



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Белорусский национальный
технический университет**

Кафедра «Психология»

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Учебно-методическое пособие

**Минск
БНТУ
2013**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Белорусский национальный технический университет

Кафедра «Психология»

ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Методическое пособие
для студентов технических вузов

Минск
БНТУ
2013

УДК [15+37] (075.8)

ББК 87и7+74я7

О-75

Авторы:

И. И. Лобач (введение, занятия 1, 2, 10), *М. А. Шапошник* (занятия 3, 13),
Т. С. Каминская (занятия 4, 5), *Е. В. Поликиа* (занятие 6),
О. В. Данильчик (занятия 7, 12), *В. А. Клименко* (занятия 8, 15),
Е. М. Иванова (занятие 9), *В. П. Самусевич* (занятие 10),
Е. Е. Белановская (занятия 11, 14), *С. Н. Островский* (занятие 16)

Под редакцией *В. А. Клименко, И. И. Лобача*

Рецензенты:

З. А. Апацкая, проректор по учебной работе Международного
гуманитарно-экономического института, кандидат
психологических наук, доцент;
И. Т. Кавецкий, заведующий кафедрой юридической психологии
Минского института управления, кандидат психологических наук, доцент

Основы психологии и педагогики : методическое пособие для
О-75 студентов технических вузов / *И. И. Лобач* [и др.]; под ред.
В. А. Клименко, И. И. Лобача. – Минск : БНТУ, 2013. – 303 с.
ISBN 978-985-550-098-9.

Методическое пособие включает вопросы, выносимые на практических занятиях, основные теоретические положения, соответствующие темам занятий, задания, темы рефератов и докладов, а также рекомендуемую литературу.

Пособие предназначено для преподавателей и студентов для подготовки по дисциплине «Основы психологии и педагогики», способствует сознательному усвоению теоретических основ и формированию у студентов устойчивых интересов к психолого-педагогическим знаниям и их применению на практике, также может быть адресовано магистрантам, изучающим дисциплину «Педагогика и психология высшей школы», а также кураторам студенческих групп.

УДК [15+37] (075.8)

ББК 87и7+74я7

ISBN 978-985-550-098-9

© Белорусский национальный
технический университет, 2013

Содержание

Введение.....	4
Занятие 1. Психология как наука. Предмет и задачи психологии.	
Отрасли психологии.....	6
Занятие 2. Методы исследования современной психологии и их объективный характер.....	14
Занятие 3. Понятие личности в психологии. Определение направленности личности. Психологические защиты и их проявления в деятельности личности.....	23
Занятие 4. Познавательные процессы личности. Эмоционально-волевая сфера личности.....	53
Занятие 5. Индивидуально-типологические свойства личности и их учет в производственной деятельности.....	69
Занятие 6. Психические состояния личности.....	94
Занятие 7. Общая характеристика деятельности. Адаптация личностей в производственном коллективе.....	122
Занятие 8. Социально-психологическая характеристика групп и коллективов.....	140
Занятие 9. Межличностные отношения. Психологический климат и психологическая совместимость.....	159
Занятие 10. Психология и этика делового общения.....	172
Занятие 11. Психология творческой деятельности.....	198
Занятие 12. Психология управленческой деятельности.....	211
Занятие 13. Конфликты, причины их возникновения и локализация.....	234
Занятие 14. Профессиональное обучение в производственном коллективе.....	258
Занятие 15. Психология семейных отношений.....	280

Введение

В настоящее время производственная деятельность инженера становится более сложной по своим задачам, интенсивности и содержанию. Она требует не только глубоких инженерных знаний, но и психолого-педагогического осмысления деятельности, связанной с управлением людьми с учетом их индивидуально-психологических особенностей, а также социально-психологических процессов групп и коллективов, знания принципов форм и методов обучения и воспитания в производственных коллективах. Таким образом, целесообразность изучения основных вопросов производственной психологии и педагогики в вузе диктуется необходимостью обеспечения эффективности работы системы «человек–человек». Это во-первых. Во-вторых, с развитием техники все более остро становится потребность в детальном и всестороннем изучении особенностей поведения человека в системе «человек–техника».

Основные задачи дисциплины «Основы психологии и педагогики»:

- изучить общие закономерности формирования человека как личности, ее деятельность индивидуально-типологические особенности;
- раскрыть сущность и содержание основных вопросов воспитания и обучения личности;
- изучить социально-психологические особенности групп и коллективов, межличностные отношения, конфликты и способы их разрешения, массовые явления и психологическую совместимость различных личностей в деятельности;
- ознакомить с психологией управления, общения и видами адаптаций на производстве.

При разработке пособия авторы руководствовались тем, что практические занятия по дисциплине должны способствовать сознательному усвоению теоретических основ современной психологической и педагогической науки и формированию у студентов устойчивых интересов к психолого-педагогическим знаниям и их применению на практике. При изучении дисциплины студенты должны усвоить простейшие приемы и методы психолого-педагогического исследования, которые могут быть использованы в дальнейшей их самостоятельной профессиональной деятельности.

Содержание и структура практических занятий соответствует программе дисциплины и состоит из перечня тем, вопросов, выносимых на занятие, основных теоретических положений, которые должны быть усвоены студентом. В работе с пособием студентам рекомендуется соблюдать следующий порядок:

- 1) перед началом занятия студент должен изучить теоретический материал по лекциям, источникам, предложенным на предыдущем занятии;

- 2) ознакомиться с содержанием занятия и заблаговременно подготовить протоколы и таблицы, образцы которых даны в пособии;

- 3) усвоить порядок выполнения исследования и инструкцию испытуемому;

- 4) в заключение занятия каждый студент представляет преподавателю краткий письменный отчет о проделанной работе.

Ключи кодов тест-опросников изложены в пособии, а интерпретацию результатов исследования дает преподаватель. По результатам исследования в целом проводится дискуссия.

Следует отметить, что на современном уровне развития психологии человека личностный подход тесно связан с системным подходом, согласно которому любое психическое явление, изучаемое на практическом занятии, должно рассматриваться как часть того целого, которым является наше сознание.

Дисциплина «Основы психологии и педагогики» изучается студентами в процессе лекционных, практических занятий и самостоятельной работы. Количество часов на все виды занятий и форма отчетности студентов по дисциплине определяются учебными планами. Основные положения дисциплины изучаются студентами с опорой на межпредметные связи.

Первое занятие может носить организационный характер. С накоплением учебного материала на лекциях последующие практические занятия будут соответствовать структуре пособия.

Занятие 1. ПСИХОЛОГИЯ КАК НАУКА. ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ПСИХОЛОГИИ. ОТРАСЛИ ПСИХОЛОГИИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. История развития психологии.
2. Предмет изучения психологии. Принципы психологии.
3. Отрасли психологии.
4. Предмет и задачи общей психологии.
5. Предмет и задачи социальной психологии.
6. Предмет и задачи психологии управления.
7. Предмет и задачи психологии труда и инженерной психологии.
8. Задачи современной психологии.

Краткое содержание занятия

Психология – это область знаний о внутреннем (психическом) мире человека. Предметом психологии являются факты психической жизни, механизмы и закономерности психики человека и формирование психологических особенностей его личности как сознательного субъекта деятельности и активного деятеля социально-исторического развития общества.

Психология имеет многовековую историю: первые научные представления возникли в VI в. до н. э.

В истории психологии различаются два больших периода: первый – когда психологические знания развивались в недрах философии, а также других наук, прежде всего естествознания; второй – когда психология развивалась как самостоятельная наука. По времени первый период охватывает около 2,5 тысячи лет (VI в. до н. э. – середина XIX в.), второй период – чуть больше полутора столетий (середина XIX в. по настоящее время).

За всю историю развития психологических знаний известны *три определения предмета изучения психологии*: как науки о душе; о психике и сознании; о поведении и деятельности человека. Развитие психологии от науки о душе к науке о деятельностном происхождении психики и сознания свидетельствует о прогрессе психологических знаний. Отказ от понятия души и переход к изучению сознания связаны с выделением психики в качестве объекта исследования.

Первые научные представления о душе направлены на объяснение души и ее функций. Они возникли в древней философии и составили учение о душе. Учение о душе является первой формой знаний, в системе которых и начали развиваться психологические представления. Психологические проблемы явились частью философии, они возникли неизбежно, так как предметом философских размышлений, направленных на рациональное объяснение, был мир в целом, включая вопросы о человеке, его душе и т. п. Поэтому и существует преемственность и взаимовлияние психологической и философской мысли.

Общей и основной закономерностью развития психологических научных знаний является борьба, прежде всего между материалистическим и идеалистическим пониманием психики. Материалистический подход направлен на причинное объяснение психики. В русле этого подхода уже в античности возникли и развивались во все последующие времена представления об обусловленности психических явлений материальными процессами мозга.

В различных формах идеализма психика и сознание отделялись от процессов материального мира, обособлялись от него, превращались в особую, духовную субстанцию, которая и по своему происхождению, и по своим свойствам, и по методам познания противопоставлялась материальному миру и практике. В идеализме психика предстает как особая духовная деятельность.

Психика (от греч. *дыхание, душа*) – свойство высокоорганизованной материи мозга, являющееся особой формой отражения субъектом объективной реальности. Важнейшая особенность психического отражения – его активность. При этом оно не только представляет собой продукт активной деятельности субъекта, но и, опосредуя ее, выполняет различные функции, каждую из которых нельзя рассматривать изолированно. Одна из функций психического отражения состоит в тонкой и точной ориентации человека в окружающей действительности. Благодаря психическому отражению человек регулирует свое поведение. Другая – функция побуждения, когда человек ставит близкие и отдаленные цели и добивается их реализации.

Изменяясь и усложняясь, психическое отражение приобретает у человека качественно новую форму – форму сознания. Необходимость возникновения **сознания** как высшей формы развития психи-

ки проистекает из особого характера человеческого труда, качественно отличающегося от инстинктивного поведения животных. Труд как целесообразная внешняя продуктивная деятельность человека требует, чтобы объективный результат его был спланирован и выполнение регулировалось посредством внутренней, сознательной деятельности. Сознание и деятельность в психологической науке рассматриваются в единстве.

Появление самостоятельной психологической науки связывают со школой В. Вундта в Германии в 1879 г. (г. Лейпциг) и В. М. Бехтерева в России в 1885 г. в связи с открытием ими лабораторий экспериментальной психологии. Однако психологическая наука определилась как самостоятельная значительно раньше, с осознания независимости своего предмета, уникальности своего положения в системе наук – как науки и гуманитарном и естественном одновременно, изучающей и внутренние, и внешние (поведенческие) проявления психики. Такое самостоятельное положение психологии было зафиксировано и с появлением ее как предмета изучения в университетах уже в конце XVIII – начале XIX в. Правильнее следует говорить о появлении психологии как самостоятельной науки именно с созданием лабораторий экспериментальной психологии.

Необходимо признать, что время существования психологии как самостоятельной науки значительно меньше, чем период ее развития в русле философии. Естественно, что этот период неоднороден, и на протяжении более чем 20 веков психологическая наука претерпела существенные изменения. Изменялись и предмет психологии, и содержание психологических исследований, и взаимоотношение психологии с другими науками.

Развитие психологии как самостоятельной науки в XIX–XX вв. осуществлялось в непрерывной борьбе сменявших друг друга теорий, направлений, которые ставили перед собой разные цели и пользовались различными способами исследования.

История белорусской психологии неотрывно связана с историей развития российской психологии в силу исторического единства народов. История единства двух народов подводит к тому, что это исходит из крепкой взаимосвязи и культурных наследий, и, разумеется, так же в сфере психологической науки. Обогащение психологии усилиями российских и белорусских ученых было взаимным.

В этом отношении необходим анализ научно-методической помощи, которую оказывали нам в разное время известные российские ученые Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, В. В. Давыдов, Н. Ф. Добрынин, М. И. Дьяченко, А. Г. Ковалев, К. Н. Корнилов, Б. Ф. Ломов, В. А. Лубовский, К. К. Платонов, П. М. Якобсон, А. А. Крылов, Н. В. Кузьмина и многие другие. Благодаря активному содействию известного российского психолога А. Р. Лурия в Московский институт экспериментальной психологии пригласили приступить к работе одного из великих отечественных психологов Л.С. Выготского.

Приглашение молодого малоизвестного ученого Л. С. Выготского из Гомеля в Москву явилось следствием его выступления на 2-ом Всероссийском съезде по психоневрологии (Петроград, 1924 г.). Его доклады («Как надо преподавать психологию», «Методика рефлексологического и психологического тестирования» и др.) явились результатом семилетней работы в Гомеле и произвели большое впечатление на многих делегатов.

Прибытие в республику молодых российских ученых Н. Г. Медведевой, Е. Н. Машинской, В. М. Ковалгина дало возможность заговорить о белорусской психологической науке в полную силу.

В настоящее время в Республике Беларусь успешно развиваются такие отрасли психологии, как социальная, детская, педагогическая, возрастная, инженерная, военная и другие. Ждут своего осмысления научные школы Ф. И. Иващенко, Л. А. Кандыбовича, Я. Л. Колосминского, С. В. Кондратьевой, Л. Н. Рожиной и многих других.

Изучение истории и направлений психологии будет способствовать воспитанию личности и тех лучших качеств, которые необходимы профессионалу, гражданину и гуманисту, поскольку науку можно рассматривать как историю идей в истории людей.

Таким образом, **психология** – это наука о закономерностях возникновения, развития и проявления психики вообще и сознания человека как конкретной исторической личности в особенности.

В процессе развития психологической науки сформировались следующие основные принципы: детерминизма, единства сознания и деятельности, развития психики в деятельности, принцип личностного подхода и др.

Принцип детерминизма (учение о всеобъемлющей причинно-материальной обусловленности природных, общественных и пси-

хических явлений) означает, что психика определяется образом жизни и изменяется с изменением образа жизни. Возникновение различных психических явлений обусловлено внешними или внутренними факторами. Еще Демокрит ввел понятие жесткого детерминизма: «Ничто не происходит случайно, но есть некоторая определенная причина для всего...». В основе высшей нервной деятельности лежит рефлекс, по способу которого происходят все акты осознанной и неосознанной жизни. **Рефлекс** – ответный акт организма, детерминированный воздействием факторов внешней и внутренней среды на соответствующие органы чувств.

Принцип единства сознания и деятельности означает, что сознание и деятельность не противоположны друг другу, но и не тождественны, а образуют единство. Сознание образует внутренний план деятельности, ее программу или динамическую модель деятельности, при помощи которых происходит ориентирование человека в окружающем мире.

Принцип развития психики в деятельности означает, что психика может быть правильно понята и адекватно объяснена, если она рассматривается как продукт развития и результат деятельности. Понимание психического развития устанавливает его зависимость от деятельности. Усвоение опыта личностью происходит как специфическая форма психического развития и, собственно, развития психики.

Психологическая наука на современном этапе развития представляет собой сложную разветвленную систему научных дисциплин. Отдельные ветви психологии взаимосвязаны. В основу классификации положен объект психологического изучения.

Общая психология исследует наиболее общие закономерности психической деятельности взрослого нормального человека, является основой для ряда отраслей психологической науки.

Социальная психология изучает психические проявления людей в различных группах и коллективах, межличностные отношения, проявление личности в группах и коллективах, психологический климат и совместимость, конфликты и т. п.

Психология труда исследует психологические основы трудовой деятельности, изучает профессионально важные качества личности применительно к той или иной специальности.

Инженерная психология изучает вопросы проектирования, разработки и эксплуатации систем «человек–техника» с учетом особенностей и возможностей человека.

Космическая психология – это новая отрасль психологии, которая возникла в связи с полетами человека в космос. Она изучает психологические проявления в моменты максимальных нагрузок и состояния невесомости, психическую деятельность космонавта на старте, в полете, при посадке, в условиях длительной изоляции и т. д.

Психология управления изучает психологические особенности управленческой деятельности. Управлять – это не только находить правильные решения, но и побуждать других работать.

Имеют место возрастная и педагогическая психология, психология спорта, психология искусства, юридическая и медицинская психология, сравнительная, патопсихология и другие отрасли психологической науки.

Задача любой отрасли психологической науки – облегчить и усовершенствовать работу человека в соответствующих видах трудовой деятельности.

Современная психология рассматривает психику как свойство особым образом организованной материи, как субъективный образ объективного мира, как идеальное отражение реальной действительности.

К основным задачам психологии следует отнести: изучение механизмов, закономерностей и качественных особенностей проявления и развития психических процессов, состояний и свойств как отражательной деятельности мозга, природы и условий формирования психических особенностей личности и на основе этого обучения управлять этими психическими явлениями.

Структура психической деятельности человека содержит в себе три взаимосвязанные стороны: *познавательную, эмоциональную и волевою*. В результате познавательной деятельности (включающей в себя ощущения, восприятие, память, мышление, речь, воображение, внимание) формируются знания об окружающей действительности. Эмоциональные проявления выражают отношение к тому, что человек познает и делает. Воля обеспечивает активное воздействие на окружающее и выступает как регулирующая функция поведения людей. Значит, психическое явление есть единство познания, отношения и действия.

Таким образом, психология изучает психические процессы, психические состояния и свойства личности.

Психические процессы – наиболее подвижная форма отражения действительности. Возникновение и течение их обусловлены конкретными задачами, ситуациями и требованиями деятельности. К психическим процессам относятся ощущения, восприятие, представления и память, мышление и речь, воображение, внимание, эмоции и чувства, воля.

Психические состояния – целостные проявления личности, характеризующиеся тем или иным уровнем ее активности. Они всегда причинно обусловлены, носят временный характер и служат фоном, на котором протекает практическая и психическая деятельность человека. Это состояния творческого вдохновения, утомления, уверенности в своих силах, решительности, сомнения, тревожности, фрустрации, стресса и другие состояния.

Психические свойства – устойчивые психические особенности личности, постоянно проявляющиеся в поведении и деятельности, своеобразные и типичные для каждого человека. К ним относятся направленность личности (мотивация), темперамент, характер, способности.

Резюмируя изложенное, следует отметить, что психология имеет не только теоретическое, но и большое практическое значение. Знание основ психологической науки помогает успешно решать практические вопросы в самых различных областях человеческой деятельности.

Темы рефератов и докладов

1. История развития психологической науки.
2. Предмет и задачи психологии.
3. Общее понятие о психике и сознании.
4. Методологические основы современной психологии.
5. Основные отрасли психологии и их задачи.

Литература

1. Бороздина, Г. В. Основы психологии и педагогики / Г. В. Бороздина. – Минск : БГЭУ, 2004. – 374 с.
2. Ительсон, Л. Б. Лекции по общей психологии / Л. Б. Ительсон. – Минск : Харвест, 2000. – 896 с.

3. Козубовский, В. М. Общая психология: личность / В. М. Козубовский. – Минск : Амалфея, 2005. – 445 с.

4. Козубовский, В. М. Общая психология: методология, сознание, деятельность / В.М. Козубовский. – Минск : Амалфея, 2005. – 255 с.

5. Маклаков, А. Г. Общая психология / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008 – 583 с.

6. Немов, Р. С. Психология / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2008. – Кн. 1. – 687с.

7. Психология : учебник для технических вузов / под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб. : Питер, 2000. – 608 с.

8. Основы психологии и педагогики. Теория и практика / под ред. И. И. Лобача, В. А. Клименко. – Минск : БНТУ, 2005. – 346 с.

9. Столяренко, Л. Д. Основы психологии / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Феникс, 1999. – 736с.

10. Чеховских, М. И. Психология / М. И. Чеховских. – М. : Новое знание, 2003. – 380 с.

Занятие 2. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ И ИХ ОБЪЕКТИВНЫЙ ХАРАКТЕР

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие метода.
2. Понятие метода в психологии.
3. Принципы исследования в современной психологии.
4. Классификация методов (по Б. Г. Ананьеву):
 - организационные методы;
 - эмпирические методы;
 - методы обработки данных;
 - интерпретационные методы.
5. Основные методы воздействия (коррекции).

Краткое содержание занятия

Правильное и успешное развитие науки возможно только в том случае, когда она использует для накопления фактов научно обоснованные методы

Методы (от греч. *methodos* – путь исследования или познания) – это приемы и средства, с помощью которых получают достоверные сведения; это пути познания, посредством которых изучается предмет науки.

Все методы в психологии имеют своей целью раскрытие закономерностей психики и поведения человека. Для того чтобы объяснить эмпирические факты, их нужно сопоставить друг с другом и на основе сопоставления обобщить, найти закономерность, которой они подчиняются.

Первым принципом психологических исследований является *принцип объективности* изучения психики. Этот принцип означает, что любые психические явления необходимо рассматривать такими, какими они являются на самом деле. Они могут быть изучены только во взаимосвязи с внешними условиями жизни и деятельности человека. Исходя из этого принципа, необходимо изучать психические явления как в наиболее типичных, так и нетипичных условиях для данного человека. Противоречивые факты должны привлекать особенно пристальное внимание и обязательно следует либо найти объяснение противоречию, либо провести дополнительное изучение.

Второй принцип построения психологических исследований – *принцип изучения психических явлений в их развитии*. Изучение психических явлений в развитии требует, чтобы исследования выявили не только те психические качества человека, которые уже сложились, но и те новые особенности психики, которые, может быть, только зарождаются.

Несмотря на все многообразие реальной жизни, каждый человек остается самим собой, сохраняет индивидуальные психические качества в таком сочетании, которое присуще только ему. Поэтому один из принципов является *принцип аналитико-синтетического или комплексного изучения личности*. Аналитическое изучение позволяет познать элементы психики в различных условиях жизни и деятельности личности (комплексно), а синтетическое – дает возможность выявить взаимосвязь отдельных психических проявлений и найти то устойчивое, что характеризует данного человека в целом.

В психологических исследованиях важно руководствоваться указанными выше принципами.

Подбор методов исследования должен отвечать требованиям надежности и обоснованности (валидности).

Валидность характеризует точность измерения исследуемого свойства, а также на сколько тест отражает то, что он должен оценивать. Надежность – это устойчивость процедуры исследования и регистрация точности психологических измерений.

Существуют разные подходы к классификации методов психологического исследования (Б. Г. Ананьев, И. Б. Гриншпун, Р. С. Немов и др.). Б. Г. Ананьев выделяет следующие 4 группы методов:

1. **Организационные методы** включают *сравнительный метод* (сопоставление различных групп испытуемых по возрасту, стажу работы, видам деятельности и др.); *лонгитюдный метод* (обследование одних и тех же лиц на протяжении длительного времени) и *комплексный метод* (в исследовании принимают участие представители разных наук).

2. **Эмпирические методы** – это методы сбора первичной информации. Среди них выделяют *обсервационные методы* (наблюдение и самонаблюдение); *различные виды эксперимента*; *психодиагностические методы* (тесты, беседы, интервью, анкеты, опросники, социометрия); *праксиметрические методы* (анализ продуктов деятельности,

экспертных оценок, хронометрия, профессиография); *биографический метод*; моделирование (математическое, логическое, техническое и др.). Рассмотрим некоторые эмпирические методы подробнее.

Наблюдение всегда должно быть целенаправленным и проводиться в естественных условиях деятельности и поведения личности. Важно определить, нужно ли фиксировать все действия, поступки, высказывания человека на протяжении какого-то времени или же наблюдение будет выборочным, т. е. будут фиксироваться факты, относящиеся только к одной какой-то стороне психических проявлений. Факты, характеризующие действия, поступки, поведение человека, а также условия, в которых они совершались, необходимо фиксировать в дневнике наблюдений, видео- и аудиозаписях. Без этого нельзя правильно оценить и понять причины наблюдаемых психических явлений. Разновидностью наблюдения является метод оценивания, или рейтинг. Наблюдение может быть житейское и научное (включенное и невключенное).

Метод эксперимента. Этот метод применяется и в других науках и позволяет накапливать количественные данные, на основе которых можно судить о типичности или случайности изучаемых психических явлений. Эксперимент лабораторный проводится в помещениях, оснащенных специальным оборудованием. Эксперимент может быть естественным, формирующим и констатирующим.

Метод беседы. Этот метод как самостоятельный обычно не используют, а дополняют другими методами. Важно заранее определить цель беседы и наметить основные вопросы. Беседа может быть индивидуальной и коллективной. На протяжении беседы необходимо сохранять доброжелательную обстановку. Метод беседы может применяться для первичной ориентировки, для уточнения выводов, полученных другими методами.

Метод интервью, как и метод беседы, относится к методам опроса. Вопросники для интервью строят по типу социологических анкет для получения первичной информации об изучаемых психических явлениях личности. Полученные результаты, как правило, требуют дальнейшего уточнения.

Методы беседы и интервью невозможны без привлечения данных самонаблюдения.

Метод самонаблюдения особенно полезен при изучении психических состояний: настроения, раздражительности, работоспособности, профессиональной продуктивности.

Метод изучения результатов или продуктов деятельности позволяет раскрыть такие психические особенности людей, как их отношение к делу, к учебе, определить умения и навыки, объем знаний. Важно изучать не только продукты деятельности, но и сам процесс их изготовления, ибо в процессе деятельности ярко проявляются психические особенности человека.

Метод экспертных оценок широко применяют в изучении психологии личности. В качестве экспертов могут выступать компетентные лица, хорошо знающие испытуемых: администраторы, друзья, коллеги по работе и др. Эксперты должны высказать суждения о поведении личности, дать ей характеристику и т. д. Исследователь должен обобщить данные экспертов.

Метод анкетирования. Этот метод дает возможность получить большой по объему материал. Анкета должна содержать подробную инструкцию о порядке заполнения, правильные по содержанию и по формулировке вопросы. Анкеты могут быть открытые и закрытые.

Метод тестов. С помощью этого метода определяются психические характеристики личности при помощи стандартизированного задания (теста). Широкое распространение получили тесты способностей, интеллекта, тесты достижения и др. Правильно построенные тесты широко используются для профессионального отбора.

Метод моделирования. С развитием компьютерной техники и теории вероятностного описания явлений связано начало технического и математического моделирования психических явлений. При помощи моделирования психическое явление изучается не непосредственно, а через модель, в чем-то аналогичную этому явлению, например, в режиме диалога испытуемого с компьютером. Этот метод можно использовать для изучения восприятия, памяти, мышления и других психических процессов.

3. Методы обработки данных охватывают *статистические методы*, позволяющие произвести количественную обработку первичной информации, и *качественный анализ*, позволяющий дифференцировать материал по группам и установить скрытые от прямого восприятия закономерности.

4. Интерпретационные методы – различные приемы объяснения выявленных в результате статистической обработки данных закономерностей и их сопоставление с ранее установленными фактами или литературными данными по изучаемому психическому явлению.

На основе анализа результатов исследования формируются методы воздействия (коррекции) на личность (группу людей) в плане выбора форм и методов воспитательного взаимодействия. К ним можно отнести поощрение, наказание, личный пример, интерактивные формы, аутотренинг, групповой тренинг и др.

В заключение данного занятия в качестве практического примера (по выбору преподавателя) приводится один из эмпирических методов. К примеру, определение свойств нервной системы. Темперамент зависит от особенностей нервной системы. Эти особенности характеризуются основными свойствами процессов возбуждения и торможения: силой, уравновешенностью, подвижностью, а также эмоциональностью. В течение жизни особенности нервной системы почти не изменяются.

Задание. Определение свойств нервной системы

На каждый из предлагаемых вопросов (четыре группы) вы можете ответить «да» или «нет». Ответы запишите в таблицу 2.1 на отдельном листе бумаги или в тетради.

Таблица 2.1 – Ответы на тесты

№ п/п	Группа вопросов			
	1	2	3	4
1	–	–	–	–
2	–	–	–	–
3	–	–	–	–
4	–	–	–	–
5	–	–	–	–
6	–	–	–	–
7	–	–	–	–
8	–	–	–	–
9	–	–	–	–
10	–	–	–	–

Опросник

Группа вопросов 1

1. Могли бы вы сказать себе, что вы уверенный в себе человек? (Да – 1 балл.)
2. Можно ли о вас сказать, что вы не боитесь публично критиковать товарищей и руководителей? (Да – 2 балла.)
3. Любите ли вы рисковать (например, в играх, в спорте)? (Да – 2 балла.)
4. Имеете ли вы обыкновение на занятиях стремиться отвечать в первую очередь? (Да – 1 балл.)
5. Верно ли, что на экзаменах вы обычно показываете лучшие результаты, чем в процессе учебы? (Да – 1 балл.)
6. Мешают ли вам в обыденной жизни и в спорте опасения, боязнь ошибиться, сделать что-то не так? (Да – 1 балл.)
7. Верно ли, что на спортивных соревнованиях вы обычно показываете лучшие результаты, чем на тренировках? (Да – 1 балл.)
8. Верно ли, что в условиях шума или вообще, когда вам что-то мешает, вы можете продолжать успешно работать? (Да – 1 балл.)

Группа вопросов 2

1. Верно ли, что вы любите действовать неспеша, тщательно обдумывая обстоятельства? (Да – 1 балл.)
2. Глубокий ли у вас сон, часто ли вы спите без всяких сновидений? (Да – 1 балл.)
3. Свойственно ли вам без особого раздражения в течение длительного времени распутывать тугой и сложный узел, устранять неисправность технического устройства? (Да – 2 балла.)
4. Верно ли, что в утомленном и голодном состоянии вы становитесь раздражительным? (Да – 2 балла.)
5. Верно ли, что непредвиденные препятствия, затруднения на пути осуществления ваших намерений вызывают у вас сильное раздражение? (Да – 1 балл.)
6. Можно ли сказать, что вы осторожны в выражениях (лишнего не скажете)? (Да – 1 балл.)
7. Верно ли, что вам нравятся люди, которые обычно спешат? (Да – 1 балл.)

Группа вопросов 3

1. Могли бы вы назвать себя находчивым? (Да – 1 балл.)
2. Нравятся ли вам занятия, которые требуют быстроты в действиях, частого переключения от одного дела к другому? (Да – 1 балл.)
3. Быстро ли вы можете включаться в учебную работу после перерыва? (Да – 1 балл.)
4. Много ли у вас друзей, быстро ли вы сходитесь с новыми людьми? (Да – 1 балл.)
5. Верно ли, что если вас разбудить среди ночи, то после этого вам трудно заснуть? (Нет – 1 балл.)
6. Часто ли бывает так, что вам очень хочется закончить какое-то начатое дело, несмотря на то, что необходимость в этом уже отпала? (Да – 1 балл.)
7. Верно ли, что многие отмечают у вас быструю речь и живую мимику? (Да – 1 балл.)
8. Быстро ли осваиваетесь в новой обстановке, включаетесь в новое дело? (Да – 1 балл.)
9. Верно ли, что вы испытываете раздражение, когда вам приходится готовить домашнее задание, работая не за своим рабочим местом? (Нет – 1 балл.)
10. Верно ли, что вам нравится, когда нарушается покой и привычный ритм вашей деятельности? (Нет – 1 балл.)

Группа вопросов 4

1. Часто ли у вас резко меняется настроение, наблюдаются подъемы и спады настроения? (Да – 2 балла.)
2. Часто ли бывает так, что в минуту острого спора или на экзамене у вас заметно меняется голос и появляются не свойственные вам низкие или высокие тона? (Да – 2 балла.)
3. Часто ли бывает так, что когда вы волнуетесь или сердитесь, вас бросает в дрожь, вы теряете связность речи, вы бледнеете, или краснеете? (Да – 2 балла.)
4. Верно ли, что вас легко вывести из себя? (Да – 2 балла.)
5. Случается ли так, что маленькие незначительные неприятности выбивают вас из колеи, мешают учиться, работать, но потом спустя некоторое время, когда вы успокоитесь, то удивляетесь, почему так переживали из-за пустяков? (Да – 1 балл.)

Обработка и анализ полученных результатов

Подсчитывается количество набранных баллов по каждой группе (таблица 2.2).

1-я группа ответов характеризует силу процесса возбуждения в нервной системе.

2-я группа – оценивает процесс торможения в нервной системе. Сопоставление результатов по этим группам дает представление о преобладании возбуждения или торможения.

3-я группа вопросов относится к оценке подвижности нервных процессов.

4-я группа – характеризует эмоциональность.

Таблица 2.2 – Уровневые оценки

№ группы	Характеристики	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1	Процессы возбуждения	0–3	4–6	7–10
2	Процессы торможения	0–3	4–6	7–10
3	Подвижность нервных процессов	0–3	4–6	7–10
4	Эмоциональность	0–2	3–5	6–9

Результаты исследования позволяют отнести каждого студента по особенностям нервной системы к одному из четырех типов темперамента:

1. Тип сильный, уравновешенный и подвижный; процессы возбуждения и торможения одинаково сильные, а их подвижность значительна. Соответствует темпераменту сангвиника.

2. Тип сильный, уравновешенный, но инертный. Отличается от первого недостаточной подвижностью. Соответствует темпераменту флегматика.

3. Тип сильный, неуравновешенный. Отличается от первого тем, что процесс возбуждения преобладают над процессом торможения. Это холерик.

4. Слабый тип, процессы возбуждения и торможения снижены, высокая чувствительность. Это меланхолик.

Темы рефератов и докладов

1. Принципы и методы исследования современной психологии.
2. Метод наблюдения и самонаблюдения в психологии.

3. Эксперимент, его разновидности и процедура психологического исследования.
4. Беседа и методика ее проведения.
5. Психологические тесты.

Литература

1. Введение в психологию; под ред. А. П. Лобанова, С. И. Коптевой. – Минск : Высшая школа, 2004. – 302 с.
2. Немов, Р. С. Психология. – Кн. 1./ Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2008. – 688 с.
3. Марищук, Л. В. Психология / Л. В. Марищук [и др.]. – Минск : Тисей, 2009. – 760 с.
4. Общая психология. / Л. А. Вайнштейн [и др.]. – Минск : Современная школа, 2009. – 512 с.

Занятие 3. ПОНЯТИЕ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТЫ И ИХ ПРОЯВЛЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Общее понятие личности в психологии.
2. Роль биологических и социальных компонентов в формировании личности.
3. Источники активности личности и ее движущие силы.
4. Стадии социализации личности.
5. Структура личности.
6. Диагностика механизмов психологической защиты.
7. Определение направленности личности.
8. Психологические защиты и их проявления.
9. Определение самооценки личности и уровня притязаний личности.

Краткое содержание занятия

Понятие «личность» многопланово. Личность является объектом изучения многих наук: философии, социологии, психологии, этики, эстетики, педагогики и т. д. Каждая из этих наук изучает личность в своем специфическом аспекте.

Слово «личность» часто употребляется в обыденной речи и даже иногда в научной литературе применительно не к каждому человеку, а лишь к тем, кто заслуживает особого уважения: «Вот это личность!».

Это слово испытало в истории удивительные приключения. Первоначально латинское слово «персона» означало маску, личину. В античном театре актер надевал маску, которая характеризовала содержание изображаемого персонажа. Потом маска как бы «приросла» и стала обозначать внутреннюю суть самого действующего лица. «Персона» сошла с театральных подмостков и шагнула в жизнь. В Древнем Риме «персона» уже обозначала лицо перед законом. При этом раб, тело и труд которого принадлежали господину, персоны иметь не мог, т. е. личностью не признавался.

В русском языке давно употребляется слово «лик» для характеристики изображения лица на иконе. В европейских языках слово «личность» восходит к латинскому понятию «персона». Наука о личности называется **персонологией**.

Для социально-психологического анализа личности следует четко разграничить понятия «человек», «индивид», «индивидуальность», «личность».

Наиболее общим является понятие **человек** – биосоциальное существо, обладающее членораздельной речью, сознанием, высшими психическими функциями (абстрактно-логическое мышление, логическая память и т. д.), способное создавать орудия, пользоваться ими в процессе общественного труда. Эти специфические человеческие способности и свойства (речь, сознание, трудовая деятельность и пр.) не передаются людям в порядке биологической наследственности, а формируются у них прижизненно, в процессе усвоения ими культуры, созданной предшествующими поколениями.

Понятие **индивид** рассматривается как биологический организм, носитель общих генотипических наследственных свойств биологического вида (индивидами мы рождаемся) и понятие **личность** – социально-психологическая сущность человека, формирующаяся в результате усвоения человеком общественных форм сознания и поведения, общественно-исторического опыта человечества (личностями мы становимся под влиянием жизни в обществе, воспитания, обучения, общения, взаимодействия).

Личность есть понятие социальное, она выражает все, что есть в человеке надприродное, историческое. Личность не является врожденным свойством человека, но возникает в результате культурного и социального развития. Природа, общество, культура – три сферы мира, в которых живет человек. Личность в широком смысле выступает как активный субъект деятельности (субъект природы, общества, культуры). Личность в узком смысле выступает как субъект решения проблем, выбора поведения в сложных ситуациях, способный самостоятельно и ответственно решать проблемы.

Особенная и не похожая на других личность в полноте ее духовных и физических свойств характеризуется понятием **индивидуальность**, которая характеризуется наличием разного опыта, знаний, мнений, убеждений, в различиях характера и темперамента,

индивидуальность свою мы доказываем, утверждаем. Мотивация, темперамент, способности, характер – основные параметры индивидуальности.

Личность получает свою структуру из видового строения человеческой деятельности и характеризуется поэтому пятью потенциалами: познавательным, ценностным, творческим, коммуникативным и художественным.

Гносеологический (познавательный) потенциал определяется объемом и качеством информации, которой располагает личность. Эта информация складывается из знаний о внешнем мире (природном и социальном) и самопознания. Этот потенциал включает в себя психологические качества, с которыми связана познавательная деятельность человека. *Аксиологический (ценностный) потенциал* личности определяется приобретенной ею в процессе социализации системой ценностных ориентаций в нравственной, политической, религиозной, эстетической сферах, т. е. ее идеалами, жизненными целями, убеждениями и устремлениями. Речь идет здесь, следовательно, о единстве психологических и идеологических моментов, сознания личности и ее самосознания, которые вырабатываются с помощью эмоционально-волевых и интеллектуальных механизмов, раскрываясь в ее мироощущении, мировоззрении и мироустремлении. *Творческий потенциал* личности определяется полученными ею и самостоятельно выработанными умениями и навыками, способностями к действию (созидательному или разрушительному, продуктивному или репродуктивному) и мерой их реализации в той или иной сфере (или нескольких сферах) труда, социально-организаторской деятельности. *Коммуникативный потенциал* личности определяется мерой и формами ее общительности, характером и прочностью контактов, устанавливаемых ею с другими людьми. По своему содержанию межличностное общение выражается в системе социальных ролей. *Художественный потенциал* личности определяется уровнем, содержанием, интенсивностью ее художественных потребностей и тем, как она их удовлетворяет. Художественная активность личности разворачивается и в творчестве, профессиональном и самодеятельном, и в «потреблении» произведений искусства.

Подлинное человеческое бытие личности – в человеческой активности, которая состоит в «изменении обстоятельств» и «самоизменении». На этот уровень личность поднимается лишь в случае

преодоления стереотипов мышления и поведения, когда человеку удастся строить свое поведение в соответствии с принятой идеологией и мировоззрением. **Активность** – важнейшее общее свойство личности, проявляется в деятельности, в процессе взаимодействия человека с окружающей средой. С позиции психологической науки активность личности обуславливается совокупностью потребностей и интересов, побуждающих ее через сложную систему осознанных и неосознанных мотивов к деятельности. В благоприятных условиях у здорового индивида развивается три вида активности:

1. *Физическая активность* – естественная потребность здорового организма в движении, физических нагрузках и преодолении определенных препятствий. Физическая активность выступает как предпосылка психического развития.

2. *Психическая активность* – потребность индивида в познании действительности. К психической активности относят и потребность в познании самого себя. Все виды познания осуществляются через рефлексию, форму умственной деятельности, направленную на осмысление действий других людей и свою собственную. Условием для развития психической активности выступает человеческая деятельность – общение, предметная деятельность, игровая, учебная, трудовая.

3. *Социальная активность* – потребность личности в изменении или поддержании человеческой жизни в соответствии со своим мировоззрением, со своими ценностными ориентациями. Подлинно социальная активность состоит в направленности на изменение обстоятельств жизни людей и на самоизменение с пользой для себя и для других людей.

Активность бывает *внешней* (движения, мышечные усилия) и *внутренней* (психическая активность: размышления, воспоминания, творческая активность, гражданская (социальная) активность).

Становление личности происходит в процессе ее **социализации** – усвоения личностью социальных норм поведения.

Выделяют следующие *стадии социализации*:

1. Первичная или стадия *адаптации*. От рождения до подросткового возраста). Ребенок усваивает опыт некритически: адаптируется, подражает. «Кризис трех лет» – утверждение самого себя, демонстрация неподчинения любым указаниям родителей.

2. Стадия *индивидуализации* (подростковый возраст). Появляется желание выделить себя среди других, развивается критическое отно-

шение к общественным нормам поведения. Потребность в самостоятельности достигает своего высшего накала, и игнорирование этой потребности может привести к тяжелым семейным конфликтам. Это промежуточная социализация, т. к. мировоззрение и характер подростка все же неустойчивы. Только к концу юношеского возраста вырабатываются устойчивые свойства личности, завершается социализация. Официальная граница совершеннолетия – 16–18 лет – в среднем соответствует периоду завершения созревания тех личностных механизмов, которые позволяют человеку взаимодействовать с миром один на один, хотя у отдельных представителей рода человеческого данный период может значительно затянуться во времени.

3. Стадия *интеграции*. У человека появляется желание найти свое место в обществе, «вписаться в него». Интеграция проходит благополучно, если общество принимает личностные свойства человека. В противном случае возможны следующие варианты: сохранение своей непохожести и проявление агрессии к другим людям и обществу; изменение себя, чтобы «стать как все»; конформизм (внешнее согласие, социальная адаптация но наличие внутреннего конфликта).

4. *Трудовая* стадия. Охватывает весь период зрелости человека. Человек не только усваивает социальный опыт, но и воспроизводит его за счет активного воздействия на среду и общество через свою деятельность.

5. *Послетрудовая* стадия. Характеризуется существенным вкладом личности в воспроизводство социального опыта в процессе передачи его последующим поколениям.

Основу личности составляет ее **структура** – относительно устойчивая связь и взаимодействие всех сторон личности как целостного образования. В современной психологии имеется несколько точек зрения на то, что представляет собой внутренний склад личности.

Структура личности по С. Л. Рубинштейну включает:

- направленность, проявляющаяся в потребностях, интересах, идеалах, убеждениях, доминирующих мотивах деятельности и поведения, в мировоззрении;
- знания, умения, навыки, приобретаемые в процессе жизни и познавательной деятельности;

– индивидуально-типологические особенности, проявляющиеся в характере, темпераменте, способностях.

Структура личности по К. К. Ковалёву включает в себя:

– направленность (определяет отношение человека к действительности);

– возможность (систему способностей);

– характер (определяет стиль поведения личности в социальной среде);

– систему упражнений (обеспечивает саморегуляцию, самоконтроль и коррекцию действий и поступков жизни и деятельности).

Среди большого количества структур личности, предложенных отечественными психологами, общепринятой является **структура К. К. Платонова**. Он выделял в структуре личности четыре основных компонента: *опыт, психические процессы, биопсихические свойства (биологические особенности) и направленность*.

Опыт личности непосредственно проявляется в привычках, умениях, навыках, знаниях. Эти структурные составляющие личности также являются преимущественно социально обусловленными, хотя роль биологических факторов, особенно врожденных склонностей, здесь уже более значима, чем в отношении направленности.

Психические процессы, такие как ощущение, восприятие, память, мышление, воображение, а также воля и чувства, несмотря на индивидуальные особенности, представляют собой системообразующие компоненты личности. В личности человека эти процессы в отличие от животных несут преимущественно социальный характер.

Биологические особенности проявляются в типе нервной системы, который определяет темперамент, половые и возрастные особенности, задатки и др. Эти компоненты личности обусловлены наследственностью и социального начала практически не несут.

Направленность, согласно К. К. Платонову, непосредственно связана с убеждениями, мировоззрением, идеалами, склонностями, интересами, желаниями и влечениями личности, причем все эти компоненты социально обусловлены.

Направленность личности – это система побуждений, обуславливающая избирательность отношений и активность поведения человека. Она имеет определенные формы и характеризуется определенными качествами.

К качествам направленности личности относятся:

– **уровень** – это общеизвестная значимость направленности человека. В общественной направленности человека проявляется его моральный облик. Высокий уровень общественной направленности называют **идейностью личности**.

– **широта направленности** – количество интересов. Широкая направленность – явление полезное, однако при этом существует опасность дилетантства, т. е. разбросанности, отсутствия глубоких устойчивых знаний в определенной области. Дилетант судит обо всем, но поверхностно, неквалифицированно и чаще всего неверно. Широкая направленность предполагает наличие одного, центрального, главного интереса;

– **интенсивность** – эмоциональная окраска направленности. Имеет большой диапазон выраженности: от смутных, нечетких влечений до полной убежденности;

– **устойчивость** – характеристика направленности во времени.

В первую очередь это качество связано с настойчивостью как проявлением воли;

– **действенность** – активность человека в реализации целей в деятельности;

Кратко охарактеризуем *основные формы направленности*:

– **влечение** – смутное стремление, направленное на какой-то предмет или действие и движимое той или иной маловыраженной потребностью;

– **желание** – более высокая форма направленности, при которой человек осознает то, к чему стремится;

– **интерес** – еще более высокая форма направленности на предмет, но являющаяся только стремлением к его познанию;

– **склонность** – стремление к определенной деятельности;

– **идеал** – форма направленности, воплощенная в конкретном образе, на который человек хочет быть похожим;

– **мировоззрение** – система взглядов, представлений, понятий о мире, его закономерностях, об окружающих человека явлениях, природе, обществе. В противоположность активному существует пассивное мировоззрение, которое называют **миросозерцанием**.

Мировоззрение и убеждения человека определяют его моральные качества.

Мораль – понятие, обобщающее в общественном и индивидуальном сознании нравственные явления. Моральные свойства личности, моральные убеждения, моральные чувства отражают нравственные нормы и одновременно регулируют нравственные поступки данной личности. Моральные качества отчетливо проявляются в совести личности.

Совесьть – нравственная самооценка человеком своих поступков. Принято различать бессовестных и безнравственных людей. Бессовестный – человек, знающий нравственные нормы общества, считающий их правильными, но только для других, а не для себя. В отличие от бессовестного безнравственный человек не считает эти нормы обязательными ни для себя, ни для других, хотя может их знать.

Потребность – это состояние человека, выражающее его зависимость от конкретных условий существования.

Имеются принципиальные различия в потребностях животных и человека. Потребности животного предопределены его организацией и инстинктами. Потребности человека формируются в процессе его воспитания. Удовлетворение потребностей выступает как активный, целенаправленный процесс овладения формой деятельности, определяемой общественным развитием.

Потребности человека носят *общественно-личный* характер. Даже для удовлетворения узколичных потребностей (пища) человек использует результаты общественного разделения труда (хлеб). Человек удовлетворяет потребности исторически сложившимися в данном обществе способами и приемами (как съесть кусок мяса). Многие потребности человека отражают запросы общества, группы.

По происхождению потребности бывают *естественные*, которые служат для сохранения и поддержания жизни человека (пища, питье, сон...) и *культурные* (потребности в материальных (ложка, вилка и др.) и нематериальных (книги, кино, театр и др.) продуктах человеческой культуры.

По характеру предмета потребности могут быть *материальными* и *духовными*. Стоит отметить, что для удовлетворения духовных потребностей человек пользуется предметами материальными: бумага, краски и др.

С потребностями тесно связаны **мотивы** – конкретные побуждения к деятельности. Классическим примером является судебное разбирательство: с точки зрения психологии это процесс установления мотивов того или иного поступка, и в зависимости от мотива человек может быть в той или иной мере наказан или оправдан.

Принято выделять *побудительные* и *смыслообразующие* мотивы. Побудительные мотивы являются основанием целенаправленных действий, а смыслообразующие мотивы переводят общественно фиксированные значения ценностей на личностный уровень, т. е. являются основанием «значений для меня». Мотивы также бывают *осознанными* и *неосознаваемыми*.

Установка – внутренняя predisposedность реагировать определенным образом на тот или иной объект действительности или ситуацию, побуждая человека ориентировать свою деятельность в определенном направлении. Установка – высший уровень организации «человеческих сущностных сил». Когда анализируется деятельность личности в социуме, важным является знание и учет *социальной установки* – predisposedности индивида или группы определенным образом реагировать на те или иные явления социальной действительности. Это относительно устойчивая система взглядов, представлений об объекте или событии, совокупность связанных с ними эмоциональных состояний, predisposedающих к определенным действиям.

Мотивация – активные состояния психики, побуждающие человека совершать определенные виды действий. В границах парадигмы деятельностного подхода (по А. Н. Леонтьеву) мотивация формируется на основе направленности личности на удовлетворение потребностей под влиянием внешних стимулов. Отдельные мотивы формируются вследствие опредмечивания потребностей в ходе поисковой мотивации активности и превращения их объекта в мотив. Основные характеристики мотивации – *интенсивность* и *устойчивость*. Изучение мотивационной сферы личности должно включаться в контекст содержаний культуры, которая придает ценностно-нормативные моменты. Выступая основанием типов характера, мотивация иногда подменяется **мотивировкой** – рациональным обоснованием поступка посредством указания на приемлемые обстоятельства, побудившие к выбору данного действия. Мотивация служит не только механизмом оправдания, но и психологической

защиты, когда динамическая система напряжений, т. е. мотивация достигает стабилизации.

Начиная с раннего детства, и в течение всей жизни, в психике человека возникают и развиваются механизмы, традиционно называемые «психологическими защитами», «защитными механизмами психики», «защитными механизмами личности». Эти механизмы как бы предохраняют осознание личностью различного рода отрицательных эмоциональных переживаний и перцепций, способствуют сохранению психологического гомеостаза, стабильности, разрешению внутрличностных конфликтов и протекают на бессознательном и подсознательном психологических уровнях.

На самом же деле речь идет о различного рода приспособительных процессах, свойствах и качествах, которые приобретает личность при своей социализации. Термины «психологическая защита», «защитные механизмы» были введены З. Фрейдом, а затем продолжены, интерпретированы, трансформированы и модернизированы как представителями разных поколений исследователей и психотерапевтов психоаналитической ориентации, так и других психологических направлений – экзистенциональной психологии, гуманистической психологии, гештальт-психологии и др.

Психологическая защита – психологическая система регуляции психики человека, направленная на снятие или уменьшение тревожности, связанной с ощущением конфликтной ситуации. Психологическая защита ограждает личность от негативных эмоций и переживаний.

Психологическая защита – это естественное противостояние человека окружающей среде. Она бессознательно предохраняет его от эмоционально негативной перегрузки. В процессе социализации защитные механизмы возникают, изменяются, перестраиваются под влиянием социальных воздействий. Психологические защиты становятся способом существования нереализуемых влечений, желаний, потребностей.

По З. Фрейду механизмами защиты являются:

– **вытеснение** – невозможность – либо вспомнить какое-либо событие, либо воспринять какую-либо информацию в связи с травмирующим характером этой информации.

Вытеснение является защитным механизмом, сохраняющим психику человека неповрежденной. Вместе с тем травмирующая информация, вытесняясь в бессознательное, продолжает влиять на поведение и психическое состояние человека;

– **десублимация** – в психоаналитической теории – обратное перенесение сублимированной инстинктивной энергии на первоначальные сексуальные объекты;

– **идеализация** – психологический механизм защиты индивида, психический процесс сверхоценки объекта или субъекта;

– **идентификация** – механизм психологической защиты, заключающийся в отождествлении индивидом себя с другим человеком или группой людей. Идентификация помогает человеку овладевать различными видами деятельности, усваивать нормы поведения и социальные ценности;

– **изоляция** – защитный механизм, заключающийся в уходе от общества, избегание других людей, погружение вглубь себя;

– **интроекция** – в глубинной психологии – противопоставляемый проекции психический процесс; замещение внешних объектов их внутренними образами, играющими важную роль в формировании сверх-Я, совести и др.

– **конверсия** – механизм перехода вытесненных психологических желаний, идей, чувств в физиологические симптомы.

– **отказ** – защитный механизм, заключающийся в бессознательном игнорировании событий во внешнем и внутреннем мире.

– **отрицание реальности** – психологический механизм защиты, проявляющийся в том, что различные явления и факты содержащие в себе угрозу для того или иного индивида, отрицаются и не воспринимаются им.

– **проекция** – механизм психологической защиты индивида, заключающийся в неосознанном наделении другого индивида собственными чертами и свойствами. Это восприятие собственных психических процессов как свойств внешнего объекта в результате бессознательного перенесения на него своих внутренних импульсов и чувств;

– **рационализация** – защитный механизм, заключающийся в поиске разумной основы поведения, оправданий импульсивным поступкам. Посредством рационализации от сознания субъекта скрываются истинные мотивы его действий, мыслей, чувств;

– **регрессия** – защитный механизм, являющийся формой психологического приспособления в ситуации конфликта или тревоги, когда человек прибегает к более ранним, менее зрелым и менее адекватным образцам поведения, которые кажутся ему гарантирующими защиту и безопасность;

– **репрессия** – в психоаналитической теории – защитный механизм, специфика которого заключается в подавлении, изгнании из памяти неприятных, вызывающих боль и неудовольствие воспоминаний, образов, мыслей;

– **сублимация** – в психоаналитической теории – направление сексуальной энергии (либидо) на несексуальные сферы человеческой деятельности. Сублимация представляет собой защитный механизм, способствующий выходу социальной энергии и предотвращающий человека от серьезных неврозов, связанных с невозможностью половой жизни.

Важными компонентами формирования личности являются оценка, самооценка и уровень притязаний личности. Оценку, как правило, дают эксперты в роли, которых могут выступать родители, педагоги, руководители, коллеги и т. д.

Самооценка – это компонент самосознания направленный на оценку человеком своего «Я» – своих действий, поступков, слов, чувств и т. п. Самооценка может быть текущей и личностной, адекватной и неадекватной.

Под влиянием оценки окружающих у личности постепенно складывается собственное отношение к себе и самооценка собственной личности, а также отдельных форм своей активности: общения, поведения, деятельности, переживаний.

При *оптимальной адекватной* самооценке субъект правильно соотносит свои возможности и способности, достаточно критически относится к себе, стремится реально смотреть на свои неудачи и успехи, старается ставить перед собой достижимые цели, которые можно осуществить на деле. К оценке достигнутого он подходит не только со своими мерками, но и старается предвидеть, как к этому отнесутся другие люди: товарищи по работе и близкие. Иными словами, адекватная самооценка является итогом постоянного поиска реальной меры, т. е. без слишком большой переоценки, но и без излишней критичности к своему общению, поведению, деятельности, переживаниям. Такая самооценка является наилучшей для конкретных условий и ситуаций. К адекватной относятся самооценки с высоким (человек заслуженно ценит, уважает себя, доволен собой) и средним (человек уважает себя, но знает свои слабые стороны и стремится к совершенствованию, саморазвитию) уровнем. Но самооценка может быть и неадекватной – чрезмерно завышенной или слишком заниженной.

На основе *неадекватно завышенной* самооценки у человека возникает неправильное представление о себе, идеализированный образ своей личности и возможностей, своей ценности для окружающих, для общего дела. В таких случаях человек идет на игнорирование неудач ради сохранения привычной высокой оценки самого себя, своих поступков и дел. Происходит острое эмоциональное «отталкивание» всего, что нарушает представление о себе. Восприятие реальной действительности искажается, отношение к ней становится неадекватным – чисто эмоциональным. Рациональное зерно оценки выпадает полностью. Поэтому справедливое замечание начинает восприниматься как придирка, а объективная оценка результатов работы – как несправедливо заниженная. Неудача предстает как следствие чьих-то козней или неблагоприятно сложившихся обстоятельств, ни в коей мере не зависящих от действий самой личности.

Самооценка может быть и *неадекватно заниженной*, т. е. ниже реальных возможностей личности. Обычно это приводит к неуверенности в себе, робости и отсутствию дерзаний, невозможности реализовать свои способности. Такие люди не ставят перед собой труднодостижимых целей, ограничиваются решением обыденных задач, слишком критичны к себе.

Аффект неадекватности самооценки – это психическое состояние, которое возникает как попытка лиц с завышенной самооценкой оградить себя от реальных обстоятельств и сохранить привычную самооценку. К сожалению, это приводит к нарушению отношений с другими людьми. Переживание обиды и несправедливости позволяет чувствовать себя хорошо, оставаться на должной высоте в собственных глазах, считать себя пострадавшим или обиженным. Это возвышает человека в его собственных глазах и исключает недовольство собой. Потребность в завышенной самооценке удовлетворяется, и отпадает необходимость изменить ее, т. е. вплотную заняться самоуправлением. Это не самый лучший способ поведения, и слабость подобной позиции обнаруживается незамедлительно или спустя некоторое время. Неизбежно возникают конфликты с людьми, которые имеют иные представления о данной личности, ее способностях, возможностях и ценности для общества.

Чем выше уровень самооценки, тем выше, как правило, уровень притязаний личности.

Уровень притязаний характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным. На уровень притязаний оказывает влияние динамика удач и неудач на жизненном пути, динамика успеха в конкретной деятельности. Бывают адекватные уровни притязаний (человек ставит перед собой те цели, которые реально может достичь, которые соответствуют его способностям и возможностям) и неадекватные: завышенные (притязает на то, чего не может достичь) или заниженные (выбирает легкие и упрощенные цели, хотя способен на большее). Чем адекватнее самооценка личности, тем адекватнее уровень притязаний.

Лица с нереалистично завышенным уровнем притязаний, переоценивая свои способности и возможности, берутся за непосильные для них задачи и часто терпят неудачи. Люди с высоким, но реалистичным уровнем притязаний постоянно стремятся к улучшению своих достижений, к самосовершенствованию, к решению все более и более сложных задач, к достижению трудных целей. Лица с умеренным уровнем притязаний стабильно, успешно решают круг задач средней сложности, не стремясь улучшить свои достижения и способности и перейти к более трудным целям. Лица с низким или нереалистично заниженным уровнем притязаний выбирают слишком легкие и простые цели, что может объясняться заниженной самооценкой, неверием в свои силы, «комплексом неполноценности», либо «социальной хитростью» (наряду с высокой самооценкой и самоуважением, человек избегает социальной активности и трудных, ответственных дел и целей).

Задание 1. Диагностика механизмов психологической защиты (Личностный опросник Плутчика Келлермана Конте (Life Style Index, LSY))

Опросник включает 92 утверждения, требующих ответа по типу «верно-неверно». Измеряются восемь видов защитных механизмов: вытеснение, отрицание, замещение, компенсация, реактивное образование, проекция, интеллектуализация (рационализация) и регрессия. Каждому из этих защитных механизмов соответствуют от 10 до 14 утверждений, описывающих личностные реакции человека, возникающие в различных ситуациях. На основе ответов строится профиль защитной структуры обследуемого.

Инструкция для испытуемых

Внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения, описывающие чувства, поведение и реакции людей в определенных жизненных ситуациях, и если они имеют к вам отношение, то отметьте соответствующие номера знаком на бланке.

Опросник

1. Со мной ладить очень легко.
2. Я сплю больше, чем большинство людей, которых я знаю.
3. В моей жизни всегда был человек, на которого мне хотелось быть похожим.
4. Если меня лечат, то я стараюсь узнать, какова цель каждого действия.
5. Если я чего-то хочу, то не могу дожидаться момента, когда мое желание сбудется.
6. Я легко краснею.
7. Одно из самых больших моих достоинств – это умение владеть собой.
8. Иногда у меня появляется настойчивое желание пробить стенку кулаком.
9. Я легко выхожу из себя.
10. Если меня в толпе кто-нибудь толкнет, то я готов его убить.
11. Я редко запоминаю свои сны.
12. Меня раздражают люди, которые командуют другими.
13. Я часто бываю не в своей тарелке.
14. Я считаю себя исключительно справедливым человеком.
15. Чем больше я приобретаю вещей, тем становлюсь счастливее.
16. В своих мечтах я всегда в центре внимания окружающих.
17. Меня расстраивает даже мысль о том, что мои домочадцы могут разгуливать дома без одежды.
18. Мне говорят, что я хвастун.
19. Если кто-то меня отвергает, то у меня может появиться мысль о самоубийстве.
20. Почти все мною восхищаются.
21. Бывает так, что я в гневе что-нибудь ломаю или бью.
22. Меня очень раздражают люди, которые сплетничают.
23. Я всегда обращаю внимание на лучшую сторону жизни.

24. Я прикладываю много стараний и усилий, чтобы изменить свою внешность.

25. Иногда мне хочется, чтобы атомная бомба уничтожила мир.

26. Я человек, у которого нет предрассудков.

27. Мне говорят, что я бываю излишне импульсивным.

28. Меня раздражают люди, которые манерничают перед другими.

29. Очень не люблю недоброжелательных людей.

30. Я всегда стараюсь случайно кого-нибудь не обидеть.

31. Я из тех, кто редко плачет.

32. Пожалуй, я много курю.

33. Мне очень трудно расставаться с тем, что мне принадлежит.

34. Я плохо помню лица.

35. Я иногда занимаюсь онанизмом.

36. Я с трудом запоминаю новые фамилии.

37. Если мне кто-нибудь мешает, то я его не ставлю в известность, а жалуюсь на него другому.

38. Даже если я знаю, что я прав, я готов слушать мнения других людей.

39. Люди мне никогда не надоедают.

40. Я могу с трудом усидеть на месте даже незначительное время.

41. Я мало что могу вспомнить из своего детства.

42. Я длительное время не замечаю отрицательные черты других людей.

43. Я считаю, что не стоит напрасно злиться, а лучше спокойно все обдумать.

44. Другие считают меня излишне доверчивым.

45. Люди, которые скандалом добиваются своих целей, вызывают у меня неприятные чувства.

46. Плохое я стараюсь выбросить из головы.

47. Я не теряю никогда оптимизма.

48. Уезжая путешествовать, я стараюсь все спланировать до мелочей.

49. Иногда я знаю, что сержусь на другого сверх меры.

50. Когда дела идут не так, как мне нужно, я становлюсь мрачным.

51. Когда я спорю, то мне доставляет удовольствие указывать другому на ошибки в его рассуждениях.

52. Я легко принимаю брошенный другим вызов.

53. Меня выводят из равновесия непристойные фильмы.

54. Я огорчаюсь, когда на меня никто не обращает внимания.
55. Другие считают, что я равнодушный человек.
56. Что-нибудь решив, я часто тем не менее в решении сомневаюсь.
57. Если кто-то усомнится в моих способностях, то я из духа противоречия буду показывать свои возможности.
58. Когда я веду машину, то у меня часто возникает желание разбить чужой автомобиль.
59. Многие люди выводят меня из себя своим эгоизмом.
60. Уезжая отдыхать, я часто беру с собой какую-нибудь работу.
61. От некоторых пищевых продуктов меня тошнит.
62. Я грызу ногти.
63. Другие говорят, что я избегаю проблем.
64. Я люблю выпить.
65. Непристойные шутки приводят меня в замешательство.
66. Я иногда вижу сны с неприятными событиями и вещами.
67. Я не люблю карьеристов.
68. Я много говорю неправды.
69. Порнография вызывает у меня отвращение.
70. Неприятности в моей жизни часто возникают из-за моего скверного характера.
71. Больше всего не люблю лицемерных неискренних людей.
72. Когда я разочаровываюсь, то часто впадаю в уныние.
73. Известия о трагических событиях не вызывают у меня волнения.
74. Прикасаясь к чему-либо липкому и скользкому, я испытываю омерзение.
75. Когда у меня хорошее настроение, то я могу вести себя, как ребенок.
76. Я думаю, что часто спорю с людьми напрасно по пустякам.
77. Покойники меня не волнуют и не «трогают».
78. Я не люблю тех, кто всегда старается быть в центре внимания.
79. Многие люди вызывают у меня раздражение.
80. Мыться не в своей ванне для меня большая пытка.
81. Я с трудом произношу непристойные слова.
82. Я раздражаюсь, если нельзя доверять другим.
83. Я хочу, чтобы меня считали сексуально привлекательным.
84. У меня такое впечатление, что я никогда не заканчиваю начатое дело.

85. Я всегда стараюсь хорошо одеваться, чтобы выглядеть более привлекательно.

86. Мои моральные правила лучше, чем у большинства моих знакомых.

87. В споре я лучше владею логикой, чем мои собеседники.

88. Люди, лишённые морали, меня отталкивают.

89. Я прихожу в ярость, если кто-то меня заденет.

90. Я часто влюбляюсь.

91. Другие считают, что я излишне объективен.

92. Я остаюсь спокойным, когда вижу окровавленного человека».

Обработка и анализ полученных результатов

Восемь эгозащитных механизмов формируют восемь отдельных шкал, численные значения которых выводятся из числа положительных ответов на определенные, указанные ниже утверждения (таблица 3.1), разделенные на число утверждений в каждой шкале. Напряженность каждой психологической защиты подсчитывается по формуле

$$\frac{n}{N} 100 \% = \text{напряженность},$$

где n – число положительных ответов по шкале этой защиты;

N – число всех утверждений, относящихся к этой шкале.

Тогда общая напряженность всех защит (ОНЗ) подсчитывается по формуле

$$\frac{n}{92} 100 \% = \text{общая напряженность},$$

где n – сумма всех положительных ответов по опроснику.

По данным В. Г. Каменской (1999), нормативные значения этой величины для городского населения России равны 40–50 %. ОНЗ, превышающий 50 % рубеж, отражает реально существующие, но неразрешенные внешние и внутренние конфликты.

Таблица 3.1 – Определение защитного механизма

№	Названия защит	Номера утверждений	№
1	Вытеснение	6, 11, 31, 34, 36, 41, 55, 73, 77, 92	10
2	Регрессия	2, 5, 9, 13, 27, 32, 35, 40, 50, 54, 62, 64, 68, 70, 72, 75, 84	17
3	Замещение	8, 10, 19, 21, 25, 37, 49, 58, 76, 89	10
4	Отрицание	1, 20, 23, 26, 39, 42, 44, 46, 47, 63, 90	11
5	Проекция	12, 22, 28, 29, 45, 59, 67, 71, 78, 79, 82, 88	12
6	Компенсация	3, 15, 16, 18, 24, 33, 52, 57, 83, 85	10
7	Гиперкомпенсация	17, 53, 61, 65, 66, 69, 74, 80, 81, 86	10
8	Рационализация	4, 7, 14, 30, 38, 43, 48, 51, 56, 60, 87, 91	12

Задание 2. Определение направленности личности (ориентационная анкета)

Для определения личностной направленности в настоящее время используется ориентационная анкета, разработанная Б. Бассом.

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который наоборот, наиболее далек от его мнения, или же наименее соответствует реальности

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. **НАПРАВЛЕННОСТЬ НА СЕБЯ (Я)** – ориентация на прямое вознаграждение, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. **НАПРАВЛЕННОСТЬ НА ОБЩЕНИЕ (О)** – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. **НАПРАВЛЕННОСТЬ НА ДЕЛО (Д)** – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Оцениваемая направленность личности считается выраженной, если она набирает наибольшее количество баллов.

Инструкция для испытуемых

1. Сначала из ответов на каждый из пунктов (1–27) выберите тот, который лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными. Тем не менее, необходимо отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас. «БОЛЬШЕ ВСЕГО».

2. Затем вопросы повторяются (1–27), из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего находится от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. «МЕНЬШЕ ВСЕГО».

3. Таким образом, вы дважды отвечаете на каждый из вопросов.

Оцениваемая направленность личности считается выраженной, если она набирает наибольшее количество баллов.

Старайтесь быть максимально правдивыми. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас.

Опросник

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

- а) одобрения моей работы;
- б) сознания того, что работа сделана хорошо;
- в) сознание того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

- а) тренером, который разрабатывает тактику игры;
- б) известным игроком;
- в) выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

- а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;
- б) вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
- в) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

- а) радуются выполненной работе;
- б) с удовольствием работают в коллективе;
- в) стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

а) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;

- б) были творческими личностями;
- в) были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

- а) с кем складываются хорошие взаимоотношения;
- б) на кого всегда можно положиться;
- в) кто может многого достичь в жизни.

7. Больше всего я не люблю:

- а) когда у меня что-то не получается;
- б) когда портятся отношения с товарищами;
- в) когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

- б) вызывает дух соперничества в коллективе;
- в) не достаточно хорошо знает предмет, который преподает.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

- а) проводить время с друзьями;
- б) ощущение выполненных дел;
- в) когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

- а) добился успеха в жизни;
- б) по-настоящему увлечен своим делом;
- в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь школа должна:

- а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;
- б) развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;
- в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

- а) для общения с друзьями;
- б) для отдыха и развлечений;
- в) для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

- а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;
- б) у меня интересная работа;
- в) мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда:

- а) другие люди меня ценят;
- б) испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы;
- в) приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

а) рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом и т. п., в котором мне довелось участвовать;

- б) написали о моей деятельности;
- в) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю и учусь.

16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:

- а) имеет ко мне индивидуальный подход;
- б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
- в) устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

- а) оскорбление личного достоинства;
- б) неудача при выполнении важного дела;
- в) потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

- а) успех;
- б) возможности хорошей совместной работы;
- в) здоровый практичный ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

- а) считают себя хуже других;
- б) часто ссорятся и конфликтуют;
- в) возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

- а) работаешь над важным для всех делом;
- б) имеешь много друзей;
- в) вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:
- а) доступным;
 - б) авторитетным;
 - в) требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:
- а) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
 - б) о последних достижениях науки и техники;
 - в) о жизни знаменитых и интересных людей.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел быть:
- а) дирижером;
 - б) композитором;
 - в) солистом.
24. Мне бы хотелось:
- а) придумать интересный конкурс;
 - б) победить в конкурсе;
 - в) организовать конкурс и руководить им.
25. Для меня важнее всего знать:
- а) что я хочу сделать;
 - б) как достичь цели;
 - в) как организовать людей для достижения цели.
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:
- а) другие были им довольны;
 - б) прежде всего, выполнить свою задачу;
 - в) его не нужно упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:
- а) в общении с друзьями;
 - б) просматривая развлекательные фильмы;
 - в) занимаясь своим любимым делом.

Обработка и анализ полученных результатов

Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно (таблица 3.2).

Оцениваемая направленность личности считается выраженной, она набирает наибольшее количество ответов.

Таблица 3.2 – Оценка направленности личности

№ п/п	Я	О	Д	№ п/п	Я	О	Д
1	а	в	б	15	б	в	а
2	б	в	а	16	а	в	б
3	а	в	б	17	а	в	б
4	в	б	а	18	а	б	в
5	б	а	в	19	а	б	в
6	в	а	б	20	в	б	а
7	в	б	а	21	б	а	в
8	а	б	в	22	б	а	в
9	в	а	б	23	в	а	б
10	а	в	б	24	б	в	а
11	б	в	а	25	а	в	б
12	б	а	в	26	в	а	б
13	в	а	б	27	б	а	в
14	а	в	б				

Задание 3. Определение самооценки личности (по С. А. Будасси)

Вам предлагается список из 48 слов, обозначающих свойства личности, из которых вы должны выбрать 20, в наибольшей степени характеризующих эталонную личность (идеал) в вашем представлении. В этом ряду могут найти место и негативные качества.

Свойства личности

1. Аккуратность.
2. Беспечность.
3. Вдумчивость.
4. Вспыльчивость.
5. Гордость.
6. Гуманность.
7. Доброта.
8. Жизнерадостность.
9. Заботливость.
10. Завистливость.
11. Интернационализм.
12. Искренность.
13. Идейность.
14. Коллективизм.

15. Легковерие.
16. Мечтательность.
17. Мнительность.
18. Мстительность.
19. Надежность.
20. Настойчивость.
21. Нежность.
22. Непринужденность.
23. Обидчивость.
24. Осторожность.
25. Отзывчивость.
26. Оптимизм.
27. Подозрительность.
28. Практичность.
29. Принципиальность.
30. Прямодушие.
31. Работоспособность.
32. Рассудительность.
33. Решительность.
34. Самостоятельность.
35. Самокритичность.
36. Сдержанность.
37. Смелость.
38. Справедливость.
39. Сознательность.
40. Терпеливость.
41. Трудолюбие.
42. Тактичность.
43. Требовательность.
44. Убежденность.
45. Увлеченность.
46. Упорство.
47. Энтузиазм.
48. Эгоизм.

Из двадцати отобранных свойств личности вы должны построить эталонный ряд, причем свойства в ряду должны быть ранжированы (расположены) в порядке убывания их желательности, т. е. на

первой позиции ранга располагаете наиболее значимое, важное, с вашей точки зрения, положительное свойство, а далее – менее желательные и в конце могут быть отрицательные. Результаты заносите в таблицу.

Из отобранных и записанных вами 20 свойств личности постройте субъективный ряд (ранг субъекта), в котором расположите данные свойства (числовой ряд) по мере убывания их выраженности у вас лично (таблица 3.3).

Таблица 3.3 – Построение эталонного и субъективного рядов свойств личности

Ранг вашего эталона	Свойства личности	Ранг субъекта	Разность рангов	Квадрат разности рангов
1	Жизнерадостность	3	– 2	4
2	Отзывчивость	8	– 6	36
3	Доброта	9	– 6	36
4	Требовательность	1	3	9
5	Самостоятельность	10	– 5	25
⋮				
20				
				$\sum d^2$

Обработка и анализ полученных результатов

Коэффициент (показатель) самооценки личности – это коэффициент корреляции между эталонным и субъективным рядами, который рассчитывается следующим образом:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)},$$

где ρ – коэффициент корреляции (показатель уровня самооценки личности);

d – разность рангов эталонного и субъективного рядов личности;

n – количество отобранных свойств личности.

При $n = 20$ формула имеет вид

$$\rho = 1 - 0,000752 \sum d^2.$$

Коэффициент корреляции может изменяться от -1 до $+1$, т. е.

$$-1 \leq P \leq 1.$$

Знак указывает на наличие прямых или обратных связей в конкретном случае.

Примерные значения коэффициента корреляции для разных уровней самооценки:

- самооценка высокая неадекватная – от 0,8 включительно;
- самооценка высокая адекватная – 0,65–0,79;
- самооценка средняя адекватная – 0,40–0,64;
- самооценка низкая адекватная – 0,26–0,39;
- самооценка низкая неадекватная – до 0,25.

Задание 4. Тест «Уровень притязаний» (Психодиагностическая шкала разработана К. Шварцладером)

Инструкция для испытуемых

Размеры таблицы 10×3 см, разделена она на 10 столбцов и 3 строки.

1. Подумайте, сколько «плюсиков» вы сможете нарисовать за 10 секунд, и это число предполагаемых «плюсиков» укажите в таблице А; поставьте цифру рядом с УП (уровнем притязаний). Затем по сигналу экспериментатора «Пуск» начинайте рисовать «плюсики» в каждом квадратике таблицы А, а по сигналу «Стоп» прекратите рисовать. Подсчитайте число реально нарисованных вами «плюсиков» и укажите в таблице А рядом с УД (уровнем достижений).

2. Учитывая ваш предыдущий опыт и диапазон ваших возможностей (можете ли вы больше, быстрее нарисовать «плюсики»), укажите в таблице Б ваш уровень притязаний и затем по сигналам экспериментатора «Пуск» и «Стоп» повторите опыт, подсчитайте и запишите в таблице Б ваш уровень достижений.

3. Данную процедуру опыта повторите для третьей (В), а затем для четвертой (Г) таблицы. (Примечания для экспериментатора смотреть в части «Обработка и анализ полученных результатов».)

Обработка и анализ полученных результатов

1. Вычислите ваш уровень притязаний по формуле

$$УП = \frac{(УП2 - УД1) + (УП3 - УД2) + (УП - УД3)}{3},$$

где УП2 – уровень притязаний из второй таблицы;

УД1 – уровень достижений из первой таблицы и т. д.

В соответствии с указанными номерами таблиц.

2. Полученные значения уровня притязаний сравните со шкалой (см. ниже).

Образцы заполнения таблиц представлены ниже.

Таблица А

УП	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
УД									

Таблица Б

УП	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+							
УД									

Таблица В

УП									
УД									

Таблица Г

УП									
УД									

Уровень притязаний (УП) = 5 и выше – нереалистично высокий;

УП = 3 + 4,99 – высокий;

УП = 1 + 2,99 – умеренный;

УП = -1,49 + 0,99 – низкий;

УП = -1,50 и ниже – нереалистично низкий.

Примечания для экспериментатора:

1) размер таблицы 10 × 3 см, размеры маленьких квадратиков в таблицах 1 × 1 см;

2) длительность первого, второго, четвертого опытов по 10 с, а в третьем опыте – 8 с. Для искусственного создания ситуации неудачи.

Тематика докладов и рефератов

1. Биологическая теория личности.

2. Социологические теории личности.

3. Социализация личности: социальные роли и личность.
4. Психоаналитические теории личности: фрейдизм.
5. Эпигенетическая теория личности Э. Эриксона;
6. Концепция развития личности по А. Адлеру и Э. Берну: от «комплекса неполноценности» к «личностному росту».
7. Теория интенциональности Ш. Бюллер.
8. Бихевиоризм и развитие личности.
9. Когнитивная психология и развитие личности.
10. Гуманистические теории личности.
11. Аналитическая теория личности К. Юнга.
12. Трансперсональная психология.
13. Психогенетический подход Ч. Тойча.
14. Концепция развития и обучения Л. С. Выготского, Д. Б. Эль-кони́на.
15. Модели Я-концепции, разработанные различными психологами. Развитие самооценки в онтогенезе.
16. Развитие самооценки в условиях депривации (отсутствие эмоциональных стимулов).
17. Неадекватная самооценка. Пути коррекции.
18. Влияние самооценки на эмоционально-волевую сферу индивида.
19. Влияние самооценки на профессиональную деятельность индивида.
20. Низкая самооценка и неврозы. Пути коррекции.
21. Влияние высокой неадекватной самооценки и уровня притязаний на поведение человека. Пути коррекции.
22. Определение понятий мотив и мотивация.

Литература

1. Аверин, В. А. Психология личности / В. А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2001. – 191 с.
2. Батаршев, А.В. Психология личности и общения / А. В. Батаршев. – М. : Владос, 2004. – 246 с.
3. Белановская, О. В. Психология личности : учебное пособие / О. В. Белановская. – Минск : БГПУ, 2001. – 226 с.
4. Бодалев, А. А. Вершина в развитии взрослого человека. Характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. – М. : Флинта: Наука, 1998. – 168 с.

5. Божович, Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович. – Самара : Бахрах-М, 2000. – Ч. 3 : Психология личности. Хрестоматия.
6. Галкин, С. А. Воспитание. Личность. Общество / С. А. Галкин. – Дубна : Феникс+, 2006. – 112 с.
7. Елисеев, О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 508 с.
8. Клонингер, С. Теории личности: познание человека / С. Клонингер. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 718 с.
9. Каменская, В. Г. Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта / В. Г. Каменская. – СПб : Питер, 1999. – С. 114 – 118.
10. Кравченко, А. И. Общая психология : учебное пособие / А.И. Кравченко. – М. : Проспект, 2009. – 432 с.
11. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг. – СПб. : Питер, 2001. – 992 с.
12. Непомнящая, Н. И. Психодиагностика личности. Теория и практика: учебное пособие / Н. И. Непомнящая. – М. : Владос, 2003. – 191 с.
13. Первин, Л. А. Психология личности. Теория и исследования : пер. с англ / Л. А. Первин, О. П. Джон. – М. : Аспект-Пресс, 2000. – 606 с.
14. Столяренко, Л. Д. Основы психологии / Л. Д. Столяренко. – Ростов н / Д. : Феникс, 1996. – 736 с.
15. Столяренко, А. М. Психология и педагогика : учебное пособие / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 423 с.
16. Немов, Р. С. Общая психология : учебник / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2001. – 400 с.
17. Реан, А. А. Психология и педагогика : учебник / А. А. Реан, Н. В. Бордовская, С. И. Розум. – СПб. : Питер, 2001. – 432 с.
18. Фельдштейн, Д. И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности : избр. труды / Д. И. Фельдштейн. – 2-е изд. – М. : МПСИ : Флинта, 2004. – 670 с.
19. Фром, Э. Бегство от свободы / Э. Фром. – М. : Наука, 1995. – 368 с.
20. Фром, Э. Человек для себя / Э. Фром. – Минск : Университетское, 1992. – 320 с.
21. Холл, М. Структура личности / М. Холл, Б. Боденхаммер, Р. Болстэд. – Киев : София, 2004. – 608 с.
22. Хьелл, Л. Теория личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2005. – 607 с.

Занятие 4. ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ ЛИЧНОСТИ. ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Ощущения человека и его органы чувств. Общие закономерности ощущений.
2. Типы и виды восприятия. Свойства восприятия.
3. Общее понятие о памяти и ее значение в развитии личности и деятельности. Развитие памяти.
4. Характеристика операций и видов мышления.
5. Характеристика процесса решения задач.
6. Воображение и его роль в процессе научного и технического творчества.
7. Виды речевой деятельности.
8. Виды внимания. Роль внимания в производственной деятельности.
9. Роль познавательных процессов личности в производственной деятельности.
10. Понятие об эмоциях и чувствах. Эмоциональное состояние личности.
11. Общая характеристика воли. Волевые качества личности.

Краткое содержание занятия

Ощущение – первичный познавательный процесс, на основе которого возникают все остальные, более сложные по своей структуре познавательные процессы: восприятие, память, мышление. Ощущение – психический процесс отражения отдельных свойств объектов реального мира, непосредственно воздействующий на органы чувств.

Физиологическим механизмом ощущений является деятельность специальных нервных аппаратов, называемых **анализаторами**. Анализатор состоит из трех частей:

- рецепторов, где происходит трансформация определенного вида воздействующей энергии в нервный импульс (органы чувств);
- проходящих нервных путей, по которым возникающее в рецепторах возбуждение передается в соответствующие отделы мозга;
- участки коры мозга.

Индивидуальные особенности личности в области ощущений в первую очередь связаны с чувствительностью анализаторов, которая фор-

мируется и совершенствуется в ходе трудовой деятельности человека. Поэтому ощущение есть «субъективный образ объективного мира».

К общим психофизиологическим закономерностям ощущений относятся чувствительность, адаптация, сенсбилизация и взаимодействие ощущений.

В отличие от ощущений, которые отражают только отдельные свойства и качества предметов, восприятие всегда целостно и предметно.

Восприятие – психический процесс отражения предметов и явлений действительности в совокупности их различных свойств и частей при непосредственном воздействии на органы чувств.

В зависимости от преобладающей роли анализатора или группы анализаторов восприятия могут быть *простыми* и *сложными*. К простым восприятиям относятся зрительные, слуховые, осязания и др. К сложным – восприятие времени, пространства, движения и восприятие человека человеком.

Восприятие обладает рядом свойств:

- избирательность;
- предмет и фон восприятия;
- апперцепция;
- осмысленность и обобщенность;
- константность;
- иллюзия;
- наблюдение и наблюдательность и др.

В практике и при психологическом изучении особенностей восприятия людей сложились знания о следующих основных *типах восприятия и наблюдения*: синтетическом, аналитическом, аналитико-синтетическом и эмоциональном.

Ощущения и восприятия человека не исчезают бесследно, в коре мозга сохраняются следы от процесса возбуждения. На основе этого человек может запомнить и сохранить, а затем и воспроизвести усвоенные ранее знания.

Память – это отражение опыта человека путем запоминания, сохранения и воспроизведения.

Любое проявление памяти требует, прежде всего, запоминания, т. е. запечатления воспринятого материала, затем сохранения этого материала в сознании в течение какого-то времени, а о том, сохранился ли в сознании этот материал можно сказать только в случае

попытки воспроизведения. Прочность сохранения информации обеспечивается повторением.

Различают присущие каждому человеку следующие *виды памяти*:

- двигательная память;
- эмоциональная;
- смысловая (или словесно-логическая);
- образная память;
- генетическая память.

Под влиянием кибернетики в психологии появилось разделение на кратковременную, долговременную и оперативную память.

В памяти человека обычно запечатляется 90 % от того, что он делает; 50 % того, что он видит; 10 % – того, что он слышит.

Мышление – психический процесс, благодаря которому человек отражает предметы и явления действительности в их существенных признаках и раскрывает разнообразные связи, существующие в них и между ними.

Мышление основывается на знаниях, которые сохраняются в памяти, и связано с речью человека.

Если человеку известно то, о чем его спрашивают, мышления нет. Он использует уже имеющиеся у него знания. Мышление возникает при наличии проблемы, задачи и представляет собой движение от неизвестного, непонятного к известному, понятному.

Мышление характеризуется обобщенностью и опосредованностью. Обобщенный характер мышления позволяет человеку не только решать задачи настоящего, но и заглядывать в будущее.

Опосредованность мышления выражена в языке. В речи сформулированы законы, правила, обобщены факты, связи и зависимости.

Процесс мышления начинается с потребности, или необходимости что-то понять, узнать, объяснить, или с интереса человека к новому. Он может быть вызван материальными, духовными, даже органическими потребностями. Это первый этап мыслительной деятельности. Следующий этап – решение поставленной задачи. Он состоит из ряда мыслительных операций: анализ, синтез, сравнение, классификация, систематизация, обобщение, абстрагирование и конкретизация.

Мышление осуществляется в разных *формах*. Основными являются суждение, умозаключение, понятие.

Суждение представляет собой установление связей между явлениями. В суждении человек высказывает свое мнение, обозначает связи между предметами, выражает свои чувства, свои намерения. Суждения могут быть единичными и общими, истинными, ложными и предположительными.

Умозаключения – это выводы, которые человек делает из имеющихся в его распоряжении данных. Умозаключения могут быть *индуктивные* – от ряда частных случаев к общему выводу, *дедуктивные* – от общего закона к частному случаю и умозаключения *по аналогии* – установление тождества или противоположности, равенства или неравенства. Существенную помощь в этом оказывает мыслительная операция сравнения.

Понятия – это обобщенные знания о группе предметов (явлений), объединенных по однородности существенных признаков. Понятия могут быть единичными и общими, конкретными (образными) и абстрактными.

Мышление, непосредственно включенное в практическое действие, называют *наглядно-действенным* или *практическим*. Например, деятельность рационализатора диагностики неисправностей двигателя и их ремонт. Когда человек, решая задачу, использует имеющиеся у него наглядные образы, проявляется *наглядно-образное* мышление. Если задача поставлена как теоретическая, для ее решения требуется использовать абстрактные понятия, теоретические знания. Такое мышление называется *абстрактно-логическим*.

По видам деятельности у педагога формируется педагогическое мышление, у экономиста – экономическое, у инженера – техническое и т. д. Техническое мышление характеризуется наличием теоретико-практического, образного и оперативного компонентов.

По степени новизны мышление может быть репродуктивным (воспроизводящим) и продуктивным (творческим). По степени развернутости мышление может быть дискурсивным (рассуждения) и интуитивным. По активности – непроизвольное и произвольное.

Мышление разных людей характеризуется значительными индивидуальными особенностями, качествами. К ним следует отнести содержательность ума, глубина, широта, самостоятельность, инициативность, гибкость, критичность, оперативность и др.

Создание в процессе мышления новых образов на основе прошлых восприятий и имеющихся понятий представляют собой про-

цесс **воображения**. Разнообразное проявление активного воображения условно можно разделить на два вида: репродуктивное и творческое воображение.

Репродуктивное воображение – это процесс, в результате которого образ создается на основе личного опыта и имевшихся восприятий и построение этого образа происходит в основном в соответствии с имеющимися уже сведениями об объекте. Образы репродуктивного воображения имеют существенное значение в познавательной деятельности, так как они пополняют знания, которыми человек оперирует в умственной и практической деятельности.

Творческое воображение – это самостоятельное создание новых образов в процессе творческой деятельности, образующей новые оригинальные конструкции, ранее не существовавшие в действительности.

Существуют и другие виды воображения: сновидения, галлюцинации, мечты, грезы.

К приемам, благодаря которым человек создает новые образы воображения, можно отнести комбинирование, агглютинацию, акцентирование, типизацию, схематизацию.

Речь – совокупность произносимых и воспринимаемых звуков, имеющих тот же смысл и то же значение, что и соответствующая им система письменных знаков.

Речь – один из видов коммуникативной деятельности человека, использование средств языка для общения с другими членами языкового коллектива. Под речью понимают процесс говорения (речевую деятельность), так и его результат (речевые произведения, фиксируемые памятью или письмом).

Благодаря речи как средству общения индивидуальное сознание человека, не ограничиваясь личным опытом, обогащается опытом других людей.

Речь является полиморфной деятельностью и по своим функциям представлена в различных *видах*:

- *внешняя* – средство общения.
- *внутренняя* – средство мышления.
- *письменная* – один из способов запоминания информации.
- *устная*: диалог (двусторонний обмен информацией, протекает, как правило, в форме беседы); и монолог (процесс рассуждения, речь одного). Формы монолога – рассказ, лекция, доклад.

С развитием мышления происходит развитие всех форм речи человека. Функции речи: выражения, воздействия, сообщения, обозначения.

Свойства речи: выразительность, воздейственность (поучение, наставление), понятность, содержательность. Чем активнее обучаемые совершенствуют устную, письменную и другие виды речи, пополняют свой словарь, тем выше уровень их познавательных возможностей и культуры.

Внимание – это сосредоточенность и направленность психической деятельности на определенный объект с целью его ясного отражения. Т. е. это способность человека сконцентрировать свои познавательные процессы на одном или нескольких объектах с определенной целью (изучение, познание и т. п.).

По активности внимание разделяют на:

- непроизвольное (пассивное или эмоциональное);
- произвольное (волевое);
- послепроизвольное.

По направленности внимание может быть внешненаправленным и внутренненаправленным.

По форме внимание может быть сенсорным, двигательным и интеллектуальным.

Внимание человека имеет пять основных свойств:

- *устойчивость* – способность в течение длительного времени сохранять состояние внимания на каком-либо объекте;
- *сосредоточенность* или *концентрация* – способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте при отвлеченности от других;
- *переключаемость* – перевод с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой;
- *распределение* – способность рассредоточить внимание на значительном пространстве, параллельно выполняя несколько видов деятельности;
- *объем* – количество объектов, которые могут быть охвачены вниманием одновременно.

Внимание – один из тех познавательных процессов, на самостоятельное существование которых среди психологов до сих пор нет согласия. Одни ученые утверждают, что как независимого процесса внимания не существует, что оно выступает лишь как сторона

любого другого психического процесса или деятельности человека. Другие полагают, что внимание представляет собой сложное психическое явление, имеющее свои особенности.

Внимание у человека формируется с рождения и в процессе его формирования происходит взаимосвязанное развитие памяти, речи и т. д. Всех людей можно разделить на внимательных и невнимательных (рассеянных).

Эмоции – это простейшая форма психического отражения, осуществляющая саморегуляцию в случаях воздействия на человека раздражителей, связанных с удовлетворением или неудовлетворением органических потребностей.

Чувства – сложнейшая форма отражения, свойственная только человеку.

Если эмоции регулируют взаимоотношения человека как организма со средой, то чувства регулируют его отношения как личности с другими людьми.

Б. И. Дадонов выделяет следующие предпочтительные эмоциональные направленности личности:

- *альтруистическая* – возникает на основе потребности в содействии, помощи, покровительству другим людям;

- *коммуникативная* – возникает на основе потребности в общении. Описываются эти эмоции как желание общаться, делиться мыслями и переживаниями;

- *гlorическая* (от лат. *gloria* – слава) – связана с потребностью в самоутверждении, в славе, почете. Люди, для которых характерны эти эмоции, наиболее приятные переживания испытывают тогда, когда являются предметом всеобщего внимания и восхищения;

- *практическая* – возникает в процессе деятельности человека;

- *пугническая* (от лат. *pugna* – борьба) – в основе лежит потребность в преодолении опасности, интерес к борьбе;

- *гностическая* (от греч. *gnosis* – знание) – связана с познавательной деятельностью личности. Это своеобразные интеллектуальные эмоции, стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления;

- *романтическая* – переживается как стремление ко всему необычному, необыкновенному, неизведанному, как ожидание чего-то необыкновенного и очень хорошего, светлого чуда;

– *эстетическая* – возникает под влиянием произведений искусства, созерцании природы. Она включает жажду красоты, наслаждение красотой и др.;

– *гедонистическая* – связана с удовлетворением потребности в душевном и телесном комфорте. Это наслаждение приятными физическими ощущениями от вкусной пищи, тепла, солнца и т. д., сладкая лень, чувство веселья;

– *акзигитивная* (от франц. *acquisition* – приобретение) – связана с интересом к накоплению, коллекционированию вещей, выходящих за пределы практической нужды в них. Признаками наличия такой эмоциональной направленности может быть стремление нечто многократно приобретать, накапливать.

Любая из перечисленных эмоциональных направленностей может иметь множество оттенков и проявлений. В общей психологии выделяют также эмоциональные, страстные, холодные и сентиментальные натуры.

Кроме того, выделяют эмоциональные свойства человека: эмоциональную возбудимость, глубину переживаний эмоций, эмоциональную отзывчивость, эмоциональную лабильность-ригидность, эмоциональную устойчивость, экспрессивность, оптимизм-пессимизм.

К эмоциональным особенностям относятся: эмоциональная возбудимость, эмоциональная импульсивность и аффективность, эмоциональная устойчивость, сила, темп и ритм эмоциональных реакций, эмоциональный тонус. Эмоциональные особенности обусловлены типом нервной деятельности, именно они в первую очередь выступают в поведении и замечаются без особого труда:

– *настроение* – длительное, устойчивое, в достаточной мере ровное, иногда включает амбивалентные переживания, состояние человека (общий эмоциональный фон);

– *аффекты* – сильные, внешне бурно выраженные реакции на экстремальные условия, когда человек не справляется с возникшей ситуацией;

– *кратковременные сильные эмоциональные состояния* (гнев, страх, радость, ужас, экстаз и др.), при которых сужается сознание, снижается самоконтроль, действия становятся стереотипными и подчиняются эмоциям, а не логическому мышлению;

– *фрустрации* – психическое состояние нарастающего внутреннего напряжения, которое может быть связано с разочарованием и неудачей в попытке достичь какой-либо цели;

– *стрессы* – реакции на длительные повышенные нагрузки, требующие мобилизации всех сил.

Подробнее эмоции и чувства рассмотрены в теме 6 «Психические состояния личности».

Воля – это способность человека сознательно контролировать свою деятельность и активно управлять ее, преодолевая препятствия и подчиняя ее сознательно поставленной цели. В проявлениях воли всегда присутствует своеобразное психическое волевое усилие. Отдельные сознательно регулируемые действия называются волевыми.

Если человек с детства приучен к сознательным действиям и поступкам, требующим преодоления трудностей, то волевое поведение становится для него характерным. У него развиваются такие ценные качества воли как целенаправленность, критичность, настойчивость, решительность, инициативность, самостоятельность, выдержка и самообладание.

Описанные качества воли отсутствуют или слабо выражены у слабовольных. Среди слабовольных можно встретить и вспыльчивых, несдержанных, аффективных людей. Малейшее возражение, несогласие с ними вызывает гнев, раздражение, обиду, что мешает совместной деятельности.

Своеобразным проявлением слабоволия является упрямство и негативизм. Упрямый, как и настойчивый, неотступно, упорно добивается исполнения своего желания. Настойчивый действует обоснованно. Упрямый же добивается своего независимо от разумности решения. Упрямство есть следствие неправильного воспитания. **Негативизм** – это упрямство, доведенное до крайней степени выраженности. Он проявляется или в немотивированном отказе выполнять требуемые действия, или в попытке производить действия, противоположные требуемым. Негативизм – не просто признак слабой воли, а болезненное проявление личности.

Воля как регулятор поведения формируется в процессе жизни и деятельности. Находясь в коллективе и занимаясь трудом, учением или игрой, человек воспитывает свою волю.

Задание 1. Оценка уровня развития пространственных представлений (образного мышления) (по Р. Амтхауэру)

На тренировочном бланке «А» (рисунок 4.1) даны два ряда кубиков с намеченными на их гранях знаками. Задача испытуемого заключается в идентификации кубиков второго и первого (эталонного) ряда. Например, испытуемый мысленно манипулирует кубиком 1, переворачивая его правой гранью вверх, затем поворачивает на одну грань вправо и тем самым создает образ, идентичный кубiku *a*.

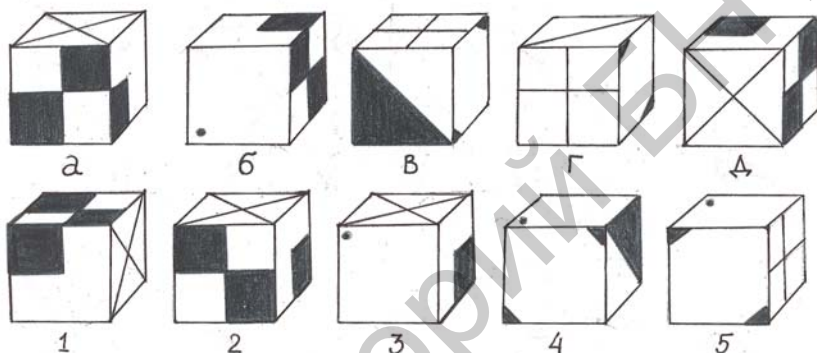


Рисунок 4.1 – Бланк «А»

На бланке «Б» (рисунок 5.2) дан эталонный ряд кубиков с буквенной индикацией (*a*, *б*, *в*, *г*, *д*) и 20 кубиков, которые нужно сопоставить с эталонами, используя «технику» работы, которая осваивалась испытуемым на бланке «А».

Обработка и анализ полученных результатов

Для обработки результатов испытания используют таблицу правильных решений или специальный шаблон (таблица 4.1). Подсчитав количество правильных решений на бланке «В», необходимо сопоставить его со шкалой оценок.

Правильные ответы представляет преподаватель.

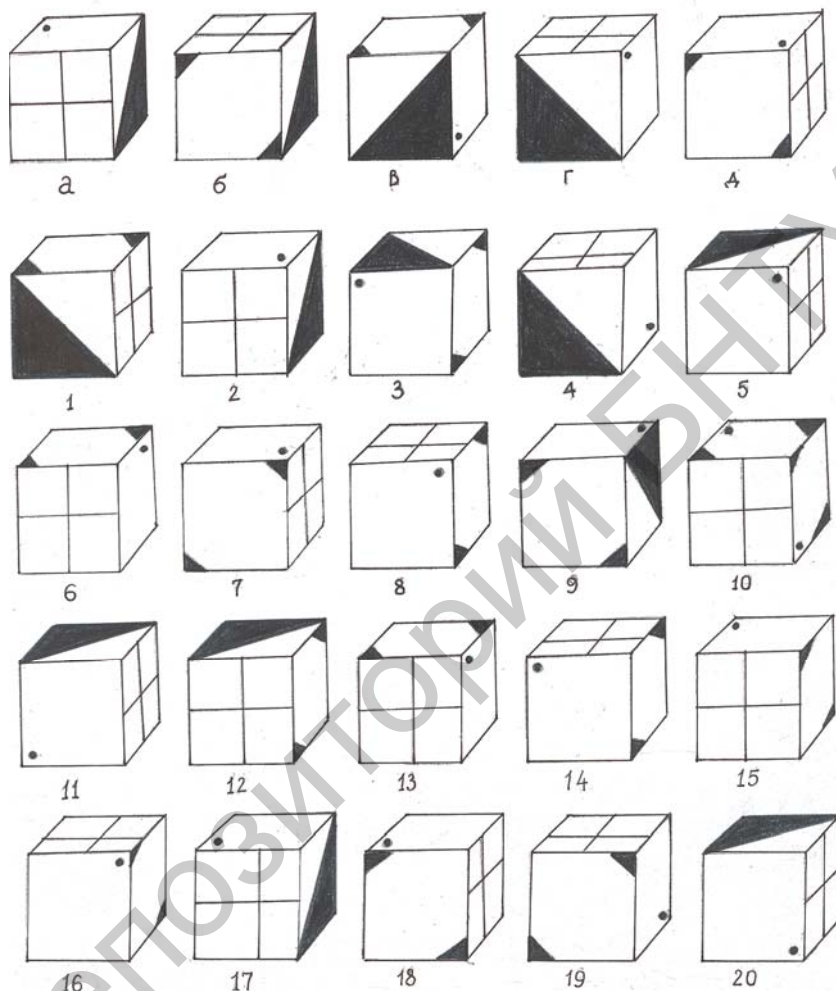


Рисунок 4.2 – Бланк «Б»

Таблица 4.1 – Бланк «В»

Задача	Решение	Правильные ответы	Задача	Решение	Правильные ответы
1.			11.		
2.			12.		

Окончание таблицы 4.1

Задача	Решение	Правильные ответы	Задача	Решение	Правильные ответы
3.			13.		
4.			14.		
5.			15.		
6.			16.		
7.			17.		
8.			18.		
9.			19.		
10.			20.		

Таблица 4.2 – Шкала оценок

Правильные решения	Количественная оценка	Уровни проявления пространственных представлений
0–7	1	Низкий
8–10	2	Средний
11–13	3	Высокий
14–20	4	Очень высокий

Задание 2. Какова у вас сила воли?

Постарайтесь ответить на 15 вопросов с максимальной откровенностью.

1. В состоянии ли вы завершить работу, которая вам неинтересна, если время и обстоятельства позволяют вам отрываться и снова возвращаться к ней?

2. Преодолете ли вы без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное (например, пойти на дежурство в праздничные дни)?

3. Когда попадаете в конфликтную ситуацию – на работе или в быту – в состоянии ли взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию объективно?

4. Если вам прописана диета, можете ли преодолеть кулинарные соблазны?

5. Найдете ли силы утром встать раньше обычного, как было запланировано накануне, если делать это необязательно?

6. Останетесь ли на месте происшествия, чтобы сдать свои свидетельские показания?

7. Быстро ли отвечаете на письма?

8. Если у вас вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение зубокабинета, сумеете ли преодолеть это чувство и в последний момент не изменить намеренного?

9. Будете ли принимать очень неприятное, с болезненными последствиями лекарство?

10. Сдержите ли сгоряча данное обещание, даже если выполнение его принесет вам немало хлопот, иными словами – являетесь ли вы человеком слова?

11. Без колебаний ли вы отправляетесь в командировку (деловую поездку) в незнакомый город?

12. Строго ли придерживаетесь распорядка дня: времени пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел

13. Относитесь ли неодобрительно к библиотечным должникам?

14. Не заставит ли самая интересная телепередача отложить выполнение срочной важной работы?

15. Сможете ли прервать ссору и замолчать, какими бы обидными не были слова противоположной стороны?

Обработка и анализ полученных результатов

Да – 2 балла.

Не знаю – 1 балл.

Нет – 0 баллов.

Сумма баллов поможет нарисовать в основных штрихах ваш портрет.

0–12 баллов: с силой воли у вас дела обстоят неважно. Вы просто делаете то, что легче и интереснее, к обязанностям относитесь спустя рукава, и это является причиной самых разных неприятностей. Ваша жизненная позиция выражается известным изречением: «Что мне больше всего нужно?..»

13–21 баллов сила воли у вас средняя. Если столкнетесь с препятствиями, то начнете действовать, чтобы преодолеть их. Но если увидите обходной путь, тут же воспользуетесь им. Не переусердствуете, но и данное вам слово сдержите. Неприятную работу постараетесь выполнить, хотя и поворчите. По доброй воле лишние обязанности на себя не возьмете.

22 до 30 баллов с силой воли у вас все в порядке. На вас можно положиться. Вы не подведете. Вас не страшат ни новые поездки, ни те дела, которые иных пугают. Но иногда ваша твердая и непримиримая позиция по непринципиальным вопросам досаждают окружающим.

Задание 3. Какой у вас тип памяти?

Отметьте те утверждения, с которыми вы можете согласиться.

1. Люблю наблюдать за облаками и звездами.
2. Часто напеваю себе потихоньку.
3. Не признаю моду, которая неудобна.
4. Обожаю ходить в сауну.
5. В автомашине для меня важен цвет.
6. Узнаю по шагам, кто вошел в комнату.
7. Меня развлекает подражание диалектам.
8. Много времени посвящаю своему внешнему виду.
9. Люблю принимать массаж.
10. Когда есть свободное время, люблю рассматривать людей.
11. Плохо себя чувствую, когда не наслаждаюсь движением.
12. Видя платье в витрине, знаю, что мне в нем будет хорошо.
13. Когда услышу старую мелодию, ко мне возвращается прошлое.
14. Часто читаю во время еды.
15. Очень часто разговариваю по телефону.
16. Я склонна к полноте.
17. Предпочитаю слушать рассказ, чем читать его самому.
18. После плохого дня мой организм в напряжении.
19. Охотно и много фотографирую.
20. Долго помню, что мне сказали приятели или знакомые.
21. Легко отдаю деньги за цветы, потому что они украшают жизнь.
22. Вечером люблю принять горячую ванну.
23. Стараюсь записывать свои личные дела.
24. Часто разговариваю сама с собой.
25. После долгой езды на машине долго прихожу в себя.
26. Тембр голоса многое говорит о человеке.
27. Очень часто оцениваю людей по манере одеваться.
28. Люблю потягиваться, разминать конечности.
29. Слишком твердая или слишком мягкая постель – это для меня мука.

30. Мне нелегко найти удобные туфли.
31. Очень люблю ходить в кино.
32. Узнаю когда-либо увиденные лица даже через годы.
33. Люблю ходить под дождем, когда капли стучат по зонтику.
34. Умею слушать то, что мне говорят.
35. Люблю танцевать, а в свободное время заниматься гимнастикой.
36. Когда близко тикает будильник, не могу уснуть.
37. У меня неплохая стерео аппаратура.
38. Когда слышу музыку, отбиваю такт ногой.
39. На отдыхе не люблю осматривать памятники архитектуры.
40. Не выношу беспорядок.
41. Не люблю синтетических тканей.
42. Считаю, что атмосфера в комнате зависит от освещения.
43. Часто хожу на концерты.
44. Само пожатие руки много говорит мне о данной личности.
45. Охотно посещаю галереи и выставки.
46. Серьезная дискуссия – это захватывающее дело.
47. Через прикосновение можно сказать значительно больше, чем словами.
48. В шуме не могу сосредоточиться.

Обработка и анализ полученных результатов

Посчитайте количество отмеченных утверждений по каждой группе:

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

Темы рефератов и докладов

1. Ощущение и восприятие, их роль в деятельности личности.
2. Сенсорная культура личности.
3. Процессы памяти. Индивидуальные различия в процессах памяти.
4. Индивидуальные особенности памяти.
5. Мышление и его виды

6. Логические формы мышления.
7. Проявление и формирование различных качеств ума.
8. Роль воображения в научной, технической и производственной деятельности.
9. Роль внимания в производственной деятельности.
10. Роль познавательных процессов в производственной деятельности.
11. Природа эмоций и чувств.
12. Проявление эмоций в художественном творчестве.
13. Эмоции и человеческие взаимоотношения.
14. Возникновение воли как процесса.
15. Воспитание и самовоспитание воли.

Литература

1. Виллонас, В. К. Психология эмоциональных явлений / В. К. Виллонас. – М. : МГУ, 1976. – 142 с.
2. Гоноболин, Ф. Н. Воля, характер, деятельность / Ф. Н. Гоноболин. – М. : Политиздат, 1996. – 212 с.
3. Додонов, Б. И. Эмоция как ценность / Б. И. Дадонов. – М. : Политиздат, 1978. – 272 с.
4. Иванников, В. А. Психологические механизмы волевой регуляции / В. А. Иванников. – М. : МГУ, 1991. – 140 с.
5. Изард, К. Е. Эмоции человека / К. Е. Изард. – М. : МГУ, 1980. – 439 с.
6. Немов, Р. С. Психология / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2001. – Кн. 1–3.
7. Основы психологии и педагогики : теория и практика / под ред. В. А. Клименко, И. И. Лобача. – Минск : БНТУ. 2005. – 346 с.
8. Основы психологии : практикум / ред.-сост. Л. Д. Столяренко. – Ростов н / Д : Феникс, 2001. – 704 с.
9. Психология: учебник для технических вузов / под общ. ред. В. Н. Дружинина. – СПб. : Питер, 2000. – 608 с.
10. Смирнов, А. Г. Практикум по общей психологии / А. Г. Смирнов. – М. : Институт психотерапии, 2001. – 224 с.
11. Столяренко, Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Ростов н / Д : Феникс, 2001. – 512 с.

Занятие 5. ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ И ИХ УЧЕТ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие о темпераменте. Физиологические основы темперамента.
2. Классификация темперамента. Психологическая характеристика различных типов темперамента.
3. Темперамент и профессиональная деятельность человека.
4. Понятие о характере. Основные черты характера и их формирование.
5. Акцентуации характера.
6. Способности и задатки.

Тема рассчитана на 4 академических часа.

Краткое содержание занятия

Темперамент – это биологический фундамент, на котором формируется личность. Особенности темперамента человека – важное условие, с которым следует считаться при индивидуальном подходе в совместной деятельности.

Под **темпераментом** в психологии понимают природные особенности поведения, типичные для данного человека и проявляющиеся в динамике, тоне и уравновешенности реакций на жизненные воздействия. Темперамент окрашивает все психические проявления индивида, он сказывается на характере протекания эмоций и мышления, волевого действия, влияет на темп и ритм речи. Вместе с тем нужно помнить, что от темперамента не зависят ни интересы, ни увлечения, ни социальные установки, ни моральная воспитанность личности.

Нейрофизиологическая теория И. П. Павлова доказывает, что темперамент зависит от типа нервной системы человека. Академик И. П. Павлов показал, что два основных нервных процесса – возбуждение и торможение – отражают деятельность головного мозга. От рождения они у всех разные: по силе, взаимной уравновешенности, подвижности. В зависимости от соотношения этих свойств нервной системы И. П. Павлов выделил *четыре основных типа высшей нервной деятельности* (рисунок 5.1).

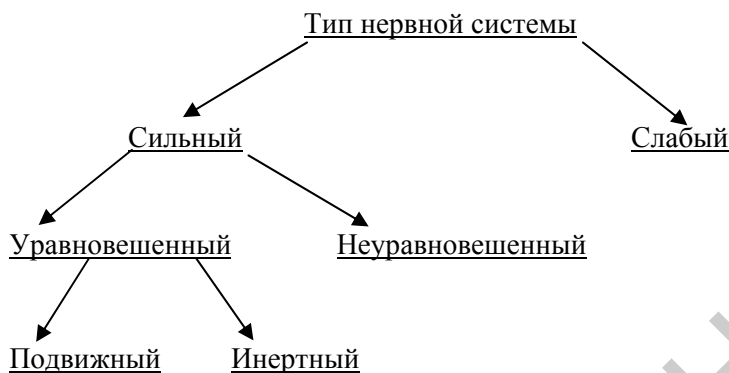


Рисунок 5.1 – Типы высшей нервной деятельности

1. Сильный, неуравновешенный тип нервной системы с преобладанием процесса возбуждения над торможением соответствует темпераменту холерика.

2. Сильный, уравновешенный, подвижный тип нервной системы – соответствует темпераменту сангвиника.

3. Сильный, уравновешенный инертный тип нервной системы – соответствует темпераменту флегматика.

4. Слабый тип нервной системы – соответствует темпераменту меланхолика.

Холерик – это человек, нервная система которого характеризуется преобладанием возбуждения над торможением, вследствие чего он реагирует очень быстро, часто необдуманно, не успевает себя сдерживать, проявляет нетерпение, порывистость, вспыльчивость. Отличается большой жизненной энергией, но ему недостает самообладания. Неуравновешенность его нервной системы предопределяет цикличность: увлекшись каким-нибудь делом, он страстно, с полной отдачей работает, но сил ему хватает ненадолго, и, как только они истощаются, появляется раздраженное состояние, плохое настроение, вялость. Чередование положительных циклов подъема настроения и энергичности с отрицательными циклами спада, депрессии обуславливают неровность поведения и самочувствия, его повышенную подверженность срывам и конфликтам с людьми.

Сангвиник – это быстрый, легко приспосабливающийся к новым условиям жизни человек. Его поступки обдуманы, он жизнерадостен,

общителен, легко сходится с новыми людьми, поэтому у него широкий круг знакомств, хотя он и не отличается постоянством в общении и часто меняет привязанности. Он продуктивный деятель, но лишь тогда, когда много интересных дел, т. е. при постоянном возбуждении, в противном случае он становится скучным, вялым.

Флегматик – благодаря уравновешенности процессов возбуждения и торможения, всегда спокойный, ровный, настойчивый и упорный труженик, отличающийся терпеливостью, выдержкой и самообладанием. Флегматик не любит менять привычки, распорядок жизни, работу, друзей, трудно и медленно приспосабливается к новым условиям. Невыразительна мимика и интонации, недостаточно выражает эмоции. Ему присуща замедленность реакций, он не способен быстро реагировать в неожиданных ситуациях.

Меланхолик – человек со слабой нервной системой, обладающий повышенной чувствительностью даже к слабым раздражителям, а сильный раздражитель уже может вызвать срыв, растерянность. Повышенная чувствительность приводит к быстрому утомлению и падению работоспособности. Незначительный повод может вызвать обиду, даже слезы. Настроение очень изменчиво, но обычно меланхолик старается скрыть, не проявлять внешне свои чувства, склонен отдаваться переживаниям, хотя и не рассказывает о них. Меланхолик часто грустен, подавлен, неуверен в себе, тревожен. Малейшая трудность заставляет опускать руки, неэнергичен, ненастойчив, необщителен. Его пугает новая обстановка, новые люди – он может теряться, смущаться. Любит уединение, уходит в себя. Мимика и движения невыразительны, голос тихий, движения бедны. Однако, обладая высокой чувствительностью нервной системы, они часто имеют выраженные интеллектуальные способности.

Трудно точно ответить, какой тип темперамента у того или иного человека. Тип нервной системы, хотя и определяется наследственностью, не является абсолютно неизменным. С возрастом, а также при хорошем воспитании и самоконтроле, под воздействием жизненных обстоятельств нервные процессы могут ослабеть или усилиться, может ускориться или замедлиться их переключаемость.

Темперамент – это внешнее проявление типа высшей нервной деятельности человека. Однако в результате воспитания и самовоспитания это внешнее проявление может изменяться. Поэтому редко встречаются «чистые» типы темперамента, тем не менее преобладание той или иной тенденции всегда проявляется в поведении человека.

Английский психолог Г. Айзенк в качестве основных свойств темперамента приводит экстраверсию, интроверсию и эмоциональную устойчивость (нейротизм).

Экстраверсия – это механизм психической деятельности, при котором наибольшей значимостью для человека являются объективные (вне человека) предметы и события. Поведение экстраверта определяется большой зависимостью от внешней среды, поэтому для него характерно стремление установить большой круг общения, предпочтение работе с людьми, частые перемены, новые впечатления, плохой контроль эмоций и чувств, импульсивность, поверхностность. К экстравертам, скорее всего можно отнести холериков и сангвиников.

Поведение интровертов определяется больше особенностями внутренней жизни, чем событиями внешнего мира. Им свойственно стремление к общению с малым кругом людей, предпочтение работе с техникой, документацией. Не претендуют на лидерство. Контролируют свои чувства, планируют действия заранее, не поддаются внезапным побуждениям. Любят постоянно выполнять одну и ту же работу и доводить ее до конца. К интровертам можно отнести флегматиков и меланхоликов.

Эмоционально устойчивый человек характеризуется психологической настойчивостью, хорошей адаптацией к окружающей социальной среде. Эмоционально неустойчивый человек подвержен высокой эмоциональной чувствительности, тревожности, психической неуравновешенности.

Каждый темперамент имеет свои положительные и отрицательные стороны. Поэтому перед любым человеком стоит задача укрепления и развития положительных черт своего темперамента и научиться тормозить проявление отрицательных черт. Необходимо помнить, что социальная полноценность человека не обуславливается его темпераментом. Однако одни задачи лучше решает человек одного темперамента, другие – другого.

Учет психологических особенностей личности играет далеко не последнюю роль в достижении делового успеха. Умение определить преобладающий тип темперамента человека – важное качество руководителя еще на этапе формирования своей команды.

Каждый из представителей четырех основных типов темперамента занимает в команде только для него характерное место. Про-

блемы и конфликты возникают, когда от человека с одним преобладающим типом темперамента ожидают и требуют проявлений, присущих представителю другого темперамента.

Рассмотрим возможные ситуации на примерах.

Ситуация 1

Руководитель недоволен сотрудником. Исполнитель неорганизован, неаккуратен, несобран. Работник не доводит начатое дело до конца, на его рабочем месте всегда беспорядок. Да и ведет сотрудник себя вызывающе, позволяет себе разговаривать с начальством на повышенных тонах. Уволить без всяких разговоров!

Не торопитесь с выводами. Возможно, вы ошиблись, когда брали его на работу, не разглядели в нем разгильдяя. Но может быть вы ошиблись в другом. Не обратив внимание на преобладающий **тип темперамента** претендента, на вакантную должность, вы поручили ему заниматься не тем делом. Судя по вашим претензиям, речь может идти о **холерике**.

Если это так – о каком вообще рабочем месте может идти речь! Свой стол в офисе холерику просто не нужен. Он все равно не знает, как его использовать, а бумаг он боится как огня. Поручать холерику планомерную скрупулезную работу – значит обречь ее на полный провал сразу. Сказанное не означает, что от услуг холерика в фирме нужно отказаться вовсе. Напротив, есть работа, с которой лучше холерика не справится никто.

Только холерик спокойно выдерживает частые и длительные командировки. Только он умеет мгновенно переключаться с одного вида деятельности на другой. Именно холерик постоянно находится в активном состоянии, готовый к быстрым решительным действиям. Проявление инициативы – вот постоянный фактор существования холерика.

Куда-нибудь поехать, с кем-нибудь договориться, решать вопросы по телефону – вот занятия, который холерик выполнит с блеском. Только распоряжения ему нужно давать четкие, лаконичные. Нет смысла объяснять холерику все существо дела. Лучше уделить максимальное внимание конкретике и ожидаемому результату.

И, самое главное, ни в коем случае нельзя оставлять холерика без работы. Инициатива – вещь хорошая, но лучше держать ее под контролем.

Ситуация 2

Флегматик – антипод холерика. Они настолько дополняют друг друга, что без этой пары не может успешно работать ни одна фирма. Флегматику трудно договариваться с людьми, принимать решения. Флегматики почти никогда не проявляют инициативу. Работа с людьми для флегматиков противопоказана. Зато им по силам будничная монотонная работа. Любые формы деятельности с бумагами, у компьютера, приведение в порядок финансов – вот стихия флегматика.

Флегматику необходимо давать распоряжения точно и лаконично. Но, лучше всего, общаться с ним в письменном виде. Заторможенные психические процессы, слабый темп реакций делают флегматика уязвимым к быстро меняющимся обстоятельствам.

Флегматик плохо приспосабливается и ориентируется в новой обстановке. Здесь нужно ему помочь. Четко расписав все его действия.

Принимать от флегматика доклады и рапорты тоже лучше в письменном виде. Своими неторопливыми объяснениями флегматик отнимет у вас массу времени. Не стоит поручать флегматику и различного рода публичные выступления. Даже на небольших совещаниях флегматику лучше воздержаться от доклада.

Флегматики – это стабильность фирмы, ее прочность и непотопляемость.

Ситуация 3

На первый взгляд может показаться, что **меланхолику** вообще нечего делать в фирме. Чрезмерная чувствительность, слабый тип нервной системы, склонность к депрессии и подверженность стрессам значительно снижают деловую активность меланхоликов. Если к этому добавить ранимость и обидчивость, складывается весьма неприглядная картина. Многие бизнесмены сразу отказываются от услуг меланхолика и совершают при этом грубейшую ошибку. Немного внимания, такта и – ваша фирма приобретет исполнительного добросовестного сотрудника, способного положительно повлиять на микроклимат всей вашей команды.

Проявите чуткость. Разговаривайте с меланхоликом всегда спокойно и мягко, избегая повышенного тона и резких выражений. Как можно чаще хвалите его. А если необходимо сделать замечание, указать на недостатки в работе – делайте это только один на один и в максимально спокойной обстановке. Результат не заставит себя долго ждать.

Меланхолик станет надежным и преданным помощником, на которого вы всегда сможете положиться.

Ситуация 4

Сангвиник – это визитная карточка фирмы, ее лицо.

Сангвиники всегда бодры и жизнерадостны, энергичны и деловиты, элегантны и привлекательны. Они умеют найти общий язык с любым человеком, причем, делают это легко и непринужденно.

Сангвиник незаменим в работе с клиентами и посетителями. При этом, сангвинику не следует вникать во все детали дела. Он не придает значения мелочам и все равно не удержит их в памяти.

Зная суть дела в общих чертах, сангвиник может блестяще вести беседу с кем угодно. Как известно, сангвиники – хорошие ораторы. Поэтому именно им надо почаще давать слово на различных собраниях и совещаниях.

Сангвиники умеют и любят лидировать. Из них получаются хорошие руководители самого разного уровня. Если вам нужен менеджер – лучше сангвиника не найти. Правда, некоторые черты характера сангвиника могут поставить под вопрос успех его руководящей деятельности. Излишняя самоуверенность, поверхностность в проникновении в суть вопроса, неаккуратность в ведении дел – все это мешает сангвинику успешно решать производственные задачи.

Но из этого положения есть выход. Достаточно создать рабочую «связку» «сангвиник–флегматик» или «сангвиник–меланхолик» – и успех обеспечен. Флегматик или меланхолик компенсируют негативные качества сангвиника.

Попробуем смоделировать офис, в котором будут успешно трудиться четыре человека: холерик, флегматик, меланхолик и сангвиник.

Руководить офисом будет сангвиник. Он будет принимать клиентов, вести деловые переговоры. Помогать ему в этом будет меланхолик. Он может взять на себя работу с посетителями, вести телефонные переговоры, работать с офисной техникой.

Флегматик будет заниматься финансами, вести документацию.

Холерик займется сбытом и снабжением. Он эффективно осуществит рекламу деятельности фирмы, успешно решит задачи, связанные с командировками.

Организовывая подобный офис, помните, что в мире не существует «чистых» типов темперамента. В каждом человеке представле-

ны все четыре типа. Говорить можно лишь о преобладающем, доминирующем типе. Определить его можно с помощью анализа языка жестов или психологических тестов.

Характер и способности

В переводе с греческого слово «характер» означает «черта», «примета», «признак», «особенность», «чеканка». **Характер** человека — это индивидуальные ярко выраженные и качественно своеобразные психологические черты человека, влияющие на его поведение и поступки, каждый человек имеет свой особенный характер, со своими положительными и отрицательными, сильными и слабыми сторонами, которые и представляют существенные особенности личности. Основа характера складывается постепенно, в процессе жизни она укрепляется и становится типичной для данного человека, а конкретные проявления характера могут несколько видоизменяться в зависимости от ситуации, в которой находится человек, под влиянием людей, с которыми он общается, временных психических состояний, возрастных изменений организма. Характер проявляется в отношении человека с другими людьми, в процессе деятельности, по отношению к самому себе, е вещам и т. д.

Физиологической основой характера является сплав черт типа нервной системы и сложных устойчивых временных связей, выработанных в результате индивидуального жизненного опыта. Все черты характера — это черты личности. Но черты личности становятся чертами характера, только если они отвечают трем требованиям: отчетливо выражены, тесно взаимосвязаны и проявляются обязательно в разных видах деятельности.

Когда количественная выраженность той или иной черты характера достигает предельных величин и оказывается у границы норм, возникает так называемая **акцентуация характера** — это крайние варианты норм и патологии как результат усиления отдельных черт. При неблагоприятных обстоятельствах акцентуация характера может привести к патологическим нарушениям.

Акцентуации характера

1. *Гипертимность*. Люди, склонные к повышенному настроению, оптимисты, быстро переключаются с одного дела на другое, не доводят начатого до конца, недисциплинированные, легко попа-

дают под влияние неблагополучных компаний. Подростки склонны к приключениям, романтике. Не терпят власти над собой, не любят, когда их опекают. Тенденция к доминированию, лидированию. Чрезмерно повышенное настроение может приводить к неадекватности поведения – «патологический счастливчик». В патологии – невроз навязчивых состояний.

2. *Застревание* – склонность к «застреванию аффекта», к бредовым реакциям. Люди педантичные, злопамятные, долго помнят обиды, сердятся, обижаются. Нередко на этой почве могут появиться навязчивые идеи. Сильно одержимы одной идеей. Слишком устремленные, «упертые в одно», «зашкаленные». В эмоциональном отношении ригидны. Иногда могут давать аффективные вспышки, могут проявлять агрессию. В патологии – паранойяльный психопат.

3. *Эмотивность*. Люди, у которых преувеличенно проявляется эмоциональная чувствительность, резко меняется настроение по незначительному для окружающих поводу. От настроения зависит все: работоспособность, и самочувствие. Тонко организована эмоциональная сфера: способны глубоко чувствовать и переживать. Склонны к добрым отношениям с окружающими. В любви ранимы как никто другой. Крайне болезненно воспринимают грубость, хамство, приходят в отчаяние, депрессию, если происходит разрыв или ухудшение отношений с близкими людьми.

4. *Педантичность*. Преобладание черт ригидности и педантизма. Люди ригидны, им трудно переключаться с одной эмоции на другую. Любят, чтобы все было на своих местах, чтобы люди четко оформляли свои мысли – крайний педантизм. Идея порядка и аккуратности становится главным смыслом жизни. Периоды злобно-тоскливого настроения, все их раздражает. В патологии – эпилептоидная психопатия. Могут проявлять агрессию.

5. *Тревожность*. Люди меланхолического (либо холерического) склада с очень высоким уровнем конституционной тревожности, не уверены в себе. Недооценивают, преуменьшают свои способности. Пугаются ответственности, опасаются всевозможных неприятностей для себя и своих родных, не могут унять свои страхи и тревогу, «притягивая» к себе и близким реализацию своих страхов и опасений.

6. *Циклотимпность*. Резкие перепады настроения. Хорошее настроение коротко, плохое длительно. При депрессии ведут себя как тревожные (см. п. 5), быстро утомляются, приходят в отчаяние от

неприятностей, вплоть до попыток самоубийства. При хорошем настроении ведут себя как гипертимные (см. п. 1).

7. *Демонстративность*. В патологии – психопатия истерического типа. Люди, у которых сильно выражен эгоцентризм, стремление быть постоянно в центре внимания («пусть ненавидят, лишь бы не были равнодушными»). Таких людей много среди артистов. Если нет способностей, чтобы выделиться, тогда они привлекают внимание антисоциальными поступками. Патологическая лживость – чтобы приукрасить свою особу. Склонны носить яркую, экстравагантную одежду – могут быть определены чисто внешне.

8. *Возбудимость*. Склонность к повышенной импульсивной реактивности в сфере влечения. В патологии – эпилептоидная психопатия.

9. *Дистимичность*. Склонность к расстройствам настроения. Противоположность гипертимности. Настроение пониженное, пессимизм, мрачный взгляд на вещи, утомляемость. Быстро истощается в контактах и предпочитает одиночество.

10. *Экзальтированность*. Склонность к аффективной экзальтации сходство с демонстративностью; затем те же проявления, но на уровне эмоций, под влиянием темперамента. Религиозный экстаз.

Способности и задатки

Способностью называют такие особенности личности, которые обеспечивают ей успешную деятельность в какой-либо области. Никто из людей не рождается с врожденными способностями. Человек рождается только с задатками.

Задатки являются анатомо-физиологическими предпосылками развития способностей. Они в ряде случаев проявляются чрезвычайно рано, так как связаны с врожденными свойствами. Способности можно классифицировать на *общие* и *специальные*. Общие способности присущи всем людям – это основные формы психического отражения: способность ощущать, воспринимать, запоминать, мыслить и т. п. Степень их выраженности у каждого человека различна. Специальные – это способности человека к конкретным видам деятельности (музыке, литературе, математике, физике и т. д.). В области специальных способностей человека можно выделить практические способности.

Можно утверждать, что способности не даны человеку в готовом виде. Они являются результатом развития задатков в процессе опре-

деленной деятельности. Можно выделить такие уровни способностей человека, как одаренность, талант, гениальность. Одаренность – качественно своеобразное сочетание различных способностей, обеспечивающее успешность выполнения деятельности. Талант – это выдающиеся способности, высокая степень одаренности в какой-либо области. Гениальность – наивысшая степень проявления творческих сил человека.

Задание 1. Изучение степени выраженности темперамента

Инструкция для испытуемых

На поставленные 20 вопросов по каждому темпераменту отвечать нужно объективно и честно. Варианты ответов записываются в таблицу, состоящую из пяти столбцов и двадцати пронумерованных строк. Ответ обозначать знаком «+» напротив номера в форме, если то или иное качество имеется у вас и проявление его вы не однажды у себя замечали. Если вы считаете, что обозначенное в вопросе качество у вас отсутствует, то никакого знака не ставьте.

Паспорт холерика

Если вы:

- 1) неусидчивы, суетливы;
- 2) не выдержаны, вспыльчивы;
- 3) нетерпеливы, реактивны;
- 4) резки и прямолинейны в отношениях с людьми;
- 5) решительны и инициативны;
- 6) энергичны;
- 7) находчивы в споре;
- 8) работаете рывками;
- 9) склонны к риску;
- 10) незлопамятны и необидчивы;
- 11) обладаете страстной, со сбивчивой интонацией речью;
- 12) неуравновешенны, склонны к горячности;
- 13) агрессивны;
- 14) нетерпимы к недостаткам;
- 15) обладаете выразительной мимикой;
- 16) способны решать и быстро действовать;
- 17) неустанно стремитесь к новому;

- 18) обладает резкими и порывистыми движениями;
- 19) настойчивы в достижении цели;
- 20) склонны к резким сменам настроений, то вы – чистый **холерик**.

Паспорт сангвиника

Если вы:

- 1) веселы и жизнерадостны;
- 2) деловиты;
- 3) часто не доводите дело до конца;
- 4) склонны переоценивать себя, свои возможности;
- 5) способны быстро схватывать новое;
- 6) неустойчивы в интересах и склонностях;
- 7) легко переживаете неудачи и неприятности;
- 8) легко приспосабливаетесь к разным обстоятельствам;
- 9) с увлечением беретесь за любое дело;
- 10) быстро остываете, если дело перестает Вас интересовать;
- 11) быстро включаетесь в новую работу и быстро с одной работы переключаетесь на другую;
- 12) тяготитесь однообразием, будничной и кропотливой работой;
- 13) общительны и отзывчивы, не чувствуете скованности в общении с новыми людьми;
- 14) работаете быстро, ровно, увлеченно, нуждаетесь в перерывах реже других;
- 15) выносливы и работоспособны;
- 16) обладаете быстрой, громкой, отчетливой речью, сопровождающейся живыми жестами, выразительной мимикой;
- 17) сохраняете самообладание в неожиданной сложной обстановке;
- 18) обладаете всегда бодрым настроением;
- 19) быстро засыпаете и пробуждаетесь;
- 20) часто не собраны, проявляете поспешность в решениях, то вы – **сангвиник**.

Паспорт флегматика

Если вы:

- 1) спокойны и хладнокровны;
- 2) последовательны и обстоятельны в делах;
- 3) осторожны и рассудительны;

- 4) работаете спокойно, медленно и редко отдыхаете;
- 5) молчаливы и не любите попусту болтать;
- 6) обладаете спокойной размеренной речью без резко выраженной мимики, эмоций и жестикуляций;
- 7) сдержаны и терпеливы;
- 8) доводите начатое дело до конца;
- 9) не тратите попусту сил;
- 10) строго придерживаетесь выработанного распорядка жизни, системы в работе;
- 11) легко сдерживаете порывы;
- 12) маловосприимчивы к одобрению и порицанию;
- 13) незлобливы, проявляете снисходительное отношение к кол-костям в свой адрес;
- 14) постоянны в своих отношениях, интересах, умеете ждать и ладить с другими;
- 15) медленно включаетесь в работу и переключаетесь с одного дела на другое;
- 16) ровны в отношениях со всеми;
- 17) любите аккуратность и порядок во всем;
- 18) с трудом приспосабливаетесь к новой обстановке;
- 19) инертны, малоподвижны и вялы;
- 20) обладаете выдержкой – то вы, вне сомнения, – **флегматик**.

Паспорт меланхолика

Если вы:

- 1) стеснительны и застенчивы;
- 2) теряетесь в новой обстановке;
- 3) затрудняетесь установить контакт с незнакомыми людьми;
- 4) легко переносите одиночество;
- 5) не верите в свои силы, падаете духом при невзгодах;
- 6) чувствуете подавленность и растерянность при неудачах;
- 7) склонны уходить в себя;
- 8) быстро утомляетесь, нуждаетесь в более частых для отдыха перерывах;
- 9) обладаете слабой волей, тихой речью, иногда снижающейся до шепота;
- 10) невольно приспосабливаетесь к характеру собеседника;
- 11) впечатлительны до слезливости, тревожны;

- 12) чрезвычайно восприимчивы к одобрению и порицанию;
- 13) предъявляете высокие требования к себе и окружающим;
- 14) склонны к подозрительности, мнительности;
- 15) болезненно чувствительны и легко ранимы;
- 16) чрезмерно обидчивы;
- 17) скрытны и необщительны, не делитесь ни с кем своими мыслями и переживаниями;
- 18) малоактивны в работе;
- 19) безропотно покорны;
- 20) стремитесь вызвать сочувствие и помощь у окружающих – то вы **меланхолик**.

Обработка и анализ полученных результатов

Чистый тип темперамента встречается редко. У каждого человека можно обнаружить качества, характерные для различных типов темперамента. Степень выраженности каждого типа темперамента у человека подсчитывается по следующим формулам:

$$X = \frac{A_x}{A} \cdot 100 \% ; \quad C = \frac{A_c}{A} \cdot 100 \% ; \quad \Phi = \frac{A_\Phi}{A} \cdot 100 \% ; \quad M = \frac{A_m}{A} \cdot 100 \%,$$

где X – холерический темперамент;

C – сангвинический темперамент;

Φ – флегматический темперамент;

M – меланхолический темперамент;

A – число утверждений по типам темпераментов ($A = 20$);

A_x – число + в «паспорте» холерика;

A_c – число + в «паспорте» сангвиника;

A_Φ – число + в «паспорте» флегматика;

A_m – число + в «паспорте» меланхолика

Выраженность типа темперамента можно представить в виде столбчатой диаграммы (рисунке 5.2).

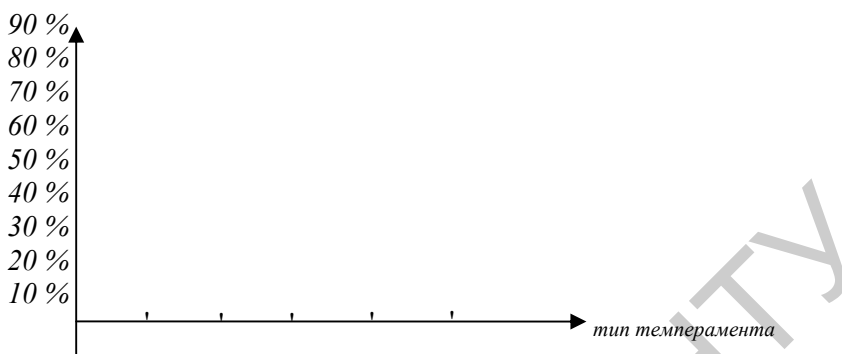


Рисунок 5.2 – Выраженность темперамента

Задание 2. Определение экстраверсии-интроверсии и эмоциональной устойчивости личности – нейротизма

Методика представляет собой один из вариантов опросника Айзенка. Он состоит из 57 вопросов, 28 из которых определяют экстраверсию и интроверсию, 15 – эмоциональную устойчивость, 14 вопросов проверяют искренность испытуемого в своих ответах (установочное поведение или шкала лжи). На каждый из вопросов отвечайте «да» или «нет». Не тратьте время на обдумывание вопросов: здесь не может быть хороших или плохих ответов.

Опросник

1. Нравится ли вам оживление и суeta вокруг вас?
2. Часто ли бывает у вас беспокойное чувство, что вам что-либо хочется, а вы не знаете что?
3. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?
4. Чувствуете ли вы себя иногда счастливым, а иногда печальным без какой-либо причины?
5. Держитесь ли вы обычно «в тени» на вечеринках или в компании?
6. Всегда ли в детстве вы делали немедленно и безропотно то, что вам приказывали?
7. Бывает ли у вас иногда дурное настроение?
8. Когда вас втягивают в ссору, предпочитаете ли вы отмолчаться, надеясь, что все обойдется?
9. Легко ли вы поддаетесь переменам настроения?
10. Нравится ли вам находиться среди людей?

11. Часто ли вы теряли сон из-за своих тревог?
12. Упрямитесь ли вы иногда?
13. Могли бы вы назвать себя бесчестным?
14. Часто ли вам приходят хорошие мысли слишком поздно?
15. Предпочитаете ли вы работать в одиночестве?
16. Часто ли вы чувствуете себя апатичным и усталым без серьезной причины?
17. Вы по натуре живой человек?
18. Смеетесь ли вы иногда неприличным шуткам?
19. Часто ли вам что-то надоедает так, что вы чувствуете себя, как говорят, «сытым по горло»?
20. Чувствуете ли вы себя неловко в какой-либо иной одежде кроме повседневной?
21. Часто ли ваши мысли отвлекаются, когда вы пытаетесь сосредоточить на чем-то свое внимание?
22. Можете ли вы быстро выразить ваши мысли словами?
23. Часто ли вы бываете погружены в свои мысли?
24. Полностью ли вы свободны от всяких предрассудков?
25. Нравятся ли вам первоапрельские шутки?
26. Часто ли вы думаете о своей работе?
27. Очень ли вы любите вкусно поесть?
28. Нуждаетесь ли вы в дружески расположенном человеке, чтобы выговориться, когда вы раздражены?
29. Очень ли вам неприятно брать займы или продавать что-нибудь, когда вы нуждаетесь в деньгах?
30. Хвастаетесь ли вы иногда?
31. Очень ли вы чувствительны к некоторым вещам?
32. Предпочли бы вы остаться в одиночестве дома, чем пойти на скучную вечеринку?
33. Бываете ли вы иногда беспокойны, что не можете долго усидеть на месте?
34. Склонны ли вы планировать свои дела тщательно и раньше, чем следовало?
35. Бывают ли у вас головокружения?
36. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
37. Справляетесь ли вы с делом лучше, обдумав его самостоятельно, а не обсуждая с другими?

38. Бывает ли у вас когда-либо отдышка, даже если вы не делали никакой тяжелой работы?

39. Можно ли сказать, что вы человек, которого не волнует, что бы все было именно так, как нужно?

40. Беспокоят ли вас ваши нервы?

41. Предпочитаете ли вы больше строить планы, чем действовать?

42. Откладываете ли вы на завтра то, что должны сделать сегодня?

43. Нервничаете ли вы в местах, подобных лифту, метро, туннелю?

44. При знакомстве вы обычно проявляете первыми инициативу?

45. Бывают ли у вас сильные головные боли?

46. Считаете ли вы, обычно, что все само собой уладится и придет в норму?

47. Трудно ли вам заснуть ночью?

48. Лгали ли вы когда-нибудь в своей жизни?

49. Говорите ли вы иногда первое, что придет в голову?

50. Долго ли вы переживаете после случившегося конфуза?

51. Замкнуты ли вы обычно со всеми, кроме близких друзей?

52. Часто ли с вами случаются неприятности?

53. Предпочитаете ли вы больше выигрывать, чем проигрывать?

54. Любите ли вы рассказывать забавные истории друзьям?

55. Часто ли вы чувствуете себя неловко в обществе людей выше вас по положению?

56. Когда обстоятельства против вас, обычно вы думаете, тем не менее, что стоит еще что-либо предпринять?

57. Часто ли у вас «сосет под ложечкой» перед важным делом?

Обработка и анализ полученных результатов

Экстраверсия: да – 1, 3, 10, 14, 17, 22, 25, 28, 30, 33, 39, 44, 53, 56.

Интроверсия: да – 5, 8, 13, 15, 23, 26, 29, 31, 32, 34, 37, 41, 46, 51.

Нейротизм: да – 2, 4, 7, 9, 11, 16, 19, 20, 21, 38, 40, 45, 47, 49, 55.

Лживость: да – 6, 12, 24, 35, 36, 43, 50, 52, 57; нет – 18, 27, 42, 48, 54.

Оцениваемое качество считается выраженным, если по шкале экстраверсии, интроверсии и нейротизма дано 8 положительных ответов, и крайне выраженным, если положительных ответов 11 и более. О выраженной лживости можно судить при 7 соответствующих ответах и крайне выраженной – при 9.

Сравнение выраженности экстраверсии, интроверсии и нейротизма представлено на рисунке 5.3.



Рисунок 5.3 – Взаимосвязь двух основных измерений личности по Г. Айзенку («круг Айзенка»)

Задание 3. Определение акцентуаций характера

На поставленные вопросы тест-опросника следует отвечать да (+) или нет (–)

1. Ваше настроение, как правило, бывает ясным, неомраченным?
2. Восприимчивы ли вы к оскорблениям, обидам?
3. Легко ли вы плачете?
4. Возникает ли у вас по окончании какой-либо работы сомнения в качестве ее исполнения и прибегаете ли вы к проверке, правильно ли все было сделано?
5. Были ли вы в детстве таким же смелым, как ваши сверстники?
6. Часто ли у вас бывают резкие смены настроения (только что парили в облаках от счастья, и вдруг становится очень грустно)?

7. Бываете ли вы обычно во время веселья в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без особых причин ворчливы и раздражительны и все считают, что вас лучше не трогать?
9. Всегда ли вы отвечаете на письма сразу после прочтения?
10. Вы человек серьезный?
11. Способны ли вы на время так сильно увлечься чем-нибудь, что все остальное перестает быть значимым для вас? Предприимчивы ли вы?
12. Быстро ли вы забываете обиды и оскорбления?
13. Мягкосердечны ли вы?
14. Когда вы бросаете письмо в почтовый ящик, проверяете ли вы, опустилось оно туда или нет?
15. Требует ли ваше честолюбие того, чтобы в работе (учебе) вы были одним из первых?
16. Боялись ли вы в детские годы грозы и собак?
17. Смеетесь ли вы иногда над неприличными шутками?
18. Есть ли среди ваших знакомых люди, которые считают Вас педантичным?
19. Очень ли зависит ваше настроение от внешних обстоятельств и событий?
20. Любят ли вас ваши знакомые?
21. Часто ли вы находитесь во власти сильных внутренних порывов и побуждений?
22. Ваше настроение обычно несколько подавлено?
23. Случалось вам рыдать, переживая тяжелое нервное потрясение?
24. Трудно ли вам долго сидеть на одном месте?
25. Отстаиваете ли вы свои интересы, когда по отношению к Вам допускается несправедливость?
26. Хвастаетесь ли вы иногда?
27. Смогли ли вы в случае надобности зарезать домашнее животное или птицу?
28. Раздражает ли вас, если штора или скатерть висит неровно, стараетесь ли вы это поправить?
29. Боялись ли вы в детстве оставаться дома один?
30. Часто ли портится ваше настроение без видимых причин?
31. Случалось ли вам быть одним из лучших в вашей профессиональной или учебной деятельности?

32. Легко ли вы впадаете в гнев?
33. Способны ли вы быть шаловливо-веселым?
34. Бывают ли у вас состояния, когда вы переполнены счастьем?
35. Смогли бы вы играть роль конферансье в веселых представлениях?
36. Лгали вы когда-нибудь в своей жизни?
37. Говорите ли вы людям свое мнение о них прямо в глаза?
38. Можете ли вы спокойно смотреть на кровь?
39. Нравится ли вам работа, когда только вы один ответственны за нее?
40. Заступаетесь ли вы за людей, по отношению к которым допущена несправедливость?
41. Беспокоит ли вас необходимость спуститься в темный погреб, войти в пустую, темную комнату?
42. Предпочитаете ли вы деятельность, которую нужно выполнять долго и точно, той, которая не требует большой кропотливости и делается быстро?
43. Вы очень общительный человек?
44. Охотно ли вы в школе декламировали стихи?
45. Сбегали ли вы в детстве из дому?
46. Обычно вы без колебаний уступаете место в автобусе престарелым пассажирам?
47. Часто ли вам жизнь кажется тяжелой?
48. Случалось ли вам так расстраиваться из-за какого-нибудь конфликта, что после этого вы чувствовали себя не в состоянии пойти на работу?
49. Можно ли сказать, что при неудаче вы сохраняете чувство юмора?
50. Стараетесь ли вы помириться, если кого-нибудь обидели?
51. Предпринимаете ли вы первым шаги к примирению?
52. Очень ли вы любите животных?
53. Случалось ли вам, уходя из дома, возвратиться, чтобы проверить: не произошло ли чего-нибудь?
54. Беспокоили ли вас когда-нибудь мысли, что с вами или с Вашими родственниками должно что-либо случиться?
55. Существенно ли зависит ваше настроение от погоды?
56. Трудно ли вам выступать перед большой аудиторией?
57. Можете ли вы, рассердясь на кого-либо, пустить в ход руки?

58. Очень ли вы любите веселиться?
59. Вы всегда говорите то, что думаете?
60. Можете ли вы под влиянием разочарования впасть в отчаяние?
61. Привлекает ли вас роль организатора в каком-нибудь деле?
62. Упорствуете ли вы на пути к достижению цели, если встречается какое-либо препятствие?
63. Чувствовали ли вы когда-нибудь удовлетворение при неудачах людей, которые вам неприятны?
64. Может ли трагический фильм взволновать вас так, что у Вас на глазах выступят слезы?
65. Часто ли вам мешают уснуть мысли о проблемах прошлого или о будущем дне?
66. Свойственно ли было вам в школьные годы подсказывать или давать списывать товарищам?
67. Смогли бы вы пройти в темноте один через кладбище?
68. Вы не раздумывая вернули бы лишние деньги в кассу, если бы обнаружили, что получили их слишком много?
69. Большое ли значение вы придаете тому, что каждая вещь в Вашем доме должна находиться на своем месте?
70. Случается ли вам, что, ложась спать в отличном настроении, следующим утром вы встаете в плохом расположении духа, которое длится несколько часов?
71. Легко ли вы приспосабливаетесь к новой ситуации?
72. Часто ли у вас бывают головокружения?
73. Часто ли вы смеетесь?
74. Сможете ли вы относиться к человеку, о котором вы плохого мнения, так приветливо, что никто не догадывается о вашем действительном отношении к нему?
75. Вы человек живой и подвижный?
76. Сильно ли вы страдаете, когда совершается несправедливость?
77. Вы страстный любитель природы?
78. Уходя из дома или ложась спать, проверяете ли вы, закрыты ли краны, погашен ли везде свет, заперты ли двери?
79. Пугливы ли вы?
80. Может ли принятие алкоголя изменить ваше настроение?
81. Охотно ли вы принимаете участие в кружках художественной самодеятельности?

82. Тянет ли вас иногда уехать далеко от дома?
83. Смотрите ли вы на будущее немного пессимистично?
84. Бывают ли у вас переходы от веселого настроения к тоскливому?
85. Можете ли вы развлекать общество, быть душой компании?
86. Долго ли вы храните чувство гнева, досады?
87. Переживаете ли вы длительное время горести других людей?
88. Всегда ли вы соглашаетесь с замечаниями в свой адрес, правильность которых признаете?
89. Могли ли вы в школьные годы переписать из-за помарок страницу в тетради?
90. Вы по отношению к людям больше осторожны и недоверчивы, чем доверчивы?
91. Часто ли у вас бывают страшные сновидения?
92. Бывают ли у вас иногда такие навязчивые мысли, что если вы стоите на перроне, то можете против своей воли кинуться под приближающийся поезд или можете кинуться из окна верхнего этажа большого дома?
93. Становитесь ли вы веселее в обществе веселых людей?
94. Вы – человек, который не думает о сложных проблемах, а если и занимается ими, то недолго?
95. Совершаете ли вы под влиянием алкоголя внезапные импульсивные поступки?
96. В беседах вы больше молчите, чем говорите?
97. Могли бы вы, изображая кого-нибудь, так увлечься, чтобы на время забыть, какой вы на самом деле?

Обработка анализа полученных результатов

Количество совпадающих с ключом ответов (таблица 5.1) умножается на значение коэффициента соответствующего типа акцентуации; если полученная величина превышает 18, то это свидетельствует о выраженности данного типа акцентуации.

Таблица 5.1 – Обработка полученных результатов

Свойства характера	Коэффици- циент	№ вопроса с ответом «Да»	№ вопроса с ответом «Нет»
Гипертимность	3	1, 12, 25, 36, 50, 61, 75, 80, 85	–
Дистимичность	3	10, 23, 48, 83, 96	34, 58, 73
Циклотимность	3	6, 20, 31, 44, 55, 70, 80, 93	–
Эмоциональность	3	3, 14, 52, 64, 77, 87	28, 39
Демонстративность	2	7, 21, 24, 32, 45, 49, 71, 74, 81, 94, 97	56
Застывание	2	2, 16, 26, 38, 41, 62, 76, 86, 90	13, 51
Педантичность	2	4, 15, 19, 29, 43, 53, 65, 69, 78, 89, 92	40
Тревожность	3	17, 30, 42, 54, 79, 91	5, 67
Возбудимость	3	8, 22, 33, 46, 57, 72, 82, 95	–
Экзальтированность	6	11, 35, 60, 80, 84	–
Ложь	1	9, 47, 59, 68, 83	18, 27, 37, 63

Задание 4. Проанализируйте ситуацию

Во время занятия в ответ на критическое замечание преподавателя студент резко вскочил, бросил конспект на пол и выскочил из аудитории, громко хлопнув дверью. Можно ли назвать резкость, грубость, невоспитанность как черты характера, присущие данному студенту? Ответ обоснуйте.

Задание 5. Проанализируйте ситуацию

Два студента успешно решили одну и ту же контрольную работу по математике за два часа. Можно ли сделать вывод, что математические способности развиты у них на одинаковом уровне? Ответ обоснуйте.

Задание 6. Типы реакций

Рассмотрите рисунки известного художника-карикатуриста Бидструпа, изображающие различные типы реакции на одну и ту же жизненную ситуацию. Определите, каким типам темперамента соответствуют эти реакции.



Рисунок 5.4 – Типы реакций

Вспомните сильные и слабые стороны, присущие каждому типу темперамента, и заполните таблицу 5.2.

Таблица 5.2 – Характеристика типов реакций

Холерик		Сангвиник		Флегматик		Меланхолик	
сильные стороны	слабые стороны	сильные стороны	слабые стороны	сильные стороны	слабые стороны	сильные стороны	слабые стороны

Темы рефератов и докладов

1. История возникновения учения о темпераменте.
2. Достоинства и недостатки различных типов темперамента.

3. Роль темперамента в деятельности личности.
4. Темперамент и характер.
5. Возможности коррекции темперамента в процессе воспитания и самовоспитания.
6. Теоретические концепции типологии характеров.
7. Место характера в общей структуре личности
8. Условия и пути формирования характера.
9. Национальный характер: миф или реальность?
10. Условия и факторы развития способностей человека.

Литература

1. Батаршев, А. В. Темперамент и свойства высшей нервной деятельности : психологическая диагностика / А. В. Батаршев. – М. : ТЦ «Сфера», 2002. – 88 с.
2. Бороздина, Г. В. Основы психологии и педагогики : учебное пособие / Г. В. Бороздина. – Минск : Изд-во Гревцова, 2009. – 336 с.
3. Маклаков, А. Г. Общая психология: учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 583 с.
4. Немов, Р. С. Психология / Р. С. Немов. – М. : ВЛАДОС, 2008. – Кн. 1. – 687 с.
5. Стреляу, Я. Роль темперамента в психологическом развитии пер. с пол. / Я. Стреляу ; под общ. ред. И. В. Равич-Щербо. – М. : Прогресс, 1982. – 232 с.

Занятие 6. ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ ЛИЧНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие и классификация психических состояний.
2. Виды эмоциональных переживаний.
3. Связь эмоциональных состояний с поведением.
4. Способы борьбы со стрессом.
5. Определение предпочтительной направленности личности в эмоциональной сфере.
6. Определение состояний личности.

Краткое содержание занятия

Психические состояния – психологическая категория, характеризующая психическую деятельность индивида за определенный период времени. Это фон, на котором протекает психическая активность человека. Он отображает своеобразие психических процессов и субъективное отношение индивида к отражаемым явлениям действительности. Психические состояния имеют начало и конец, изменяются с течением времени, однако они целостны, относительно постоянны и устойчивы. К. К. Платонов определяет психические состояния как занимающие промежуточное положение между психическими процессами и свойствами личности.

К психическим состояниям относят радость, печаль, сосредоточенность, скуку, утомление, напряжение, апатию и др. На то, какое именно психическое состояние возникает у индивида в данный момент времени, влияют две группы факторов: факторы среды и индивидуальные особенности субъекта. К первым относятся характеристики отражаемых предметов и явлений индивида (особенности познавательной деятельности, потребности, желания, стремления, возможности, установки, самооценка, ценности). Психические состояния определяются соотношением данных факторов.

Психическим состояниям свойственны определенные характеристики. Состояния классифицируют в зависимости от того, какие именно из указанных характеристик выходят на передний план в данный момент времени. Эмоциональные характеристики отражают доминирование при данном состоянии той или иной эмоции, их интенсивности, полярности (преобладание позитивных или негативных эмоций: радость и печаль). Знак некоторых состояний не оче-

виден. *Эмоциональные состояния* – это эйфория, радость, удовлетворение, печаль, тревога, страх, паника. Активационные состояния показывают включенность индивида в ситуацию или отчужденность от нее. Повышенная активация проявляется в ясности сознания, энергичном поведении, желании решать поставленную задачу, преодолевать трудности. На другой стороне полюса – снижение интенсивности и темпа движений, спад активности. К активационным состояниям относят возбуждение, вдохновение, подъем, сосредоточенность, рассеянность, скуку, апатию. *Тонические состояния* отражают тонус, энергетические ресурсы организма. Тонус ощущается как наличие или отсутствие энергии, большой или малый ресурс сил, внутренняя собранность или несобранность, инертность, вялость. Тонические состояния – это бодрствование, монотония и психическое пресыщение, утомление и переутомление, сонливость и сон. *Тензионные состояния* (от англ. tension – напряжение) показывают, в какой степени человеку для выбора того или иного поведения требуется приложить волевые усилия. Чем более притягательны для индивида различные объекты, чем больше сил требуется ему для сдерживания неприоритетных побудителей, тем выше напряжение. При низком напряжении человек раскрепощен, раскован, чувствует внутренний комфорт, при высоком – зажат, ощущает внутреннюю несвободу, вынужденность своего поведения. К тензионным состояниям относят состояние напряжения, эмоционального разрешения, фрустрацию, сенсорный голод и стрессовые состояния.

Таким образом для каждого состояния могут быть зафиксированы эмоциональные, активационные, тонические и тензионные характеристики. Все характеристики взаимосвязаны и в большинстве случаев изменяются согласованно.

Психические состояния можно делить на классы по тому, какую именно сферу психики они характеризуют наибольшим образом. В таком случае будут выделять *познавательные, эмоциональные, мотивационные и волевые* психические состояния. Иногда рассматривают только один вид психических состояний – эмоциональные состояния, причем последние считаются разновидностью эмоций. Это не совсем верно, так как эмоциональные состояния отличаются от эмоций и эмоциональных реакций тем, что первые более устойчивы и менее предметны (все радует, печалит). Эмоциональные состояния, как и психические состояния в целом, в большей степени характеризуют деятельность и влияют на нее.

В связи с тем, что психические состояния, как и другие психические явления, можно измерять по различным параметрам, многие из них нельзя однозначно отнести к тому или иному классу.

В зависимости от содержания и динамики переживаний эмоции подразделяют на настроения, чувства и аффекты.

Настроения. Основными особенностями настроений являются:

1. *Слабая интенсивность.* Если человек испытывает настроение удовольствия, то оно никогда не доходит до сколько-нибудь сильного проявления; если это грустное настроение, то оно неярко выражено и не имеет в своей основе интенсивных нервных возбуждений.

2. *Значительная длительность.* Настроения – всегда более или менее продолжительные состояния. Само их название указывает на то, что соответствующие эмоции медленно развиваются и переживаются в течение длительного периода. Кратковременные эмоциональные состояния никто не назовет настроениями.

3. *Неясность, «безотчетность».* Испытывая то или иное настроение, мы, как правило, слабо сознаем причины, его вызвавшие. Часто мы находимся в том или другом настроении, не отдавая себе отчета в источниках этого состояния, не связывая его с определенными объектами, явлениями или событиями.

4. *Своеобразный диффузный характер.* Настроения накладывают свой отпечаток на все мысли, отношения, действия человека в данный момент.

Чувства. Отличительными особенностями чувств являются:

1. *Отчетливо выраженная интенсивность.* Чувства – более сильные эмоциональные переживания, чем настроения. Когда мы говорим, что человек испытывает чувство, а не настроение, этим мы указываем, прежде всего, на интенсивное, ясно выраженное, вполне определенное эмоциональное переживание: человек не просто испытывает удовольствие, а переживает радость; у него не просто настроение, в котором выражается какая-то неопределенная тревога, – он испытывает страх.

2. *Ограниченная продолжительность.* Чувства длятся не так долго, как настроения. Их длительность ограничена временем непосредственного действия причин, которые их вызывают, или воспоминания обстоятельств, которые вызывали данное чувство. Мы можем вновь испытать то или иное чувство, если в нашей памяти возникнет мысль об объекте, вызвавшем в свое время это чувство.

3. *Осознанный характер.* Характерной особенностью чувств является то, что причины, их вызвавшие, всегда ясны для человека, который эти чувства переживает. Это может быть полученное нами письмо, достижение спортивного рекорда, успешное выполнение работы и т. д. В основе чувств лежат сложные нервные процессы в высших отделах коры головного мозга: по словам И. П. Павлова, чувства «связаны с самым верхним отделом и все они привязаны ко второй сигнальной системе».

4. Строго дифференцированная *связь эмоционального переживания с конкретными предметами, действиями, обстоятельствами*, его вызывающими. Чувства не имеют диффузного характера, свойственного настроениям. Чувства самым тесным образом связаны с деятельностью, например чувство страха вызывает желание бежать, а чувство гнева – желание бороться. Этот «предметный» характер чувств имеет большое значение при их воспитании: чувства развиваются, делаются более глубокими и совершенными в результате близкого ознакомления с предметами, их вызывающими, систематического упражнения в данном виде деятельности и т. д.

Чувства отличаются сложностью и многообразием эмоциональных переживаний. В зависимости от их содержания и причин, их вызывающих, они делятся на низшие и высшие.

Низшие чувства связаны преимущественно с биологическими процессами в организме, с удовлетворением или неудовлетворением естественных потребностей человека. Примером низших чувств могут быть удовольствие или страдание, испытываемые при жажде, голоде, сытости, пресыщенности, а также при различных видах мышечной деятельности, в зависимости от степени мышечного напряжения или мышечной усталости.

Высшие чувства подразделяются на три группы: нравственные, интеллектуальные и эстетические.

Нравственными называются такие высшие чувства, которые переживаются человеком в связи с осознанием соответствия или несоответствия его поведения требованиям общественной морали.

Интеллектуальными называются чувства, связанные с познавательной деятельностью человека, они возникают в процессе учебной и научной работы, а также творческой деятельности в различных видах искусства, науки и техники.

Эстетическими называются такие высшие чувства, которые вызываются в нас красотой или безобразием воспринимаемых объектов, будь то явления природы, произведения искусства или люди, а также их поступки и действия.

Аффекты. Отличительными особенностями аффектов являются:

1. Очень большая, иногда чрезмерная интенсивность и бурное внешнее выражение эмоционального переживания. Аффекты характеризуются чрезмерной силой возбуждающих и тормозных процессов в коре головного мозга и вместе с тем усиленной деятельностью подкорковых центров, проявлением глубинных, инстинктивных эмоциональных переживаний. Бурно развивающееся возбуждение в центрах коры, связанных с данными эмоциональными переживаниями, сопровождается сильным индуктивным торможением других участков коры, в результате чего во время аффекта человек может не замечать окружающего, не давать себе отчета в происходящих событиях и в своих собственных поступках, и передается в подкорковые центры, которые, будучи освобождены в данный момент от сдерживающего и контролирующего воздействия всей коры, вызывают яркое внешнее проявление переживаемого эмоционального состояния.

2. Кратковременность протекания эмоционального переживания. Будучи чрезмерно интенсивным процессом, аффект не может длиться долго и очень быстро прекращается. При этом в его течении можно отметить три стадии, характеризующиеся различными особенностями.

Начальная стадия аффекта. В одних случаях аффект наступает внезапно, в виде какой-то вспышки или взрыва, и быстро достигает предельной интенсивности (рисунок 6.1, *а*). В других случаях наблюдается постепенное нарастание интенсивности эмоционального переживания: внимание привлекается к вызвавшим эмоцию объектам или обстоятельствам и постепенно все более и более сосредотачивается на них, нарастает возбуждение в одних и соответственно торможение в других центрах коры, подкорковые центры все более и более активизируются и сами начинают оказывать сильное влияние на корковые процессы, в результате чего человек теряет самообладание и, наконец, полностью отдается охватившему его сильному переживанию (рисунок 6.1, *б*).

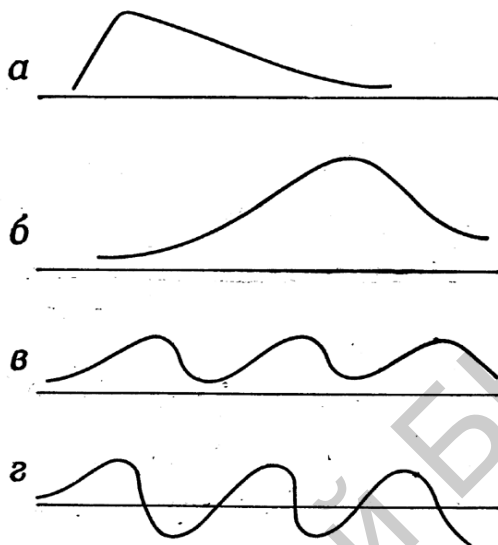


Рисунок 6.1 – Различные формы протекания аффектов (по В. Вундту):
а – быстро возникающий аффект; *б* – медленно нарастающий;
в – перемежающийся; *г* – аффект, в котором периоды возбуждения сменяются периодами упадка сил

Центральная стадия, когда аффект развивается до своего кульминационного пункта. Эта стадия характеризуется резкими изменениями и даже нарушениями нормальной деятельности всего организма. Процессы возбуждения, особенно в подкорковых центрах, достигают своей высшей силы, глубокое торможение охватывает важнейшие центры коры, функции которых угнетаются, в связи с чем распадаются высшие нервные процессы, связанные с приобретенными в течение жизненного опыта и воспитания социальными и моральными установками личности, нарушаются механизмы второй сигнальной системы и соответственно расстраивается деятельность мышления и речи.

Снижается способность произвольного внимания, человек в значительной степени теряет контроль за своими действиями, наблюдается расстройство малых ручных движений, играющих большую роль в процессе труда. Усиливается деятельность желез внутренней

секреции и автономной нервной системы, нарушается ритм дыхания, которое становится сильным и прерывистым, кровообращение то усиливается, то ослабляется, что сказывается в резких и внезапных переходах от покраснения к побледнению лица, и, наоборот, повышается температура тела, человек потеет, резкие нарушения наблюдаются в деятельности органов пищеварения и т. д. Эта стадия в развитии аффекта иногда имеет характер не одной кульминационной, а нескольких вершин: период бурного течения аффекта сменяется периодом его затухания, после чего аффективные проявления вновь усиливаются, и т. д. (рисунок 6.1, в).

Заключительная стадия, во время которой внешние и внутренние проявления аффекта более или менее быстро затухают (рисунок 6.1 г). Иногда после сильных, «разрушающих» аффектов жизнедеятельность организма падает ниже нормы: огромная трата нервных сил сменяется их упадком, человек чувствует себя усталым, «разбитым», у него наблюдается апатия, безразличное отношение к окружающему, сонливость.

3. Безотчетность эмоционального переживания. Она бывает большей или меньшей, в зависимости от силы аффекта, и выражается в снижении сознательного контроля за своими действиями: в состоянии аффекта человек иногда совершенно не сознает, что он делает, не в состоянии руководить своими действиями и поступками, не способен держать себя в руках, он полностью захвачен эмоциональным переживанием и в то же время слабо сознает его характер и значение. Однако полная безотчетность («я был невменяем», «я не помню, что я делал») наблюдается лишь при особо сильных аффектах, когда важнейшие отделы коры головного мозга полностью тормозятся и подкорковые центры совершенно освобождаются от сознательного контроля. В большинстве же случаев, особенно в начальной стадии, характеризующейся постепенным нарастанием аффективных проявлений, контроль за своим поведением и возможность торможения аффекта сохраняется. Это наблюдается в тех случаях, когда человек отличается сильным самообладанием и устойчивыми, выработанными годами привычками культурного поведения.

4. Резко выраженный диффузный характер эмоционального переживания. Сильные аффекты захватывают целиком всю личность человека и все его жизненно важные проявления. Особенно резкие

изменения при аффектах наблюдаются в деятельности сознания, объем которого суживается и ограничивается небольшим количеством представлений и восприятий, тесно связанных с переживаемой эмоцией. При очень сильных аффектах нередко перестраиваются и резко изменяются привычные установки личности, характер и содержание отражения объективной действительности; многие явления и факты воспринимаются иначе, чем обычно, и выступают в новом свете, происходит ломка сложившихся ранее установок личности.

Эмоциональные состояния связаны с поведением. Различают следующие виды поведения: фрустрационное поведение, депривационное, агрессию, стресс.

Фрустрация, как состояние, возникает всякий раз, когда физическое, социальное и даже воображаемое препятствие мешает или прерывает действие, направленное на достижение цели, удовлетворение потребности. Фрустрация создает, таким образом, наряду с исходной мотивацией, новую защитную мотивацию, направленную на преодоление возникшего препятствия.

Выделяют три типа причин, вызывающих фрустрацию:

- 1) лишения (privation) – отсутствие необходимых средств для достижения цели или удовлетворения потребности;
- 2) потери (deprivation) – утрата предметов или объектов, ранее удовлетворяющих потребности;
- 3) конфликт (conflict) – одновременное существование двух несовместимых друг с другом побуждений, амбивалентных чувств или отношений.

Различают следующие типы реакций в ситуации фрустрации:

1. *Агрессивность* – самый распространенный тип реакции. Адекватная реакция на появление препятствия состоит в том, чтобы преодолеть или обойти его, если это возможно. *Агрессия* – по сути является атакой либо непосредственно на фрустрирующее препятствие, либо на объект (предмет), выступающий в виде замещения (что попало «под горячую руку»).

Способствуют возникновению фрустрации: обвинение, несправедливость, саркастические замечания, выговоры, ожидание, грубое обращение, занятое место, получение отказа, сломанные авторучка или телефон и часто человек, а не предмет. Реакцией в виде агрессии может быть словесный отпор, оскорбление, физические нападки на человека или объект.

2. *Отступление и уход* – в некоторых случаях человек реагирует на фрустрацию уходом, сопровождаемым агрессивностью, которая не проявляется открыто, если только он не замыкается в себе и не замышляет ничего плохого. Отступление обычно сопровождается какой-либо компенсацией. Оно может быть физическим (ретировка перед лицом сильного противника) или психологическим (признание человеком своей неправоты): а) *сдерживание* – осознанное отступление; б) *подавление* – неосознанное отступление (когда между противоположными тенденциями возникает острый конфликт). Часто человек «уходит» от проблем, используя определенные стратегии психологических защит, наиболее продуктивными из которых являются:

– *сублимация* – координирование блокированного импульса с другими интересами при выработке какой-то новой линии поведения, которая санкционирована групповыми нормами (секс – в творчестве, агрессия – в спорте);

– *рационализация* – использование интеллектуальных способностей для оправдания своего поведения (особенно неосознанного, необъяснимого);

– *фантазия* – когда в качестве заместителей удовлетворения используются образы (человек уходит в мир грез, мечтаний, сновидений).

3. *Регрессия* – трудная задача заменяется более легкой. Регрессия – это возврат к шаблону (поведению), который сформировался значительно раньше (возможно, в детстве) и что когда-то позволяло удовлетворить потребности и испытать удовольствие.

Депривация означает «лишение или ограничение возможностей удовлетворения жизненно важных потребностей». Различают внешнюю и внутреннюю депривацию. Когда говорят о депривации, имеют в виду такое неудовлетворение потребностей, которое происходит в результате отделения человека от необходимых источников их удовлетворения, имеющее пагубные последствия. Существенна именно психологическая сторона этих последствий. Тревожность, депрессия, страх, интеллектуальные расстройства – вот наиболее характерные черты так называемого деривационного синдрома. Симптоматика психической депривации может охватывать весь спектр возможных нарушений: от легких странностей, не выходящих за рамки нормальной эмоциональной картины, до очень грубых поражений развития интеллекта и личности.

В зависимости от того, чего именно лишен человек, выделяют разные виды депривации – сенсорную, двигательную, психосоциальную, материнскую и другие.

Агрессия. В наиболее широком понимании агрессия есть один из способов удовлетворения актуальной для человека потребности. Агрессию условно можно разделить:

- по направленности на объект: а) *внешнюю* (гетеро), характеризующуюся открытым проявлением агрессии в адрес конкретных лиц (прямая агрессия) либо на безличные обстоятельства, предметы или социальное окружение (смещенная агрессия); б) *внутреннюю* (ауто), характеризующуюся выражением обвинений или требований, адресованными самому себе;

- способу выражения: а) *произвольную*, возникающую из желания воспрепятствовать, навредить кому-либо, обойтись с кем-то несправедливо, кого-нибудь оскорбить; б) *непроизвольную*, представляющую собой нецеленаправленный и быстро прекращающийся взрыв гнева или ярости, когда действие не подконтрольно субъекту и протекает по типу аффекта;

- конечной цели: а) *инструментальную* (конструктивную), когда действия имеют позитивную ориентацию и направлены на достижение цели нейтрального характера, а агрессия используется при этом лишь в качестве средства (здесь рассматривают индивидуальную инструментальную – своекорыстную и бескорыстную, а также социально мотивированную инструментальную – асоциальную и просоциальную агрессию); б) *враждебную* (деструктивную), когда в действиях прослеживается стремление к насилию, а их целью является нанесение вреда другому человеку;

- форме выражения: а) *физическую* – предпочтительное использование физической силы против другого лица; б) *вербальную* – выражение негативных чувств как через форму или через содержание словесных ответов; в) *косвенную* – действия, направленные окольным путем на другое лицо или ни на кого не направленные; г) *негативизм* – оппозиционная форма поведения, направленная обычно против авторитета или руководства; это поведение может нарастать от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

Рассматривая агрессивность как состояние, не менее важно знать механизмы его регуляции, выделяя познавательный, мотивационный, эмоциональный, волевой и нравственный компоненты.

Познавательный компонент – заключается в ориентировке, которая требует понимания ситуации, выделения объекта для нападения и идентификации своих «наступательных средств». Некоторые психологи считают основным возбудителем агрессии угрозу, полагая, что последняя вызывает стресс, а агрессия является уже реакцией на стресс. Следует, однако, отметить, что далеко не всякая угроза вызывает агрессивное состояние, а с другой стороны, отнюдь не всегда агрессивное состояние провоцируется угрозой. Вместе с тем, в тех случаях, когда агрессия вызывается угрозой, правильное понимание этой угрозы, ее объективный анализ и оценка – весьма важные познавательные элементы агрессивного состояния. От этого понимания зависит самовозникновение данного состояния, его форма и сила. Переоценка угрозы может вызвать отказ от агрессии как средства борьбы и осознание своего бессилия.

Мотивационный компонент. Ряд психологов указывают на наличие у человека агрессивных побуждений: инстинктов, влечений, потребностей, мотивов. Наиболее распространенной точкой зрения является то, что агрессивная мотивация рассматривается как особого рода энергия, накопление которой происходит до тех пор, пока в результате воздействия соответствующего пускового раздражителя она не разрядится. Однако такой взгляд как бы исключает участие самого человека в регуляции собственного поведения. В этом случае реализация агрессивной мотивации, вероятно, будет зависеть от способностей человека использовать тормозные механизмы агрессии.

Эмоциональный компонент. Часто человек на всех этапах агрессивного состояния (при подготовке агрессии, в процессе ее осуществления и при оценке результатов) переживает сильную эмоцию гнева, иногда принимающую форму аффекта, ярости. Но не всегда агрессия сопровождается гневом, и не всякий гнев приводит к агрессии. Более того, совсем неверно было бы считать всякий гнев провоцирующим агрессию. Существует «бессильный гнев» при фрустрации, когда нет никакой возможности снять барьер, стоящий на пути к цели. Так, например, подростки иногда переживают гнев по отношению к старшим, но этот гнев агрессией даже в словесной форме обычно не сопровождается.

Эмоциональная сторона агрессии не исчерпывается гневом. Особый оттенок этому состоянию придают переживания недоброжелательности, злости, мстительности, а в некоторых случаях и чувства своей силы, уверенности. Бывает и так, что агрессор переживает радостное, приятное чувство, патологическим выражением которого является садизм.

Волевой компонент. Имеются в виду все проявления качеств воли: целеустремленности, настойчивости, решительности, в ряде случаев инициативности и смелости. Поскольку агрессивное состояние часто возникает и развивается в борьбе, в результате соперничества, то всякая борьба требует проявления вышеуказанных волевых качеств.

Нравственный компонент. Реализация агрессии во многом зависит от силы «Сверх-Я». Здесь можно выделить два компонента, регулирующих проявление агрессивности: совесть и чувство вины. Совесть (ограничивающее «Сверх-Я») воздействует на агрессивную мотивацию до совершения поступка. П. Я. Гальперин отмечал, что моральная оценка, производящаяся до совершения поступка, означает задержку импульсивного побуждения и, следовательно, возможность его «запрещения». Чувство вины (укоряющее «Сверх-Я») корректирует поведение после совершения поступка и связано с ожиданием наказания за содеянное, сопровождающееся страхом и повышением тревожности. Таким образом, различие между совестью и чувством вины состоит в том, что первая является «внутренним», а второе – «внешним» регулятором агрессии.

Стресс можно определить как целостную реакцию живого существа на экстремальное воздействие. В этой реакции можно выделить когнитивный, физиологический, эмоциональный и поведенческий компоненты.

Экстремальные воздействия, которые потенциально могут способствовать возникновению стресса, принято называть **стрессорами**. Стрессоры принято классифицировать, а) по их содержанию (характеру); б) в зависимости от их источника; в) на основании интенсивности, продолжительности и периодичности их воздействия.

По своему характеру стрессоры могут быть биологическими, психологическими или же социальными. Например, снижение концентрации кислорода в атмосфере – это биологический стрессор, разрыв

межличностных отношений можно отнести к разряду психологических стрессоров, а ограничение личной свободы – к социальным.

Ганс Селье указывал на то, что стресс связан с любыми обстоятельствами, сила которых превышает адаптационные возможности человека.

В зависимости от динамики стрессовой ситуации, можно различать острые, хронические и периодические стрессовые воздействия. К острым стрессовым воздействиям можно отнести, например, стихийное бедствие, смерть близкого человека, развод, рождение ребенка и т. п. обстоятельства. Хронические стрессоры связаны с обычными для данного человека условиями, они воздействуют на него постоянно. Например, неблагоприятный психологический климат в семье, какая-либо болезнь, загрязнение окружающей среды. Наконец, периодические стрессоры – это те обстоятельства, которые возникают с определенной частотой, например, зимние холода, ежегодный визит к дантисту, повторяющиеся конфликты с окружающими. Психологи доказали, что особо негативное влияние на психическое и физическое здоровье оказывают стрессоры с изменяющейся периодичностью, что не дает возможности человеку вовремя предвидеть их и адаптироваться к ним.

Независимо от своих характеристик, экстремальное воздействие является лишь потенциальной причиной стресса. Важным является само оценивание его как неприятного, нейтрального или приятного, важна оценка собственных возможностей адекватной реакции в изменившейся ситуации. Если стрессор рассматривается как вызов (испытание человека на прочность), то это может улучшать показатели сопротивляемости организма, повышать уровень активности, вызывать положительные эмоции. Если же стрессор оценивается как угроза, то это вызывает негативные эмоции, может повлечь отрицательные последствия для здоровья. Соответственно, будут различаться и физиологические процессы.

Таким образом, в физиологическом компоненте реакции стресса можно выделить стадии: мобилизации, сопротивления, истощения.

После того, как стимул квалифицируется как угрожающий или превышающий возможности человека, начинается процесс *мобилизации*. Физиолог Уолтер Кэннон в своих работах показал, что функцию мобилизации выполняет симпатическая нервная система. Ее активация вызывает увеличение частоты сердечных сокращений,

сужение кровеносных сосудов в брюшной полости, расширение сосудов конечностей и коронарных сосудов, повышение артериального давления, снижение тонуса мышц желудочно-кишечного тракта, торможение процессов пищеварения и выделения, прекращение секреции, расширение зрачков, усиление потоотделения, увеличение секреторной функции коры надпочечников, что приводит к увеличению содержания адреналина в крови. Активность симпатической нервной системы в большей степени связана с такими внезапно возникающими сильными эмоциями, как гнев или страх, которые сопровождают реакцию мобилизации. Она способствует усилению защитных функций иммунной системы. Чрезмерное симпатическое возбуждение в ответ на угрозу считают одним из факторов, способствующих сердечнососудистым заболеваниям, язве желудка. Эти недуги связывают с повышенной «вовлеченностью» личности в какую-либо активность.

Стадия *сопротивления* или резистентности начинается спустя 48 часов после повреждающего действия, когда напряжением функционирования систем достигается приспособление организма к новым условиям. На этой стадии осуществляется сбалансированное расходование адаптационных возможностей. Человек развивает оптимальную энергию, приспосабливаясь к изменяющимся обстоятельствам. Он как бы «вработался» и готов к более или менее длительному усилию по преодолению трудностей. Если повреждающее действие было не столь сильным, как отмечает Г. Селье, то возрастает сопротивляемость организма, и в более поздний период второй стадии вид и функции органов практически возвращаются к норме. Но если действие повреждающего агента продолжается дальше, то после этой стадии организм теряет свою резистентность, что приводит к стадии истощения.

Стадия *истощения* связана с активизацией парасимпатического отдела вегетативной нервной системы и необходима для восстановления сил организма. Парасимпатическая нервная система обеспечивает сохранение и накопление ресурсов. Ее активация приводит к снижению интенсивности возбуждения, однако одновременно снижается и интенсивность воспалительных процессов. На стадии истощения эмоциональный фон характеризуется апатией, пониженным настроением. Чрезмерную активацию парасимпатической нервной системы связывают с развитием таких заболеваний, как рак

и рассеянный склероз. Считается, что парасимпатическая нервная система в наибольшей степени активизируется в ситуациях хронического стресса, когда индивид оценивает угрозу как неконтролируемую.

Ганс Селье полагал, что на все стрессоры можно наблюдать сходный физиологический ответ (отсюда слово в названии – неспецифический адаптационный синдром). Однако впоследствии было показано, что специфические стрессоры вызывают специфические эмоции, а, значит, разные физиологические ответы. Например, гнев способствует повышению порога болевой чувствительности, а страх – его понижению. Предложенное Г. Селье выделение различных стадий в реакции стресса было все же очень важным, ибо позволило дифференцировать острые и хронические стрессоры, которые активизируют, как мы уже отмечали, различные отделы вегетативной нервной системы. Вообще, реакция стресса не во всех случаях протекает по «сценарию», предложенному Г. Селье и У. Кэнноном. Стресс может выражаться и в полном угнетении жизненных функций, и в приятном возбуждении.

В соответствии с тем, какой физиологический компонент преобладает в реакции стресса – возбуждение или напряжение – можно выделить три разновидности данной реакции:

- *возбуждение без напряжения*: характерно для тех ситуаций, которые воспринимаются человеком как вызов, как повод продемонстрировать свою силу и проверить собственные возможности. Таковы, например, стрессовые реакции у спортсменов, людей, занимающихся экстремальным туризмом, увлеченных какой-либо сложной, но интересной задачей;

- *сочетание возбуждения и напряжения*: характерно для многих видов неприятных воздействий, как экстремальных, так и повседневных, например, такой может быть физиологическая реакция на межличностный конфликт;

- *истощение, негативные эмоции без возбуждения*: такое состояние возникает в ответ на стрессовые ситуации, которые человек не может контролировать, в отношении которых он ощущает свою беспомощность. Такова, например, реакция на потерю близкого человека.

Помимо физиологической и эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию, стресс выражается и в изменении поведения.

Поведенческий ответ на воздействие стрессора принято называть копинг-поведением (от английского глагола to cope – справляться) или совладающим поведением. Это поведение определяется стремлением человека преодолеть сложившуюся ситуацию. Различают копинг-поведение, сфокусированное на проблеме, подразумевающее попытки изменить существующее положение вещей, и копинг-поведение, сфокусированное на негативных эмоциях, сопровождающих стресс. В зависимости от типа ситуации (от того, насколько она поддается изменению), наиболее оптимальной является либо первая, либо вторая разновидность реакции.

Для понимания стресса важно ввести еще одно понятие – *уязвимость*. Под уязвимостью понимают недостаток у человека ресурсов в той или иной сфере. Не все люди одинаково готовы к борьбе со стрессом. Уязвимым является человек, физически или психологически ослабленный: страдающий каким-либо заболеванием, находящийся в плохой физической форме, одинокий, ранее не сталкивавшийся с данной ситуацией. В то же время некоторые люди в большей степени защищены от негативных воздействий.

К числу психологических факторов, которые ослабляют влияние стрессора, относят: юмор, наличие теплых, дружеских связей с другими людьми, любимого дела, хорошее состояние здоровья. Еще одним фактором, опосредующим воздействие стрессора на организм, является склонность человека приписывать контроль над ситуацией себе или же внешним обстоятельствам (так называемый интернальный или экстернальный локус контроля). Оптимизм также защищает человека от негативного воздействия стресса.

В зависимости от конкретной ситуации, тот или иной тип атрибуции ответственности может либо способствовать развитию стрессового состояния, наоборот, помогать человеку успешно справляться с трудностями. Другой важный психологический фактор – самоэффективность. Оценка человеком своих способностей справляться с предъявляемыми ситуацией требованиями может существенно помочь ему адаптироваться к стрессовому воздействию.

Несмотря на то, что стресс называют одной из наиболее частых причин физических и психических причин болезней, эта точка зрения отражает лишь один из аспектов проблемы. Полезные эффекты стресса связаны, видимо, с тем, что он вызывает возбуждение, необходимое для того, чтобы справиться с задачей или с трудной си-

туацией. Однако если возбуждение длится слишком долго, становится слишком сильным приводит к полному истощению, способность человека к адаптации резко снижается.

Вот несколько *советов по борьбе со стрессом*:

1. Почаще отдыхайте, не позволяя повседневным заботам проникнуть во время расслабления и релаксации. Очень хорошо принять ванну с расслабляющими маслами. Выпить после этого чашечку ароматного кофе, почитать приятную книгу или полистать журнал. Походить по магазинам и позволить тебе пускай не крупные вещи, а какую-нибудь приятную вещицу, которая ласкает взор и поднимает настроение. Очень рекомендуется посмотреть кинокомедию или послушать любимого юмориста.

2. После неприятностей на работе забывайте о них как только переходите порог вашего дома – ни близкие родные люди, ни подруги и друзья не должны узнать о них, тем более, что как только вы начинаете делиться плохими новостями и вам начинают сопереживать, вы тоже, вспоминая об отрицательных эмоциях, распяваете свои чувства снова и снова.

3. Старайтесь почаще находиться в кругу приятных вам людей. И пореже оставайтесь наедине сама с собой, особенно если в голову ползут только грустные мысли.

4. В домашних хлопотах находите интерес. Например, вы можете включить приятную музыку, подпевая или подтанцовывая при работе на кухне или других местах. А в уходе за детьми постарайтесь разнообразить ваше общение: ходите с ребенком на прогулки, на другие интересные мероприятия, побольше читайте с ним, играйте, если вы заботитесь о девочке – можно учить ее помогать вам на кухне. Когда ребенок спит – позвольте себе заняться пускай не долгое время, но вашим любимым хобби.

5. Побольше положительных эмоций и улыбок!

Задание 1. Определение предпочтительной направленности (по Б. И. Дадонову)

Вам предлагается описание различных человеческих переживаний. Ваша задача – внимательно прочесть (выслушать) каждое описание и ответить:

– «да», если вы испытываете данное переживание часто;

– «нет», если вы не испытываете его или испытываете крайне редко;

– «?», если вы сильно сомневаетесь в ответе.

У вас:

1. Жажда острых ощущений.
2. Желание общаться, делиться мыслями и переживаниями, найти им отклик.
3. Желание приносить другим радость и счастье.
4. Стремление к необычайному, неизведанному.
5. Стремление завоевать признание, почет.
6. Желание добиться успеха в работе, учебе.
7. Чувство заботы, беспокойства за судьбу кого-либо.
8. Наслаждение приятными физическими ощущениями от вкусной пищи, тепла, солнца.
9. Чувство симпатии, расположения.
10. Стремление чего-либо приобретать.
11. Стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления.
12. Чувство уважения к кому-либо.
13. Жажда красоты.
14. Сопереживание удачи и радости другого человека.
15. Чувство беззаботности, безмятежности.
16. Чувство удивления или недоумения.
17. Чувство уязвленного самолюбия и желания взять реванш.
18. Стремление накапливать что-либо.
19. Чувство напряжения.
20. Упоение опасностью, риском.
21. Увлеченность, захваченность работой, учебой.
22. Стремление пополнить свою коллекцию.
23. Ожидание чего-то необыкновенного и очень хорошего, светлого чуда.
24. Чувство спортивного азарта.
25. Нега («сладкая лень»).
26. Приятное щекотание самолюбия.
27. Чувство ясности или, напротив, смутности мыслей.
28. Радость по случаю увеличения своих накоплений.
29. Манящее чувство дали.
30. Чувство гордости.
31. Наслаждение красотой чего-либо или кого-либо.

32. Волнующее чувство странно преобразенного восприятия окружающего: все кажется иным, необыкновенным, полным значительности и тайн.

33. Решительность.

34. Чувство веселья.

35. Любование результатами своего труда, его продуктами.

36. Приятное чувство при приобретении чего-либо.

37. Неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему.

38. Спортивная злость.

39. Чувство догадки, близости к решению.

40. Чувство признательности, благодарности.

41. Приятное чувство при обозрении своих накоплений, коллекций и т. д.

42. Чувство нежности или умиления.

43. Чувство изящного, грациозного.

44. Чувство обожания кого-либо.

45. Чувство превосходства.

46. Приятная бездумная возбужденность (на танцах, вечеринках и т. д.).

47. Приятная усталость.

48. Чувство особой значительности происходящего.

49. Чувство возвышенного или величественного.

50. Чувство преданности.

51. Приятное удовлетворение, что дело сделано, что день прошел не зря.

52. Сладострастие (сексуальное желание с предвкушением наслаждения).

53. Чувство участия, жалости

54. Наслаждение звуками, музыкальными мелодиями.

55. Чувство сильнейшего волевого эмоционального напряжения, предельной мобилизации.

56. Радость открытия истины.

57. Желание заслужить одобрение от близких и уважаемых людей.

58. Чувство волнующего драматизма (сладкая боль).

59. Чувство зловеще – таинственного.

60. Чувство удовлетворения тем, что как бы вырос в собственных глазах, повысил ценность своей личности.

Обработка и анализ полученных результатов

Альтруистическая – 3, 7, 14, 42, 50, 53.

Коммуникативная – 2, 9, 12, 40, 44, 57.

Глорическая – 5, 17, 30, 26, 45, 60.

Практическая – 6, 19, 21, 35, 47, 51.

Пугническая – 1, 20, 24, 33, 38, 55.

Романтическая – 4, 23, 29, 32, 48, 59.

Гностическая – 11, 16, 27, 37, 39, 56.

Эстетическая – 13, 31, 43, 49, 54, 58.

Гедонистическая – 8, 15, 25, 34, 46, 52.

Акизитивная – 10, 18, 22, 28, 36, 41.

Эмоциональная направленность считается выраженной, если из шести ответов положительных больше половины.

Задание 2. Тест «Исследование тревожности» (опросник Спилберга)

Вводные замечания. Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной деятельной личности. У каждого человека существует свой оптимальный или желательный уровень тревожности – это так называемая полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самоконтроля и самовоспитания.

Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий «веер» ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные для самооценки, самоуважения. Ситуативная или реактивная тревожность как состояние характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности во времени.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить или только личностную тревожность, или только состояние тревожности, либо более специфические реакции. Единственной методикой, позволяющей дифференцированно измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние является методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером. На русском языке его шкала была адаптирована Ю. Л. Ханиным.

Шкала ситуативной тревожности (СТ)

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент (таблица 6.1). Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет.

Таблица 6.1 – Шкала ситуативной тревожности

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4

Окончание таблицы 6.1

№ п/п	Суждение	Нет, это не так	Пожалуй, так	Верно	Совершенно верно
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

Шкала личной тревожности (ЛТ)

Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно (таблица 6.2). Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет.

Таблица 6.2 – Шкала личной тревожности

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
21	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
22	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
23	Я легко расстраиваюсь	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
25	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
26	Я чувствую прилив сил и желание работать	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я все принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Я чувствую себя беззащитным	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4

Окончание таблицы 6.2

№ п/п	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я бываю доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка и анализ полученных результатов

1. Определить показатели ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа (таблица 6.3).

2. Вычислить средние групповые показатели СТ и ЛТ и провести их сравнительный анализ в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: до 30 баллов – низкая, 31–44 балла – умеренная; 45 и более – высокая.

Таблица 6.3 – Ключ для определения показателя тревожности

Номер суждения	Ответы			
	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
СТ				
1	4	3	2	1
2	4	3	2	1
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	4	3	2	1
9	1	2	3	4

Окончание таблицы 6.3

Номер суждения	Ответы			
	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	1	2	3	4
13	1	2	3	4
14	1	2	3	4
15	4	3	2	1
16	4	3	2	1
17	1	2	3	4
18	1	2	3	4
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
ЛТ				
21	4	3	2	1
22	1	2	3	4
23	1	2	3	4
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
26	4	3	2	1
27	4	3	2	1
28	1	2	3	4
29	1	2	3	4
30	4	3	2	1
31	1	2	3	4
32	1	2	3	4
33	1	2	3	4
34	1	2	3	4
35	1	2	3	4
36	4	3	2	1
37	1	2	3	4
38	1	2	3	4
39	4	3	2	1
40	1	2	3	4

$$СТ = \sum_1 - \sum_2 + 35,$$

где \sum_1 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

Σ_2 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

$$ЛТ = \Sigma_1 - \Sigma_2 + 35,$$

где Σ_1 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

Σ_2 – сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам шкалы – 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

По каждому испытуемому следует написать заключение, которое должно включать оценку уровня тревожности и при необходимости рекомендации по его коррекции. Так, лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам. Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

По результатам обследования группы также пишется заключение, оценивающее группу в целом по уровню ситуативной и личностной тревожности, кроме того, выделяются лица, высоко- и низкотревожные.

Задание 3. Методика самооценки психических состояний (по Г. Айзенку)

Предлагаем вам описание различных психических состояний. Если это состояние очень подходит вам, то за ответ ставится 2 балла; если подходит, но не очень, то 1 балл; если совсем не подходит – 0 баллов.

Таблица 6.4 – Бланк методики

№ п/п	Психическое состояние	Подхо- дит	Подхо- дит, но не очень	Не подхо- дит
1	Не чувствую в себе уверенности	2	1	0
2	Часто из-за пустяков краснею	2	1	0
3	Мой сон беспокоен	2	1	0

Продолжение таблицы 6.4

№ п/п	Психическое состояние	Подходит	Подходит, но не очень	Не подходит
4	Легко впадаю в уныние	2	1	0
5	Беспокоюсь о только воображаемых еще неприятностях	2	1	0
6	Меня пугают трудности	2	1	0
7	Люблю копаться в своих недостатках	2	1	0
8	Меня легко убедить	2	1	0
9	Я мнительный	2	1	0
10	С трудом переношу время ожидания	2	1	0
11	Нередко мне кажутся безвыходными положения, из которых можно найти выход	2	1	0
12	Неприятности меня сильно расстраивают, я падаю духом	2	1	0
13	При больших неприятностях я склонен без достаточных оснований винить себя	2	1	0
14	Несчастья и неудачи ничему меня не учат	2	1	0
15	Я часто отказываюсь от борьбы, считая ее бесплодной	2	1	0
16	Я нередко чувствую себя беззащитным	2	1	0
17	Иногда у меня бывает состояние отчаяния	2	1	0
18	Чувствую растерянность перед трудностями	2	1	0
19	В грудные минуты жизни иногда веду себя по-детски, хочу, чтобы меня пожалели	2	1	0
20	Считаю недостатки своего характера неисправимыми	2	1	0
21	Оставляю за собой последнее слово	2	1	0
22	Нередко в разговоре перебиваю собеседника	2	1	0
23	Меня легко рассердить	2	1	0
24	Люблю делать замечания другим	2	1	0
25	Хочу быть авторитетом для окружающих	2	1	0
26	Не довольствуюсь малым, хочу наибольшего	2	1	0
27	Когда разгневаюсь, плохо себя сдерживаю	2	1	0
28	Предпочитаю лучше руководить, чем подчиняться	2	1	0
29	У меня резкая, грубоватая жестикация	2	1	0
30	Я мстителен	2	1	0
31	Мне трудно менять привычки	2	1	0
32	Нелегко переключаю внимание	2	1	0
33	Очень настороженно отношусь ко всему новому	2	1	0
34	Меня трудно переубедить	2	1	0
35	Нередко у меня не выходят из головы мысли, от которых следовало бы освободиться	2	1	0
36	Нелегко сближаюсь с людьми	2	1	0

Окончание таблицы 6.4

№ п/п	Психическое состояние	Подходит	Подходит, но не очень	Не подходит
37	Меня расстраивают даже незначительные нарушения плана	2	1	0
38	Нередко я проявляю упрямство	2	1	0
39	Неохотно иду на риск	2	1	0
40	Резко переживаю отклонения от принятого мною режима	2	1	0

Обработка полученных результатов

Подсчитайте сумму баллов за каждую из четырех групп вопросов (таблица 6.5).

Таблица 6.5 – Результаты тестирования

Баллы	Самооценка психического состояния
<i>I. Тревожность (1–10 вопросы)</i>	
0–7	Не тревожны
8–14	Тревожность средняя, допустимого уровня
15–20	Очень тревожны
<i>II. Фрустрация (11–20 вопросы)</i>	
0–7	Вы имеете высокую самооценку, устойчивы к неудачам и не боитесь трудностей
8–14	Средний уровень, фрустрация имеет место
15–20	У вас низкая самооценка, вы избегаете трудностей, боитесь неудач
<i>III. Агрессивность (21–30 вопросы)</i>	
0–7	Вы спокойны, выдержанны
8–14	Средний уровень
15–20	Вы агрессивны, невыдержаны. Есть трудности в работе с людьми
<i>IV. Ригидность (31–40 вопросы)</i>	
0–7	Ригидности нет, легкая переключаемость
8–14	Средний уровень
15–20	Сильно выраженная ригидность, вам противопоказаны смена места работы, изменения в семье

Тематика рефератов и докладов

1. Понятие психических состояний и их виды.
2. Эмоциональные состояния личности.
3. Стресс и аффект как особые психические состояния.
4. Познавательные психические состояния.
5. Волевые психические состояния.
6. Психические состояния, возникающие в процессе трудовой деятельности человека.
7. Контроль и регуляция психических состояний.

Литература

1. Маклаков, А. Г. Общая психология / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2009. – 583 с.
2. Немов, Р. С. Общая психология : учеб. : в 3 т / Р. С. Немов. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – Т. 2 : Познавательные процессы и психические состояния – 1007 с.
3. Сизанов, А. Н. Тесты и психологические игры. Ваш психологический портрет / А. Н. Сизанов. – Минск : Харвест, 2007. – 576 с.
4. Тугушев, Р. Х. Общая психология / Р. Х. Тугушев, Е. И. Гарбер. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.

Занятие 7. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие человеческой деятельности. Отличие деятельности от поведения и активности.
2. Виды деятельности. Деятельность и развитие человека.
3. Структура человеческой деятельности.
4. Элементы деятельности (умения, навыки, привычки).
5. Профессиональная деятельность. Профессиональное становление личности.
6. Понятие адаптации. Виды трудовой адаптации.
7. Стадии адаптации. Факторы трудовой адаптации.

Краткое содержание занятия

Деятельность можно охарактеризовать как специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования. В деятельности человек осуществляет преобразование природного и социального мира, производство материальных и духовных ценностей, воспроизводство себя как социальной системы.

Деятельность – это активное взаимодействие человека со средой, в которой он достигает *сознательно* поставленной цели, возникшей в результате появления у него определенной потребности, мотивов и интересов. Деятельность человека всегда *общественно обусловлена*, так как именно в деятельности индивид обретает и раскрывает свое место в мире и утверждает себя в нем в качестве существа общественного. Поэтому специфическими признаками деятельности выступают: 1) осознанность (целеполагание); 2) общественно обусловленный характер; 3) продуктивность (целестигжение).

В процессе деятельности человека можно выделить, как минимум, четыре вида отношений:

- 1) отношение человека к предмету – ко всей совокупности окружающих его вещей, создаваемых, потребляемых и т.п.;
- 2) отношение человека к другому человеку – к людям, их группам, обществу в целом;

- 3) отношение человека к природе, всем ее процессам и явлениям;
- 4) отношение человека к самому себе.

Деятельность человека принципиально отличается от активности животных. Во-первых, деятельность человека носит продуктивный, творческий, созидательный характер. Активность животных имеет потребительскую основу, по сравнению с тем, что дано природой, она ничего нового не производит и не создает.

Во-вторых, деятельность человека связана с предметами материальной и духовной культуры, которые используются им или в качестве инструментов, или в качестве предметов для удовлетворения потребностей, или в качестве средств собственного развития. Для животных человеческие орудия и средства удовлетворения потребностей как таковые не существуют.

В-третьих, деятельность человека преобразует его самого, его способности, потребности, условия жизни. Активность животных практически ничего не меняет ни в них самих, ни во внешних условиях жизни.

В-четвертых, человеческая деятельность в ее разнообразных формах и средствах реализации есть продукт истории. Активность животных выступает как результат их биологической эволюции.

В-пятых, активность животных выступает как результат их биологической эволюции. Активность животных изначально задана, генотипически обусловлена, разворачивается по мере естественного анатомо-физиологического созревания организма.

Деятельность отличается не только от активности, но и от поведения. Поведение не всегда целенаправленно, не предполагает создания определенного продукта, носит зачастую пассивный характер. Деятельность всегда целенаправленна, активна, нацелена на достижение определенного результата, создание некоторого продукта.

Все многообразие человеческой деятельности может быть сведено к четырем основным видам: игра, учение, общение и труд. Самый первый вид деятельности, возникший в процессе индивидуального развития человека – это общение, за ним следуют игра, учение, труд.

Игра – такой вид деятельности, результатом которой не становится производство какого-либо материального или идеального продукта (за исключением деловых и конструкторских игр взрослых людей и детей). Игры часто имеют характер развлечения, преследуют цель получения отдыха. Иногда игры служат средством символической разрядки напряженности, возникшей под влиянием

актуальных потребностей человека, которые он не в состоянии ослабить иным путем. Игры детей часто представляют собой воспроизведение детьми действий взрослых и отношений между ними и направлены на познание окружающей действительности.

Общение рассматривается как вид деятельности, направленной на обмен информацией между общающимися людьми. Оно также преследует цели установления взаимопонимания, добрых личных и деловых отношений, оказания взаимопомощи и учебно-воспитательного влияния людей друг на друга. Инженеру необходимо обладать достаточно развитыми коммуникативными навыками общения, взаимодействия, взаимопонимания с другими людьми, с другими специалистами, развитым коммуникативным мышлением.

Учение – вид деятельности, целью которого является приобретение человеком знаний, умений, навыков. Особенность учебной деятельности состоит в том, что она прямо служит средством психического развития индивида.

Труд – вид деятельности человека, посредством которого создаются предметы материальной и духовной культуры, преобразуются условия своей жизни.

Деятельность человека включает две основные сферы: 1) потребностно-мотивационная; 2) предметно-операционная.

Потребностно-мотивационная сфера личности обуславливается его потребностями, мотивами, целями. Деятельность определяется целями и задачами, которые ставит перед собой человек. Если нет цели – нет деятельности. Целью человека чаще всего является то, что в данный момент времени отсутствует и должно быть достигнуто в результате деятельности. Цель представлена в коре головного мозга образом, динамической моделью будущего результата деятельности. Эта модель результата управляет поведением и деятельностью человека. В качестве цели деятельности выступает ее продукт. Он может представлять собой: реальный физический предмет, создаваемый человеком (платье, картина, молоток, компьютер); определенные знания, умения, навыки, приобретенные в ходе деятельности; творческий результат (мысль, идея, теория, произведения искусства и т. п.).

Деятельность вызывается мотивами, причинами, которые побудили человека поставить перед собой ту или иную цель и организовать деятельность по ее достижению. В качестве мотива могут выступать

конкретные потребности, которые в ходе и с помощью деятельности удовлетворяются. Тип деятельности обычно определяется по ее доминирующему мотиву (всякая деятельность побуждается несколькими мотивами).

Мотивы человеческой деятельности могут быть различными:

- органическими (удовлетворение естественных потребностей организма);
- функциональными (удовлетворение с помощью разного рода культурных форм активности, например, игр и занятий спортом);
- материальными (побуждают человека к деятельности, направленной на создание предметов домашнего обихода, различных вещей и инструментов, непосредственно в виде продуктов, обслуживающих естественные потребности);
- социальными (порождают различные виды деятельности, направленные на то, чтобы занять определенное место в обществе, получить признание и уважение со стороны окружающих людей);
- духовными (лежат в основе тех видов деятельности, которые связаны с самосовершенствованием человека).

Мотивация деятельности в ходе ее развития не остается неизменной. С возрастом по мере развития человека происходит изменение мотивации его деятельности. Если человек изменяется как личность, то мотивы его деятельности преобразуются. Прогрессивное развитие человека характеризуется движением мотивов в сторону их все большего одухотворения (от органических к материальным, от материальных к социальным, от социальных к творческим, от творческих к нравственным).

Предметно-операционная сфера деятельности связана с такими понятиями как предмет деятельности, действие, операция.

Предметом деятельности называется то, с чем она непосредственно имеет дело (например, предметом познавательной деятельности является всякого рода информация, предметом учебной деятельности – знания, умения, навыки, предметом трудовой деятельности – создаваемый материальный продукт).

В структуре деятельности выделяют такие ее составляющие как действия и операции. **Действием** называют часть деятельности, имеющую вполне самостоятельную осознанную человеком цель (например, в структуре познавательной деятельности можно выделить такие действия, как чтение учебников, просмотр научных фильмов и др.).

Операцией называют способ осуществления действия. Сколько есть различных способов выполнения действия, столько можно выделить различных операций.

В качестве средств осуществления деятельности для человека выступают те инструменты, которыми он пользуется, выполняя те или иные действия и операции.

Всякая человеческая деятельность имеет внешние и внутренние компоненты. К *внутренним компонентам* относятся анатомо-физиологические структуры и процессы, участвующие в управлении деятельности со стороны центральной нервной системы, а также психические процессы и состояния, включенные в регуляцию деятельности. К *внешним компонентам* можно отнести разнообразные движения, связанные с практическим выполнением деятельности. По мере развития и совершенствования деятельности происходит систематический переход внешних компонентов во внутренние.

Интериоризация – означает переход из внешней для организма среды во внутреннюю. Применительно к человеку, это превращение внешних действий с предметами во внутренние, умственные, оперирующие символами. Интериоризация является основным механизмом развития психических функций. Благодаря интериоризации психика человека приобретает способность оперировать образами предметов, которые в данный момент не воздействуют на его органы чувств. Важнейшим средством интериоризации является слово, которое выделяет и закрепляет в себе существенные свойства вещей. Поэтому овладение правильным употреблением слов есть одновременно усвоение существенных свойств вещей и способов оперирования информацией. Усваивая слова, человек фактически усваивает опыт всего человечества. Таким образом, внутреннюю психическую деятельность можно рассматривать как результат интериоризации внешней, предметной деятельности.

Экстериоризация – процесс перехода внутренних состояний во внешние, практические действия.

В процессе развития деятельности происходят внутренние преобразования: деятельность обогащается новым предметным содержанием; появляются новые средства реализации, которые ускоряют ее течение и совершенствуют результаты, например, усвоение нового языка расширяет возможности для записи и воспроизводства информации. В процессе деятельности происходит автоматизация от-

дельных операций и других компонентов, превращение в умения, навыки. В результате развития деятельности из неё могут выделяться, обособляться и дальше развиваться новые виды деятельности.

Таким образом, развертывание структур во внутреннем плане деятельности идет в следующей последовательности: потребность → мотив → цель → задача; во внешнем плане деятельности наблюдается такая картина: действие → операция → движение.

Основу успешной деятельности составляют: знания, умения и навыки. Знания человек может усваивать в результате целенаправленного обучения, а также попутно в других видах деятельности.

Автоматизированные сознательно, полусознательно, бессознательно контролируемые компоненты деятельности называются умениями, навыками и привычками.

Умения – это элементы деятельности, позволяющие что-либо делать с высоким качеством, например, точно и качественно выполнять какие-либо действия, операции, серию действий или операций. Умения – это знания в действии, включают в себя автоматически выполняемые части, но в целом, представляют собой сознательно контролируемые части деятельности. Умения – промежуточный этап овладения новым способом деятельности. Выполнение деятельности в этом случае осуществляется под сознательным контролем и регулируется знанием. Умением называем и самый элементарный уровень выполнения действия, и мастерство человека в данном виде деятельности. Очевидно, следует различать элементарные умения, идущие вслед за знаниями, и умения, выражающие ту или иную степень мастерства, которое следует за этапом выработки навыков. *Элементарные умения* – действия, возникшие на основе знаний или в результате подражания. *Умение-мастерство*, возникшее в ходе деятельности, на основе уже отработанных навыков и знаний. Квалифицированная деятельность предполагает овладение навыками выполнения отдельных действий.

Навыки – это полностью автоматизированные, инстинктивно-подобные компоненты умений, реализуемые на уровне бессознательного контроля. Если под действием понимать часть деятельности, имеющую четко поставленную цель, то навыком можно назвать автоматизированный компонент действия.

При автоматизации действий и операций, их превращении в навыки в структуре деятельности происходит ряд преобразований. Во-первых, автоматизированные действия и операции сливаются в единый, целостно протекающий акт, называемый умением (например, сложная система движений человека, пишущего текст, выполняющего спортивные упражнения, проводящего хирургическую операцию, изготавливающего тонкую деталь). При этом лишние, ненужные движения исчезают, а количество ошибочных резко сокращается.

Во-вторых, контроль за действием смещается на конечный результат, а внешний сенсорный контроль замещается внутренним, проприоцептивным. Скорость выполнения действия или операции резко возрастает, достигая максимума. Все это происходит в результате упражнений или тренировки. Упражнение – это многократное повторение действий для их сознательного совершенствования. Можно часто повторять одни и те же действия, но если нет сознательной цели их совершенствовать, улучшения может и не наступить. Необходимы два условия, при которых многократные повторения становятся упражнением: 1) наличие ясно осознанной цели и стремление ее достичь; 2) обучающийся должен знать, каких результатов он добивается в процессе упражнений, осознавать свои успехи и свои ошибки, недостатки и причины их.

Умения в отличие от навыков всегда опираются на активную интеллектуальную деятельность и обязательно включают в себя процессы мышления. Сознательный интеллектуальный контроль – это главное, что отличает умения от навыков. Активизация интеллектуальной деятельности в умениях происходит как раз в те моменты, когда меняются условия деятельности, возникают нестандартные ситуации, требующие оперативного принятия разумных решений.

Умения и навыки делятся на несколько типов: двигательные, познавательные, теоретические, практические. Двигательные – включают разнообразные движения, сложные и простые, составляющие внешние, моторные аспекты деятельности. Есть специальные виды деятельности, например, спортивная, целиком построенная на основе двигательных умений и навыков. Познавательные – включают способности, связанные с поиском, восприятием, запоминанием и переработкой информации. Они соотносятся с основными психическими процессами и предполагают формирование знаний. Теоретические умения и навыки связаны с интеллектом. Они выражаются в спо-

способности анализировать, обобщать материал, строить гипотезы, теории, производить перевод информации из одной знаковой системы в другую. Такие умения и навыки более всего проявляются в творческой работе, связанной с получением идеального продукта мысли.

Развитие и совершенствование деятельности можно понимать, таким образом, как переход компонентов отдельных умений, действий и операций на уровень навыков.

Еще один элемент деятельности – это **привычка**. Привычкой называют потребность человека совершать определённые действия. Привычка и навык во многом сходны: привычки также представляют собой автоматизированные способы выполнения действий, закрепившиеся в результате упражнений, многократного повторения. В основе привычек также лежат динамические стереотипы. Но привычка – это навык, ставший потребностью. Если человек по каким-то причинам не выполняет привычных действий, у него возникают непривычные переживания, чувство неудовлетворённости. Навык есть возможность успешного осуществления действия, привычка – побуждение производить эти действия. Это непродуктивный элемент деятельности. Привычка является негибкой (часто и неразумной) частью деятельности, которая человеком выполняется механически и не имеет сознательной цели выраженного продуктивного завершения. В отличие от простого навыка привычка в определенной степени может сознательно контролироваться. Но от умения она отличается тем, что не всегда является разумной и полезной (дурные привычки).

Пути формирования привычек:

- через подражание;
- в результате многократного повторения действия;
- через сознательные целенаправленные усилия.

Профессиональная деятельность связана с овладением, а в дальнейшем с реализацией специальных знаний, умений, навыков.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека. В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды, или стадии. Можно выделить следующие этапы профессионального становления личности: 1) возникновение и развитие профессио-

нальных намерений; 2) профессиональное обучение; 3) профессиональная адаптация; 4) полная или частичная реализация личности в самостоятельном труде.

Началом процесса профессионального становления личности является **стадия оптации** – *формирование профессиональных намерений*. Вначале происходит зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов. Это стадия *аморфной оптации*. Данная стадия соответствует этапу профессионального просвещения, когда вырабатываются знания о мире профессий, способах и условиях осуществления профессионального выбора.

Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название *оптации*. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

С этапом формирования профессиональных намерений личности тесно связана **профессиональная ориентация** – целенаправленная деятельность по подготовке подрастающего поколения к осознанному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями.

Профессиональная ориентация включает в себя следующие элементы: профессиональное просвещение, профессиональную диагностику, профессиональную консультацию, профессиональный отбор (подбор), профессиональное воспитание.

Профессиография – одно из направлений профориентации. Это описание профессий (специальностей), включающее их требования к психофизиологическим качествам человека. Результатом профессиографии являются профессиограммы и психограммы.

Профессиограмма – комплексное, систематизированное описание конкретной профессии (вида трудовой деятельности), ее характеристика, включающая сведения об условиях труда, правах и обязанностях работника, а также необходимых для овладения профессией личностных качествах, знаниях, умениях, навыках.

Важной составной частью профессиограммы является **психограмма**, которая отражает требования профессии к личности специалиста, описывает профессиональные психологические качества, необходимые для успешного овладения данной профессией.

Стадия профессионального обучения начинается с поступления индивида в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, колледж, вуз). Это этап овладения как общими, так и специальными знаниями, умениями и навыками. Данный этап характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершенством. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного–двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает **стадия профессиональной адаптации**. Данная стадия характеризуется тем, что профессиональная активность личности направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду и начинается **стадия полной или частичной реализации личности в труде**, которая включает такие этапы, как первичная профессионализация, вторичная профессионализация, профессиональное мастерство. На стадии *первичной профессионализации* и становления специалиста профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями выполнения. Данный этап характеризуется как совершенствованием знаний, умений, навыков и способностей человека, так и в формировании отрицательных феноменов (деформаций, специфических состояний), снижающих профессиональную эффективность и нарушающих «непрофессиональную» жизнь.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на *второй уровень профессионализации*, на котором происходит становление профессионала. На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности. Происходит появление профессионального стереотипа, т. е. определенного уровня достигнутого профессионального мастерства, проявляющийся в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов, проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, к созданию представления о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – *профессионального мастерства* и становления профессионалов. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Постигание вершин профессионализма (акме) – свидетельство того, что личность состоялась.

Деятельностный подход к воспитанию личности состоит в том, что только включая растущего человека в разнообразные виды деятельности по овладению общественным опытом и умело стимулируя его активность (отношение) в этой деятельности, можно осуществлять его действенное воспитание. Без организации этой деятельности и формирования положительного отношения к ней воспитание невозможно. Именно в этом состоит глубинная сущность этого сложнейшего процесса.

Понятие **адаптация** (от лат. *adapto* – приспособляю) заимствовано из биологии и означает приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации (трудового коллектива), тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения. Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к предприятию, а оно, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и предприятие взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – *двусторонний процесс* между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется: 1) в его поведении; 2) конкретных показателях трудовой деятельности, эффективности труда; 3) усвоении социальной информации и ее практической реализации; 4) росте всех видов активности (трудовой, общественной, познавательной и др.); 5) удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (организацией и содержанием труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностями профессионально-квалификационного роста и т. д.).

Трудовая адаптация представляет собой единство профессиональной, производственной, социально-психологической адаптаций.

Профессиональная адаптация – приспособление работника к требованиям определенной профессии и выражается в соответствующем уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения к своей профессии.

Производственная адаптация – приспособление работника к условиям конкретного производства: к особенностям организации труда, к ритмичности производства, трудовой и технологической дисциплине, санитарно-гигиеническим условиям и т. д.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации (коллекти-

ва), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о своей организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах.

Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, повышается статус, отсутствуют конфликты, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

- *стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения;
- *стадия приспособления*, на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;
- *стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой;
- *идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы и т. д.

Факторы трудовой или профессиональной адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить объективные и субъективные.

Объективные – факторы (в организации это факторы, связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация, качество работы, требования к дисциплине и т. д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т. д.);

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свои движения и действия во времени, коммуникабельность, намерения в отношении дальнейшей работы, настроение, с которым человек идет на работу и т. д.);

- социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т. д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую *удовлетворенность работника* трудом, морально-психологическим климатом в коллективе.

К числу основных *факторов, влияющих на адаптацию молодых специалистов*, относятся:

- соответствие работы полученной в вузе специальности;
- возможность разнообразить труд специалиста, сделать его более привлекательным;
- создание условий для внутриорганизационной мобильности, творческого созидания и профессионального продвижения;
- внедрение научной организации труда на рабочем месте;
- микроклимат в коллективе;
- социально-бытовое обеспечение;
- организация свободного времени.

Задание 1

Объяснить, почему деятельность является специфическим человеческим способом существования.

Задание 2

Осуществить анализ основных сфер в структуре деятельности. Рассмотреть мотивы и цели деятельности.

Задание 3

Проанализировать содержание основных стадий профессионального становления личности. Обосновать оптимальные организационные формы профессиональной ориентации в современных условиях.

Задание 4. Диагностики уровня социальной фрустрированности по Л. И. Вассерману (модификация В. В. Бойко)

Ниже предлагается опросник, который фиксирует степень неудовлетворенности социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.

Прочтите каждый вопрос и укажите один наиболее подходящий ответ (таблица 7):

1 – полностью удовлетворен; 2 – скорее удовлетворен; 3 – затрудняюсь ответить; 4 – скорее не удовлетворен; 5 – полностью не удовлетворен.

Таблица 7 – Бланк для ответов

Удовлетворены ли Вы:	1	2	3	4	5
– своим образованием					
– взаимоотношениями с коллегами по работе					
– взаимоотношениями с администрацией на работе					
– взаимоотношениями с субъектами своей профессиональной деятельности (пациенты, учащиеся, клиенты)					
– содержанием своей работы в целом					
– условиями профессиональной деятельности (учебы)					
– своим положением в обществе					
– материальным положением					
– жилищно-бытовыми условиями					
– отношениями с супругом (ой)					
– отношениями с ребенком (детьми)					
– отношениями с родителями					
– обстановкой в обществе (государстве)					
– отношениями с друзьями, ближайшими знакомыми					
– сферой услуг и бытового обслуживания					

Окончание таблицы 7

Удовлетворены ли Вы:	1	2	3	4	5
– сферой медицинского обслуживания					
– проведением досуга					
– возможностью проводить отпуск					
– возможностью выбора места работы					
– своим образом жизни в целом					

Обработка и анализ полученных результатов

По каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьироваться от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваиваются баллы: полностью удовлетворен – 0, скорее удовлетворен – 1, затрудняюсь ответить – 2, скорее неудовлетворен – 3, не удовлетворен полностью – 4.

Если методика используется для выявления показателя у группы респондентов, то надо:

- 1) получить отдельно произведение числа респондентов, выбравших тот или иной ответ, на балл, присвоенный ответу;
- 2) подсчитать сумму этих произведений;
- 3) разделить ее на общее число ответивших на данный пункт.

Можно определить итоговый средний индекс уровня социальной фрустрированности. Для этого надо сложить показатели фрустрированности по всем пунктам и разделить сумму на число пунктов (20).

В массовых обследованиях весьма показателен процент лиц, выбравших тот или иной вариант ответа на конкретный пункт.

Интерпретация результатов. Выводы об уровне социальной фрустрированности делаются с учетом величины балла (среднего балла) по каждому пункту. Чем больше балл, тем выше уровень социальной фрустрированности:

- 3,5–4 балла: очень высокий уровень фрустрированности;
- 3,0–3,4: повышенный уровень фрустрированности;
- 2,5–2,9: умеренный уровень фрустрированности;
- 2,0–2,4: неопределенный уровень фрустрированности;
- 1,5–1,9: пониженный уровень фрустрированности;
- 0,5–1,4: очень низкий уровень;
- 0–0,5: отсутствие (почти отсутствие) фрустрированности.

Темы рефератов и докладов

1. Понятие и виды человеческой деятельности.
2. Деятельность и психические процессы.
3. Формирование мотивации профессиональной деятельности.
4. Умения, навыки, привычки.
5. Профессиональная деятельность и профессиональное становление личности.
6. Кризисы профессионального становления.
7. Профессиональная деформация личности.
8. Профессиональная ориентация, ее роль в выборе профессии.
9. Роль профессиональной деятельности в формировании личности.
10. Деятельностный подход к воспитанию и развитию личности.
11. Общая характеристика социально-психологической адаптации.
12. Объективные и субъективные факторы профессиональной адаптации.
13. Роль руководителя в процессе адаптации различных категорий работников.
14. Адаптация молодых специалистов.

Литература

1. Столяренко, Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Ростов н / Д : Феникс, 2001. – 512 с.
2. Морозов, А. В. Деловая психология. Курс лекций : учеб. для высших и средних специальных учебных заведений / А. В. Морозов. – СПб. : Издательство Союз, 2000. – 576 с.
3. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., переработ. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «Модэк», 2003. – 479 с.
4. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М. : ИЦ «Академия», 2003. – 480 с.
5. Кухарчук, А. М. Человек и его профессия: учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений / А. М. Кухарчук. – Минск : Современное слово, 2006. – 544 с.
6. Психология менеджмента : учеб. / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 320 с.

7. Психология труда / под ред. А. В. Карпова. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.

8. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология / А. Л. Свенцицкий. – М. : ТК «Велби» ; Проспект, 2004. – 336 с.

9. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт, 1998. – 350 с.

10. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н / Д : Феникс, 1996. – 509 с.

11. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : МГУ, 1998. – 376 с.

12. Крысько, В. Г. Социальная психология в схемах и комментариях / В. Г. Крысько. – СПб. : Питер, 2003. – 286 с.

Занятие 8. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ГРУПП И КОЛЛЕКТИВОВ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие «группа». Классификация групп.
2. Малая группа, ее признаки.
3. Понятие коллектива.
4. Основные характеристики производственного коллектива.
5. Функции производственного коллектива.
6. Стадии развития производственного коллектива.
7. Социальный контроль в группах и коллективах.

Краткое содержание занятия

В социальной психологии принято называть **группой** как реально существующие общности, так и абстрактные, выделяемые для изучения категории людей, реально не имеющих связей друг с другом. Последние группы называют *номинальными* или *условными*. Выделять их приходится для нужд демографии, статистического анализа.

Группы как реально существующие общности живут и функционируют в реальном мире, объединяются на основе единства целей, интересов или какой-либо деятельности, имеют общие существенные признаки. При этом входящие в их состав люди осознают свою принадлежность к данной группе. Среди реальных известная часть групп создается специально для проведения психологических экспериментов – это *лабораторные* группы. С *реальными естественными* группами мы встречаемся повсеместно. Именно эти группы с реальными особенностями представляют важную область для познания. Естественные группы делятся на *большие* и *малые*. **Большие группы** в количественном отношении, это большие образования людей. Разделяют их как минимум на два вида: случайно (стихийно) возникшие и существующие какое-то время общности людей, куда относятся толпа, публика. *Организованные* группы, – сложившиеся в ходе исторического развития общества. К ним относятся этнические общности, БРСМ, религиозные общности, профессиональные и возрастные объединения. Психологические проблемы больших социальных групп – перспективная линия развития социальной психологии.

Малая группа – это небольшое по размеру объединение людей, связанное непосредственным взаимодействием.

Качественными признаками малой группы являются контактность и целостность.

Контактность – возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями.

Целостность – социальная психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое.

За нижнюю границу малой группы принимают двух человек, верхняя граница для малой группы определяется ее качественными признаками и обычно не превышают 30–40 человек.

Малые группы делятся на формальные и неформальные, группы членства и референтные группы, первичные и вторичные.

Формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) группы. К первым относятся формирования людей, определенные предписанием, имеющие юридически закреплённую структуру, назначенное или избранное руководство, нормативно закреплённые права и обязанности ее членов. Членство и взаимоотношения в формальных группах носят формальный характер. Ко вторым относятся группы, возникшие благодаря общности взглядов, интересов, симпатий. Неформальная группа может выступать внутри официальной группы.

Группа членства – это группа, членом, которой является человек в данный момент. *Референтной* (эталонной) – является группа, с нормами поведения которой можно соотносить свое поведение.

Первичные и вторичные группы. *Первичные* – наименьшие по размеру, *вторичные* – формально представляют собой единые общности, но включающие в себя несколько первичных групп. Первичные группы – это особая разновидность малых групп, в которых связь опирается не только на личные контакты, но и на высокую эмоциональную вовлеченность ее членов в дела группы. Вторичные группы – это группы, организованные для достижения определенной цели.

Классификация малых групп по критерию поэтапного их развития:

- 1) *диффузные* (основаны на поверхности эмоциональных связей);
- 2) *ассоциации* (обусловлены личными целями деятельности);
- 3) *корпорации* (основаны на узкогрупповых целях);
- 4) *коллективы* (детерминированы, прежде всего, созидательными, общественно значимыми целями деятельности).

Коллектив – это группа достаточно высокого уровня развития. В нем группа людей, объединенная общей деятельностью, конечная цель которой совпадает с целью общества.

В социальной психологии понятие «коллектив» употребляется в широком и узком смыслах. В первом случае его можно отнести к любому официально организованному объединению людей, занятых каким-либо общественно полезным видом деятельности. Так можно говорить о коллективе промышленного предприятия, вуза, школы, колхоза.

Любое структурное официальное подразделение каждого из них также можно считать коллективом (например, коллектив цеха, отдела, участка, бригады, звена, класса, учебной группы). Главный признак коллектива в широком смысле – наличие у членов общей цели деятельности, направленной на благо общества.

Понятие «коллектив» в узком смысле используется применительно к контактной (малой) группе, характеризуемой, наряду с общностью социально значимых целей ее членов также высоким уровнем организованности, сплоченности и психологической совместимости.

Коллективом выполняются следующие функции:

- *целевая* – основная функция, для чего создан коллектив;
- *интегративная* – связана с процессом объединения работников в единый коллектив;
- *функция развития личности* – заключается в удовлетворении материальных и духовных потребностей работников;
- *воспитательная* – направлена на создание условий по усвоению каждым работником групповых норм поведения.

В социальной психологии выделяют четыре стадии развития коллектива:

- *первая стадия* – формирование коллектива;
- *вторая стадия* – становление коллектива и выработки решений;
- *третья стадия* – идентификация (самоотнесение субъекта к определенной социальной группе);
- *четвертая стадия* – зрелость коллектива.

Коллектив имеет сложную структуру. Знание этой структуры представляет существенный интерес, поскольку она определяет формы включения человека в общественно полезную коллективную деятельность. Существуют следующие виды структур коллектива:

1. *Функциональная* – характеризуется сложившимся в коллективе разделением и кооперацией труда: составом по функциональному

содержанию труда, распределением функциональных ролей исходя из деловых и иных качеств работников. Функциональная структура выражает отношения, вытекающие из характера выполняемых людьми служебных обязанностей.

2. *Организационная* – основана на распределении основных профессиональных ролей и ответственности между членами коллектива. Различают два типа организационных структур: *формальная* (официальная), основывающаяся на административно узаконенных взаимоотношениях между его членами, ответственными за конкретные участки работы, и *неформальная* (неофициальная), которая определяется правилами и взаимоотношениями между членами коллектива, складывающимися в зависимости от испытываемых ими чувств: уважения и неуважения, симпатии и антипатии и пр.

Ведущим признаком формальной структуры служит общая цель, совпадающая с целью общества и определяющая статус, права и обязанности коллектива и его членов, распределение обязанностей между членами коллектива, осуществляемое исходя из принятого распределения труда, субординации и характера коммуникаций – как существующих внутри коллектива, так и связывающих его с другими коллективами.

Неформальная структура – это структура, складывающаяся на базе отношений, возникающих в коллективе сообразно индивидуальным психологическим чертам, а также общим нормам поведения его членов. Неформальная структура обычно устойчива и оказывает большое влияние на становление личности, а через нее – и на стабильность коллектива, помогает обнаружить недостатки формальной структуры и находить пути ее совершенствования.

3. *Профессиональная* структура подразумевает состав по уровню профессиональной подготовки.

4. *Демографическая* – состав формируется по возрасту, полу и иным признакам; особенности структуры этого вида определяют во многом профессиональную мотивацию и отношение к работе, ценностные ориентации и меру осознания задач коллектива.

5. *Социально-психологическая* – отражает состояние межличностных отношений, характеристику ценностных ориентаций, мотивы трудовой деятельности и др. Она характеризуется такими категориями, как симпатия, общественное признание и авторитет и формируется под воздействием психических и нравственных свойств людей.

На деятельность коллектива влияет совокупность внешних и внутренних факторов.

Внешние факторы формируют среду для нормальной деятельности коллектива, причем среда эта во многом предопределяет индивидуальные и общие установки членов коллектива. К числу таких факторов относятся:

- специфика отрасли, к которой принадлежит данный коллектив;
- территория, на которой действует данный коллектив;
- объем полномочий органов управления по регулированию его деятельности.

Внешние факторы могут сыграть ведущую роль в укреплении коллектива, но они способны также привести к его распаду.

Внутренние факторы представлены в виде целей и содержания совместной деятельности, а также техникой, технологией и характером трудового процесса, условиями труда, численностью, квалификационным составом работников, различиями между ними по полу и возрасту, их ценностными ориентациями и межличностными отношениями. Внутренние ее факторы используются с таким расчетом, чтобы обеспечивать согласованность личных потребностей и ожиданий работников с общественными интересами и условиями работы в коллективе.

Термин **«производственный коллектив»** обычно используется для характеристики соответствующей общности людей, функционирующей в сфере материального (промышленного или сельскохозяйственного) производства.

Первичный коллектив – неразложимые далее в системе официальной организации, структурные ячейки (бригада, отдел, лаборатория); вторичный коллектив, состоит из ряда первичных (цех, факультет).

Основной коллектив – коллектив, состоящий из более мелких структурных подразделений.

Коллектив – это не просто группа совместно работающих людей, объединенная лишь пространством (территорией предприятия) и временем (рабочим днем, сменой). Коллектив – это, прежде всего группа, где межличностные отношения опосредуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности.

В связи с этим психологи выделяют такое понятие как эффективность коллектива.

Под эффективностью коллектива следует понимать степень достижения поставленной цели с учетом всех затрат, которые потребовались для ее достижения.

В деятельности коллектива можно выделить трудовую и социально-психологическую эффективность. Первая определяется фактором достижения цели, вторая – благоприятным для деятельности состоянием взаимоотношений в коллективе. Эффективность коллектива зависит от ряда факторов. Среди них в первую очередь следует назвать организацию деловых взаимоотношений, определяемую величиной коллектива, сложностью выполняемого коллективом задания, разделением функций людей в коллективе и организацией взаимосвязи между ними.

И. П. Волков выделяет три комплекса взаимосвязанных факторов, влияющих на взаимоотношения и поведение людей в производственных условиях и важных с социально-психологической точки зрения:

- предписанные и привычные для данной организации производственные шаблоны делового поведения;
- эмоции и чувства, возникающие, в межличностных взаимоотношениях;
- знания людей об условиях производства и о самих себе.

Эти факторы составляют основу в формировании установки работников – ее поведенческого, эмоционального и когнитивного компонента.

Величина производственного коллектива определяется количеством включенных в него людей. Иногда полагают, что чем больше коллектив, тем эффективнее и быстрее он выполнит порученное задание. Однако это не совсем так. Количественный состав обусловлен, прежде всего, производственной необходимостью. Для каждой конкретной деятельности необходимо определить ту численность коллектива, при которой, достигается наиболее высокая эффективность. Эту численность принято называть оптимальной.

На эффективность производственного коллектива влияет и характер задач, т. е. трудность задач, кажущаяся неразрешимостью или, наоборот, легкость, не требующая никакой напряженности, творческих усилий, а также информационные связи между членами коллектива, которые определяются ее функциональной организацией. Важно оценить информационные связи участников коллектива: кто

и с кем имеет информационную связь, является ли она односторонней или двусторонней, как часто в ходе выполнения задания члены коллектива обмениваются информацией.

Таким образом, для обеспечения эффективности производственного коллектива важно при его организации правильно определить величину коллектива, его организационную структуру и характер информационных связей. Эффективность коллектива также зависит от правильного распределения обязанностей внутри группы.

Под **социальным контролем** понимается механизм саморегуляции в социальных системах, действующий по принципу обратной связи, когда органы социального управления реагируют на факторы дестабилизации социальной системы.

В социальный контроль входят экспектации, нормы и санкции. **Экспектации** – требования окружающих по отношению к данному человеку, выступающие в форме ожиданий. Например, мать ожидает от своего ребенка, что после окончания школы он поступит в университет. Она может даже и не говорить об этом, но ребенок точно знает ожидания матери и старается их оправдать. Многие требования – ожидания окружающих определяются теми функциями, которые человек должен выполнять, исходя из своего социального статуса, положения в обществе и социальной роли. В одной и той же ситуации экспектации по отношению к ребенку будут отличаться от экспектации по отношению к взрослому человеку. Иногда экспектации провоцируются типичным поведением данного человека в определенных ситуациях, хотя само это типичное поведение формируется чаще всего под влиянием социальных норм.

Наиболее общее представление о социальных нормах связано с понятием согласия людей о должном. **Социальные нормы** – это некие образцы, предписывающие то, что люди должны говорить, думать, чувствовать, делать в конкретных ситуациях. Можно сказать, что в некоторых случаях нормы выступают как определенные правила, которые выработаны группой, приняты ею и которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Однако чаще всего нормы представляют собой установленные модели, эталоны должного поведения с точки зрения как общества в целом, так и конкретных социальных групп.

Нормы выполняют регулятивную функцию как по отношению к конкретному человеку, так и по отношению к группе. В любом слу-

чае социальная норма выступает как общественное явление, не зависящее от индивидуальных вариаций. Люди, имеющие совершенно разные мотивы, поступают идентично, поскольку представления о должном в данной ситуации у них совпадают и создают стандарт действия, регулирующий поведение человека. Большинство социальных норм – это неписанные правила. Просто люди, взаимодействующие в типичных и повторяющихся ситуациях, приспосабливаются друг к другу и ситуации, вырабатывая наиболее приемлемые и оптимальные варианты поведения. Постепенно эти варианты закрепляются и стабилизируются, становятся привычными.

Чем дольше существует группа, тем более стабильными и жесткими являются нормы. Так, группа абитуриентов почти не имеет устойчивых групповых норм в отличие от группы студентов-старшекурсников. Когда нормы закрепляются, они начинают регулировать внутригрупповые отношения. Поэтому в группе абитуриентов социальный контроль значительно слабее, чем в группе студентов-старшекурсников. Старшекурсники уже хорошо знают друг друга и знают, что от кого можно ожидать. Студенту старшего курса невозможно изменить свое поведение или манеры, не вызывая удивления окружающих, в то время как абитуриент может делать это совершенно свободно.

Социальные нормы имеют вполне определенные особенности признаки. Выделяют различные **признаки социальных норм**, среди которых наиболее значимыми являются следующие. Во-первых, это *общезначимость*. Нормы не могут распространяться только на одного или нескольких членов группы или общества, не затрагивая поведение большинства. Даже если по социальному статусу человек может проигнорировать нормы, вряд ли он способен сделать это, не вызывая негативного общественного мнения. Если нормы являются общественными, то они общезначимы в рамках всего общества, если же групповыми, то их общезначимость ограничивается рамками данной группы. Явное нарушение норм воспринимается на уровне общественного или группового сознания как вызов.

Есть нормы, которые являются эталонами поведения только в малых группах и связаны с определенными традициями. Посторонний человек, попав в группу и не зная ее норм, может почувствовать неловкость. Поэтому, когда субъект первый раз принимает участие в каком-то собрании или приходит на праздник в незнако-

мую компанию он, прежде всего, старается понять нормы группы, т. е. уяснить, что принято и чего не принято здесь делать. Поскольку большинство правил не декларируется, а подразумевается, то не всегда просто осознать нормы. Индивид не может прийти в незнакомую группу и диктовать там правила (за редким исключением особых случаев). Такое поведение будет расценено, по меньшей мере, как оскорбительное.

Вторым признаком норм является *возможность применения группой или обществом санкций* – наград или наказаний, одобрения или порицания. Поскольку санкции являются не только признаком норм, но также входят в социальный контроль, о них более обстоятельно будет сказано позже.

Третий признак нормы – *наличие субъективной стороны*, проявляется в двух аспектах: во-первых, человек вправе решать сам, принимает или не принимает он нормы группы или общества, будет или не будет их выполнять, и если будет, то какие именно; во-вторых, индивид сам ожидает от других людей определенного поведения, соответствующего тем или иным нормам. Любая норма содержит в себе возможность отклонения, даже если это такая жесткая, зафиксированная форма социального контроля, как закон. Вариативность отклонений достаточно велика.

Стремление человека к психологическому комфорту будет направлять его к установлению баланс между внешним и внутренним миром. Если нарушение норм будет слишком сильным, такой баланс становится совершенно невозможным. В психологической литературе описан феномен отклонения, связанный с патологическими нарушениями субъектом социальных норм. Этот феномен получил название «социопатии» или «антисоциального поведения» и рассматривается как одна из наиболее сложных форм социальной дезадаптации человека.

Четвертый признак социальных норм – *взаимозависимость*. В обществе нормы взаимосвязаны и взаимообусловлены, они образуют сложные системы, регулирующие действия людей. Нормативные системы могут быть различными, и это различие иногда содержит в себе возможность конфликта: как социального, так и внутриличностного. Некоторые социальные нормы противоречат друг другу, ставя человека в ситуацию необходимости выбора. Такое противоречие – естественное явление, поскольку нормы определяются группами, а группы могут быть самыми разными, поведение

группы преступников противоречит нормам общества, однако сами преступники имеют свои собственные социальные нормы, нарушение которых может караться весьма жесткими санкциями. Вполне понятно, что нормы общества и нормы такой группы конфликтны. Но они взаимозависимы, ибо действия преступников осуществляются в конкретном обществе и социальной группе с их вполне определенными правилами. В то же время общество стремится усовершенствовать нормы и санкции для предотвращения деятельности антисоциальных групп.

Пятым признаком или особенностью норм является *масштабность*. Нормы различаются по масштабу на собственно социальные групповые. Собственно социальные нормы действуют в рамках всего общества и представляют собой такие формы социального контроля, как обычаи, традиции, законы, этикет.

Традиционно выделяют следующие виды санкций: негативные и позитивные, формальные и неформальные. *Негативные санкции* направлены против человека, отступившего от социальных норм. *Позитивные санкции* направлены на поддержку и одобрение человека, который следует данным нормам. *Формальные санкции* налагаются официальным, общественным или государственным органом или их представителем. *Неформальные* предполагают обычно реакцию членов группы, друзей сослуживцев, родственников, знакомых и т. д. Таким образом, можно выделить четыре типа санкций: формальные негативные, формальные позитивные, неформальные позитивные и неформальные негативные.

Задание 1. Методика «Q-сортировка тенденций поведения в группе» по В. Стефансону

Настоящий методический прием используется для изучений представлений о себе.

Ниже приведены утверждения. Поставьте «+», если вы согласны с утверждением или «-», если не согласны.

Опросник

1. Критичен к окружающим товарищам.
2. Возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Склонен следовать советам лидера.
4. Не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.

5. Нравится дружелюбность в группе.
6. Склонен противоречить лидеру.
7. Испытываю симпатию к одному–двум членам группы.
8. Избегаю встреч и собраний в группе.
9. Нравится похвала лидера.
10. Независим в суждениях и манере поведения.
11. Готов встать на чью-либо сторону в споре.
12. Склонен руководить товарищами.
13. Радуюсь общению с одним–двумя друзьями.
14. Внешне спокоен при проявлении враждебности со стороны членов группы.
15. Склонен поддерживать настроение своей группы.
16. Не придаю значение личным качествам членов группы.
17. Склонен отвлекать группу от целей.
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитаю общаться только с некоторыми членами группы.
21. Нравится, когда лидер активен и хороший руководитель.
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальными отношениями.
26. Когда обвиняют – теряюсь и молчу.
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремлюсь быть в центре внимания.
31. Хотел бы быть членом более узкой группировки.
32. Склонен к компромиссам.
33. Испытываю внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям.
34. Болезненно отношусь к замечаниям товарищей.
35. Могу быть коварным и вкрадчивым.
36. Склонен принять на себя руководство в группе.
37. Откровенен в группе.

38. Возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.

39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.

40. Не склонен отвечать на проявление дружелюбия.

41. Склонен сердиться на товарищей.

42. Пытаюсь нести других против лидера.

43. Легко нахожу знакомства за пределами группы.

44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор.

45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы.

46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе.

47. Склонен к насмешкам и ироничен.

48. Возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться.

49. Предпочитаю меньшую, но более интимную группу.

50. Пытаюсь не показывать свои истинные чувства.

51. Становлюсь на сторону лидера при групповых разногласиях.

52. Инициативен в установлении контактов в общении.

53. Избегаю критиковать товарищей.

54. Предпочитают обращаться к лидеру чаще, чем к другим.

55. Мне нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.

56. Люблю затевать споры.

57. Стремлюсь удержать свое высокое положение в группе.

58. Склонен вмешиваться в контакты товарищей и нарушать их.

59. Склонен к «перепалкам», «задиристий».

60. Склонен выражать недовольство лидером.

Обработка и анализ полученных результатов

При обработке результатов учитываются только ответы «+».

Зависимость – 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54.

Независимость – 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60.

Общительность – 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52.

Необщительность – 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58.

Принятие борьбы – 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59.

Избегание борьбы – 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53.

Задание 2. Изучение представлений испытуемого о себе в системе межличностного взаимодействия в группах и коллективах

Методика Т. Лири предназначена для исследования представлений испытуемого о себе в системе межличностного взаимодействия.

Методика представляет собой набор лаконичных характеристик, по которым испытуемый оценивает себя, свое актуальное «я» (образ собственного «я» на момент исследования). Каждая из 128 характеристик имеет свой порядковый номер.

Заготовьте порядковый набор цифр от 1 до 128 и расположите их в шести столбцах. Перед вами опросник, содержащий разные характеристики. Следует внимательно прочесть каждую из них и подумать, соответствует ли она вашему представлению о себе. Если «да», то рядом с номером поставьте знак «+». Если нет, то не делайте никаких пометок. Постарайтесь проявить максимальную внимательность и искренность.

Опросник

1. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
2. Уверен в себе.
3. Пользуюсь уважением у других.
4. Не терплю, чтобы мной командовали.
5. Откровенный.
6. Жалобщик.
7. Часто прибегают к помощи других.
8. Ищу одобрения.
9. Доверчив и стремлюсь радовать других.
10. Люблю ответственность.
11. Произвожу впечатление значительности.
12. Обладаю чувством собственного достоинства.
13. Бодрый.
14. Благородный.
15. Злой, жестокий.
16. Хвастливый.
17. Корыстный.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Деспотичный.
20. Умею настоять на своем.

21. Великодушен и терпим к недостаткам.
22. Начальственно-повелительный.
23. Стремлюсь покровительствовать.
24. Способен вызвать восхищение.
25. Предоставляю другим право принимать решения.
26. Прощаю все.
27. Кроткий.
28. Могу проявить безразличие.
29. Бескорыстный.
30. Люблю давать советы.
31. Зависимый, несамостоятельный.
32. Самоуверен и напорист.
33. Ожидаю восхищение от каждого.
34. Часто печален.
35. На меня трудно произвести впечатление.
36. Общительный и уживчивый.
37. Открытый и прямолинейный.
38. Озлобленный.
39. Люблю подчиняться.
40. Люблю управлять другими.
41. Способен быть критичным к себе.
42. Щедрый.
43. Всегда любезен в обращении.
44. Уступчивый.
45. Застенчивый.
46. Люблю заботиться о других.
47. Думаю только о себе.
48. Покладистый.
49. Отзывчивый к призывам о помощи.
50. Умею распоряжаться, приказывать.
51. Часто разочаровываюсь.
52. Неумолимый, но беспристрастный.
53. Часто гневаюсь.
54. Критичен к другим.
55. Всегда дружелюбен.
56. Часто сужу о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам.
57. Способен проявлять недоверие.

58. Очень почитаю авторитеты.
59. Ревнивый.
60. Люблю «поплакаться».
61. Робкий.
62. Обидчивый, щепетильный.
63. Часто недружелюбен.
64. Властный.
65. Безынициативный.
66. Способен быть суровым.
67. Деликатный.
68. Всем симпатизирую.
69. Деловитый, практичный.
70. Переполнен чрезмерным сочувствием.
71. Внимательный и ласковый.
72. Хитрый и расчетливый.
73. Дорожу мнением окружающих.
74. Надменный, самодовольный.
75. Чрезмерно доверчив.
76. Готов довериться любому.
77. Легко смущаюсь.
78. Независимый.
79. Эгоистичный.
80. Нежный, мягкосердечный.
81. Легко поддаюсь влиянию других.
82. Уважительный.
83. Произвожу впечатление на окружающих.
84. Добросердечный.
85. Охотно принимаю советы.
86. Обладаю талантом руководителя.
87. Легко попадаю впросак.
88. Долго помню обиды.
89. Легко поддаюсь влиянию друзей.
90. Проникнут духом противоречия.
91. Порчу людей чрезмерной добротой.
92. Слишком снисходителен к окружающим.
93. Тщеславный.
94. Стремлюсь снискать расположение каждого.
95. Склонен к восхищению и подражанию.

96. Охотно подчиняюсь.
97. Со всеми соглашаюсь.
98. Забочусь о других в ущерб себе.
99. Раздражительный.
100. Стыдливый.
101. Отличаюсь чрезмерной готовностью подчиняться.
102. Дружелюбный, доброжелательный.
103. Добрый, вселяющий уверенность.
104. Холодный, черствый.
105. Стремящийся к успеху.
106. Нетерпим к ошибкам других.
107. Благорасположен ко всем без разбора.
108. Строгий, но справедливый.
109. Всех люблю.
110. Люблю, чтобы меня опекали.
111. Почти никогда и никому не возражаю.
112. Мягкотелый.
113. Другие думают обо мне благосклонно.
114. Упрямый.
115. Стойкий и крутой, где надо.
116. Могу быть искренним.
117. Скромный.
118. Способен сам позаботиться о себе.
119. Скептичен.
120. Язвительный, насмешливый.
121. Навязчивый.
122. Злопамятный.
123. Люблю соревноваться.
124. Стремлюсь ужиться с другими.
125. Неуверенный в себе.
126. Стараюсь утешить каждого.
127. Самобичующий.
128. Бесчувственный, равнодушный.

Обработка и анализ полученных результатов

Баллы подсчитываются по восемь вариантам межличностного взаимодействия. Для этого используется ключ к опроснику Т. Лири

(таблица 8), с помощью которого выделяются 16 номеров, формирующих каждый из октантов.

Количество перечеркнутых номеров сравнивается с таблицей количественных результатов соответственно каждому октанту, отражающему тот или иной вариант межличностных отношений.

Таблица 8 – Обработка результатов

Номера вариантов	Номера вопросов
I	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113
II	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123
III	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128
IV	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122
V	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96, 100, 101, 112, 117, 125, 127
VI	9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85, 87, 95, 110, 111, 121
VII	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124
VIII	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70, 80, 91, 92, 98, 103, 126

Варианты межличностных отношений

1. *Властный–лидирующий.* При умеренно выраженных баллах (до 8) выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. При высоких показателях – нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 баллов), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма (свыше 12 баллов).

2. *Независимый–доминирующий.* Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (при умеренных показателях, в пределах 8 баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких 12–16 баллах).

3. *Прямолинейный–агрессивный.* В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность, вспыльчивость (высокие баллы).

4. *Недоверчивый–скептический*. Реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастают в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством окружающими и подозрительностью (12–16 баллов).

5. *Покорный–застенчивый*. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах – полная покорность, повышенное чувство вины, самоунижение.

6. *Зависимый–послушный*. При средних баллах (до 8) – потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях – сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

7. *Сотрудничающий–конвенциональный*. Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность данного стиля межличностного общения проявляется компромиссным поведением, несдержанностью в излияниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, стремлением подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

8. *Ответственный–великодушный*. Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокие баллы – мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14–16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0–3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, заштрихованных выше 4 баллов, то их достоверность сомнительна: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первые четыре типа межличностных отношений – I, II, III, IV – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к дизъюнктивным (конфликтным) проявлениям (III, IV), большей независимостью мнения, упорством в отстаивании

собственной точки зрения, тенденцией к лидерству и доминированию (I и II). Другие четыре октанта – V, VI, VII и VIII – представляют противоположную картину: преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими (VII, VIII), неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам (V, VI).

Интерпретация данных динамики межличностных отношений (ДМО) в основном должна ориентироваться на преобладании одних показателей над другими и в меньшей степени – на абсолютных величинах.

Группы с максимально возможным ЦОЕ (ценностно-ориентационное единство) – все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ – участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т. е. выбирают каждую из них одинаковое число раз. Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Темы рефератов и докладов

1. Понятие группы. Механизм образования малых групп.
2. Классификация групп.
3. Структура коллектива и его виды.
4. Условия формирования коллектива.
5. Критерии эффективности производственного коллектива.
6. Стадии развития коллектива.
7. Социализация личности в коллективе.
8. Социальные нормы в группах и коллективах.

Литература

1. Андреев, Е. В. Социальная психология / Е. В. Андреев. – М. : Академия, 2004. – 264 с.
2. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 363 с.
3. Коломинский, Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский. – М. : АСТ, 2010. – 446 с.
4. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Прайт-Еврознак, 2004. – 512 с.
5. Свенцицкий А. Л. Социальная психология / А. Л. Свенцицкий. – М. : Проспект, 2009. – 336 с.

Занятие 9. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие межличностных отношений.
2. Составляющие межличностных отношений.
3. Социально-психологический климат в коллективе.
4. Психологическая совместимость и несовместимость.
5. Чувства как аналитическая единица межличностных отношений.
6. Массовые социально-психологические явления и их роль в межличностных отношениях.
7. Методы изучения межличностных отношений.

Краткое содержание занятия

Коллектив – это не просто группа совместно работающих людей, объединенных лишь пространством (территорией предприятия) и временем (рабочим днем, сменой). **Коллектив** – это группа, где формируются межличностные отношения которые опосредуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности.

Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективах. Это – производственные, экономические, политические, правовые, этические, эстетические отношения.

Через **межличностные отношения** раскрываются социально-психологические формы, в которые облекается содержание общественных отношений в процессах общения людей: организационно-технологические взаимоотношения, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическая взаимосвязь, эмоционально-логическое взаимопознание. Они возникают на основе предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности.

Характеризуя межличностные отношения, в психологической науке выделяют три составляющие этих отношений, три их компонента: поведенческий, эмоциональный и познавательный.

Поведенческий компонент включает поступки, действия, мимику, жестикуляцию, речь – все, что проявляется в поведении человека и может наблюдаться другими людьми. *Эмоциональный компонент* включает все, что связано с эмоциональными состояниями: внутриличностный конфликт, эмоциональная чувствительность, удовлетворенность собой, партнером, работой и т. д. *Познавательный компонент* включает все психические процессы, связанные с познанием других людей, самого себя: ощущение, восприятие, представление, память, мышление, воображение.

Межличностные отношения возникают и формируются во взаимодействии, общении, совместной деятельности. Они охватывают широкий диапазон психологических явлений: восприятие и понимание людьми друг друга, межличностная привлекательность, взаимовлияние.

Единство содержания общественных отношений и социально-психологических форм межличностных отношений предстает в виде взаимоотношения людей, а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе. Взаимоотношения являются непосредственными отношениями человека к человеку, в которых все виды общественных отношений людей сливаются в социально-психологические формы общения.

Социально-психологический климат – это психический настрой группы или коллектива, который оказывает влияние на образ жизни людей, на их повсеместное самочувствие, работоспособность и уровень творческой и личной реализации. Социально-психологический климат проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Социально-психологический климат зависит от среды и уровня развития коллектива, непосредственно влияет на деятельность его членов, на осуществление основных его функций. Социально-психологический климат может во многом определить как удовлетворенность, так и неудовлетворенность членов коллектива межличностными отношениями.

Среди основных факторов социально-психологического климата выделяют воздействия со стороны макросреды и воздействия со стороны микросреды. Основной акцент делается на факторы микросреды, особенно на межличностные отношения «по горизонтали» и

«по вертикали», влияние производственной ситуации, в пределах которой осуществляется деятельность (уровень производства, санитарно-гигиенические условия), специфика формальных и неформальных организационных связей и отношений между ними, стиль руководства, уровень совместимости членов коллектива. В зависимости от состояния всех этих факторов и складывается более или менее устойчивый специфический эмоциональный настрой членов коллектива. Характер социально-психологического климата зависит в целом от степени развитости.

Существует прямая положительная связь между состоянием социально-психологического климата коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов. Совместная деятельность не есть простая сумма индивидуальных деятельностей, входящих в состав целого. Существенными признаками совместной деятельности в отличие от индивидуальной являются: наличие единого пространства, его однородность или последовательность, единство целей при организации индивидуальных деятельностей, их взаимосвязь и взаимозависимость. В совместной деятельности складываются такие отношения, которые нельзя описать только в категориях деятельности. Встает вопрос о необходимости анализа коллективного субъекта труда. В совместной деятельности меняются не только предмет труда и воздействие участников деятельности друг на друга, но и различные стратегии поведения, специфическое распределение функций и т. д.

Одним из условий создания благоприятного социально-психологического климата является психологическая совместимость.

Психологическая совместимость – это степень эмоциональной, волевой, психологической терпимости по отношению друг к другу, способность членов группы согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности. Психологическая совместимость может рассматриваться как результат и условие эффективного решения совместной задачи группой людей.

А. Л. Свенцицкий выделяет два основных вида психологической совместимости: психофизиологическую и социально-психологическую. **Психофизиологическая совместимость** подразумевает определенное сходство психофизиологических характеристик людей и на этой основе согласованность их сенсомоторных реакций, синхронизацию темпа совместной деятельности. **Социально-психологическая совместимость**

является следствием оптимального сочетания типов поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций.

Психологическая совместимость основана на оптимальном сочетании ценностных ориентаций, социальных установок, интересов, мотивов, потребностей, характеров, темпераментов, темпа и ритма психофизиологических реакций и других значимых для межличностного взаимодействия индивидуально-психологических характеристик. Критерием психологической совместимости является высокая непосредственная удовлетворенность партнеров результатом и главное, процессом взаимодействия. Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакт между людьми опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками. Психологическая совместимость сопровождается возникновением взаимной симпатии, уважения в благоприятном исходе будущих контактов. Особое значение психологическая совместимость приобретает в достаточно сложных условиях совместной жизнедеятельности: космическом полете, экспедиции, плавании экипажей морских судов и т. п., т. е. тогда, когда достижение общей цели происходит при дефиците средств, времени, пространства, количества участников, необходимых для ее реализации.

Психологическая совместимость предполагает изучение ценностных ориентаций и диспозиций человека, его идеалов, лидерских тенденций, конформных реакций, особенностей социальной перцепции и др. Оптимальное сочетание свойств участников обеспечивает их эффективное существование. Эффективность же характеризуется эмоциональным удовлетворением и «сохранностью» отношений. Психологическая совместимость способствует созданию общего ритма работы, единству взглядов на конечные цели и конкретные задачи, стоящие перед коллективом. Феномен психологической совместимости не обязательно предполагает подобие, сходство или некое совпадение тех или иных показателей, свойств, качеств, черт, психологическая совместимость возможна и при достаточно разнородных свойствах людей. Психологическая совместимость формируется по средствам механизма подобия и взаимного усиления имеющихся свойств и особенностей людей, входящих в данную группу.

При подборе и расстановке кадров необходимо учитывать психологическую совместимость, чтобы в общей технологической цепи

не было разрывов из-за нежелания сотрудничества. Психологическая совместимость зависит от стиля руководства, характера деятельности, материального обеспечения, официального статуса и оценки руководства.

Н. Н. Обозов отмечает следующие критерии, по которым оценивается совместимость:

- а) по результатам (продуктам деятельности и взаимодействия);
- б) энергетическим затратам (данные психофизиологических сдвигов в процессе совместной работы);
- в) субъективной удовлетворенности совместной деятельностью (собственно деятельностью или взаимодействием).

Можно сказать, что психологическая совместимость – это такой эффект сочетания людей, который дает максимально возможный результат при данных условиях с минимальными потерями энергозатрат. Психологическая совместимость предполагает минимальные затраты и максимальную эффективность, т. е. приближение коэффициента полезного действия к единице.

Совместимость не всегда означает подобие тех или иных свойств. В одних отношениях или одних видах деятельности люди могут быть совместимыми, а в других – несовместимыми. Некоторые виды групповой деятельности требуют не подобия, а наоборот, различий между людьми (дополнение свойств одного человека свойствами другого).

Противоположным рассмотренному является понятие психологической несовместимости.

Для группы людей **психологическая несовместимость** – это не только различие ценностных установок, отсутствие дружеских связей, неуважение или неприязнь людей друг к другу. К этому нужно добавить еще неспособность в критических ситуациях понять друг друга, несинхронность психомоторных реакций, различия во внимании, мышлении и другие врожденные и приобретенные свойства личности, которые препятствуют совместной деятельности. При этих обстоятельствах быстрее возникают конфликтные ситуации, что снижает эффективность производственного коллектива.

Межличностные отношения могут определяться как социальным статусом человека, его позиций в системе формальных, деловых отношений, так и чувствами, которые индивиды вольно или невольно испытывают друг к другу в процессе совместной деятельности и об-

щения. Чувства, сопровождающие межличностные отношения, так основательно вмешиваются в процессы взаимодействия, определяя систему предпочтений, отвержений и оценочных суждений, что заслуживают самого пристального внимания в контексте изучения проблем общения и совместной деятельности. Чувство как аналитическая единица определения межличностных отношений рассматривалось Дж. Морено, А. Маслоу, К. Роджерсом и другими авторами. Несмотря на то, что люди ведут себя в соответствии с конвенциональными нормами, чувства, определяя особенности восприятия и интерпретации событий, в большей степени регулируют поведение индивидов. В социальном плане чувства представляют собой взаимные ориентации людей.

Массовые социально-психологические явления преломляясь через ближайшую социальную среду – коллектив, группу, – оказывают влияние на личность, на межличностные отношения. Рассмотрим некоторые **массовые явления**.

Общественное мнение – это единые по содержанию суждения о фактах социальной жизни, коллективной деятельности и деятельности отдельных личностей. Оно приобретает функцию оценки и формируется либо стихийно (на неточной информации, по слухам), либо сознательно, адекватно.

Коллективное переживание. Может быть положительным и отрицательным по содержанию. Праздники, успехи в деятельности коллектива вызывают приподнятое настроение. Стихийные бедствия – печаль многих тысяч людей.

Соревнование. Это взаимодействие личностей, коллективов, групп, в ходе которого возникает и реализуется стремление сторон превзойти результат друг друга. Соревнование – есть форма взаимосвязи людей. Поэтому оно определяет и выявляет межличностные отношения внутри коллектива, группы.

Подражание. Это сознательное или несознательное копирование образа. Распространение некоторых видов рекламы, моды целиком основано на подражании. Одежда, прически, мебель в квартире, манера общения – все это может являться объектом для подражания.

К *эмпирическим методам*, с помощью которых можно изучать межличностные отношения в группах и коллективах можно отнести наблюдение, беседу, анкетирование, анализ продуктов деятельности, метод экспертных оценок, метод социометрии и другие.

Задание 1. Изучение межличностных отношений методом социометрии

Метод социометрии относится к эффективным средствам изучения межличностных отношений. Эффективность социометрии во многом зависит от психологической подготовки опрашиваемых. Здесь не должно быть административного нажима. Заполнение социометрической карточки (таблица 9.1) – дело добровольное, сугубо личное. Необходимо корректно и коротко изложить в популярной форме задачу опроса, указать на его важность и уверить опрашиваемых в сохранении тайны опроса. Результаты опроса полностью не сообщаются опрашиваемым, так как могут привести к нежелательным инцидентам и конфликтам. Заполненные социометрические карточки в дальнейшем подвергаются количественной обработке: табличной (социоматрица), графической (социограмма) и индексологической.

Таблица 9.1 – Социометрическая карточка

№ п/п	Вопросы и задания	Фамилии выбираемых товарищей по группе в порядке предпоч- тения
1	С кем из членов коллектива Вашей группы Вы предпочли бы работать в составе студенческого отряда?	1 2 3 4
2	Кто из членов вашей группы мог бы возглавить этот студенческий отряд?	1 2
3	Если Вам представилась бы возможность переформировать Вашу группу, то с кем из товарищей Вы хотели бы остаться? +2 – безусловно, хочу остаться с этим человеком в группе; +1 – скорее хочу, чем не хочу остаться с ним в группе; 0 – мне все равно; -1 – скорее не хочу, чем хочу; -2 – безусловно не хочу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Оцените коллектив Вашей группы по пяти-балльной системе (подчеркните соответствующую цифру)	1 2 3 4 5

Для анализа ответов на первый вопрос строят социометрическую матрицу, отражающую картину межличностных отношений и партнерства в группе (таблица 9.2).

Партнерство определяется взаимностью выборов, которые в матрице обводятся кружком.

Таблица 9.2 – Социометрическая матрица

№ п/п	Кто выбирает	Кого выбирают										Кол-во взаимных выборов
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
Кол-во выборов												
Сумма баллов												

Лидер – член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на остальных участников. Руководитель назначается официально, а лидер выдвигается неофициально, благодаря особенностям личности.

Статус – это положение человека в системе межличностных отношений и мера его психологического влияния на членов группы. Показатель статуса более 0,55 следует считать хорошим, если же он меньше 0,3, то индивиду следует пересмотреть свое поведение, выявить причины отторжения и поднять свой авторитет в группе.

Групповой коэффициент взаимности (Кв) свидетельствует о контактной сплоченности: чем больше взаимных выборов, тем больше сплоченность группы.

Понятие «коммуникативность» используется нами для характеристики структуры деловых и межличностных связей. Это обмен идеями, интересами, настроениями, установками, чувствами и т. д. Чем коэффициент взаимности (Кк) ближе к 1, тем лучше может быть охарактеризована группа. Если он меньше или равен 0,2, то

можно предполагать возможность коммуникативного барьера по причине ненормального отношения между членами группы, социальными, нравственными, профессиональными и других противоречий.

Психологический климат – относительно устойчивый эмоциональный настрой, преобладающий в группе или коллективе, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения друг к другу, к работе и к окружающим событиям. Если $K_{б.п.к}$ (коэффициент благоприятности психологического климата) 0,65 и выше, то можно говорить о преобладании атмосферы взаимного внимания, уважения, о высокой внутренней дисциплине, принципиальности и ответственности, требовательности к себе и другим.

Определение неофициального лидера производится при помощи ответов на второй вопрос анкеты простым подсчетом количества полученных выборов для каждого члена группы.

Статус членов группы определяется по формуле

$$St = \frac{\sum m}{2(n-1)},$$

где $\sum m$ – сумма оценок, полученных одним членом группы;
 n – число членов группы.

Групповой коэффициент взаимности

$$K_b = \frac{B}{3n},$$

где B – число взаимных выборов в группе.

Групповой коэффициент коммуникативности

$$K_k = \frac{П_k}{n},$$

где $П_k$ – число членов группы, вошедших в микрогруппы.

Удельный вес изолированных членов группы

$$K_{и} = \frac{П_{и}}{n},$$

где $П_{и}$ – число изолированных, т. е. членов группы, не получивших ни одного выбора.

Коэффициент самооценки группы

$$K_c = \frac{C}{\Pi},$$

где C – сумма оценок удовлетворенности группой всех ее членов.

Суммарный коэффициент благоприятности психологического климата

$$K_{бпк} = \frac{K_{в} + K_{к}}{2}.$$

Групповая социограмма имеет два варианта: *конвенциональная социограмма* и *социограмма мишень*.

На конвенциональной социограмме (рисунок 9.1) индивиды, составляющие группу, изображаются в виде кружочков, соединенных между собой стрелками, символизирующими социометрические выборы или отклонения.

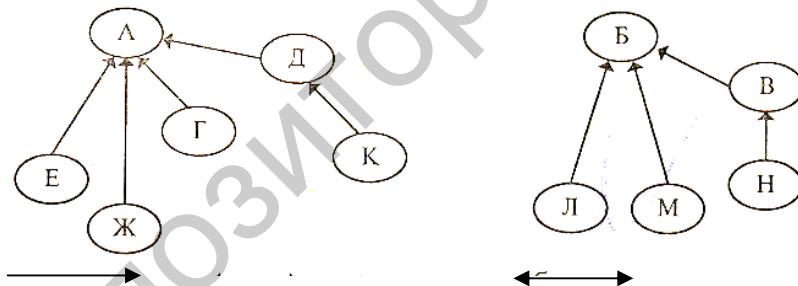


Рисунок 9.1 – Конвенциональная социограмма, изображающая отношения в группе из 11 человек

Второй тип групповой социограммы – социограмма мишень (рисунок 9.2) – представляет собой систему концентрированных окружностей, количество которых равно максимальному количеству выборов, полученных в группе.

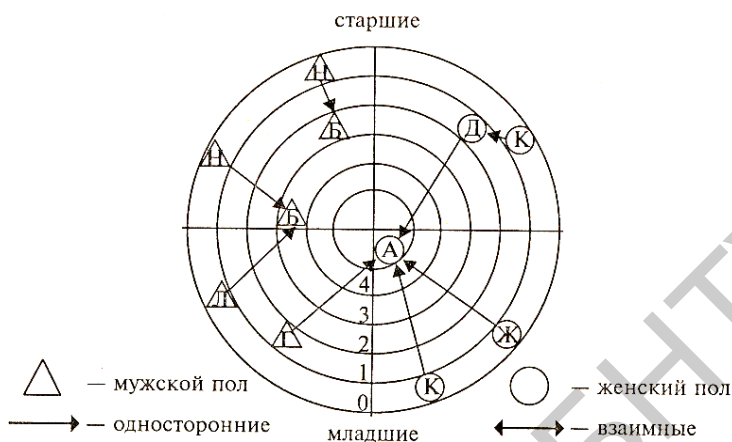


Рисунок 9.2 – Социограмма-мишень, изображающая взаимоотношения в группе из 11 человек

Задание 2. Изучение психологического климата в коллективе

Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе, выставив ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине.

Оценки: «3» – свойство проявляется в группе всегда; «2» – свойство проявляется в большинстве случаев; «1» – свойство проявляется редко; «0» – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство (таблица 9.3)

Таблица 9.3 – Изучение психологического климата

№	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
1	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	3 2 1 0 1 2 3	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3 2 1 0 1 2 3	Конфликтность в отношениях, антипатия
3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3 2 1 0 1 2 3	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3 2 1 0 1 2 3	Проявляют к более тесному общению безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности

Окончание таблицы 10.3

№	Свойства психологического климата А	Оценка	Свойства психологического климата В
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3 2 1 0 1 2 3	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3 2 1 0 1 2 3	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3 2 1 0 1 2 3	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение: «один за всех и все за одного»	3 2 1 0 1 2 3	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3 2 1 0 1 2 3	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3 2 1 0 1 2 3	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3 2 1 0 1 2 3	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3 2 1 0 1 2 3	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3 2 1 0 1 2 3	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

Обработка и анализ полученных результатов

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 – сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах – сумма В; найти разницу: $C = A - B$. Если C равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. Если C более 25, то психологический климат благоприятен. Если C менее 25 – климат неустойчиво благоприятен. Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле

$$C = C / M,$$

где M – число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле:

$$n(C-) / M \times 100 \%$$

где $n(C-)$ – количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

M – число членов группы.

Темы рефератов и докладов

1. Виды и характер типичных взаимоотношений в группе.
2. Социально-психологические факторы эффективности групповой деятельности.
3. Понятие психологического климата коллектива.
4. Как можно оценить уровень благополучия межличностных отношений в коллективе?
5. Дайте понятие психологической несовместимости.
6. Каким образом чувства человека регулируют межличностные отношения?
7. Как поднять социометрический статус личности?
8. Роль и значение общественного мнения.
9. Современные массовые социально-психологические явления.
10. Чем позиция социометрической звезды отличается от позиции руководителя?
11. Социометрическая методика и картинка взаимоотношений в группе.

Литература

1. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 363 с.
2. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология / А. Л. Свенцицкий. – М. : Проспект, 2009. – 336 с.
3. Коломинский, Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский. – М. : АСТ, 2010. – 446 с.
4. Организационная психология / ред. П. К. Власова [и др]. – СПб. : Питер. ун-та, 2008. – 480 с.

Занятие 10. ПСИХОЛОГИЯ И ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Общение и деятельность.
2. Виды общения.
3. Структура стилей и моделей общения.
4. Невербальное общение, межличностное пространство, визуальный контакт, эмоциональный контакт.
5. Вербальное общение (монолог, диалог, дискуссия).
6. Эмпатия в общении.
7. Ведение деловых переговоров.

Краткое содержание занятия

Между общением и деятельностью, как видами человеческой активности, существуют различия. Результатом деятельности является обычно создание какого-либо материального или идеального предмета, продукта (например, формулировка мысли, идеи, высказывания, изготовления детали). Итогом общения становится взаимное влияние людей друг на друга. И деятельность, и общение следует рассматривать как взаимосвязанные стороны развивающей человека социальной активности.

В реальной жизнедеятельности человека общение и деятельность как специфические формы социальной активности выступают в единстве, но и в определенной ситуации могут быть реализованы независимо друг от друга. Содержание категории общения многообразно: это не только вид человеческой деятельности, но и условие, результат этой же деятельности; обмен информацией, социальным опытом, чувствами, настроениями.

Существование множества различных определений понятия «общение», прежде всего, связано с различными подходами и взглядами на эту проблему.

Общение – сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека.

На практике часто путают или отождествляют два понятия «общение» и «отношения». Эти понятия не совпадают. Общение есть процесс реализации тех или иных отношений.

Учитывая сложность понятия «общение», необходимо обозначить его структуру с тем, чтобы затем был возможен анализ каждого элемента. Характеризовать структуру общения мы будем, выделяя в нем три взаимосвязанных стороны:

- *коммуникативную* (заключается в обмене информацией между людьми);
- *интерактивную* (организация взаимодействия между индивидами, т. е. обмен не только знаниями и идеями, но и действиями);
- *перцептивную* (процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой почве взаимопонимания).

Естественно, что все эти термины весьма условны. Но поскольку данные взаимосвязанные стороны общения играют огромную роль, рассмотрим их более подробно.

Здесь важен вопрос о средствах и механизмах воздействия участников общения друг на друга в его процессе. Главным средством общения является язык.

Язык – это система знаков, служащая средством человеческого общения, мыслительной деятельности, способом выражения самосознания личности.

Большое значение в процессе общения имеют знаки.

Знак – это любой материальный объект (предмет, явление, событие), который выступает в качестве указания и обозначения и используется для приобретения, хранения, переработки и передачи информации.

Так, слово «стол» – это знак. Все знаки языка (например, русского) образуют систему знаков: слова «стол», «стул», «диван» и т. д. объединены общим представлением о мебели.

Общее содержание, которое вкладывается в данный знак, называется его значением. В значении знаков воплощены знания, приобретенные людьми, их практический и теоретический опыт. Включаясь в жизнь того или иного культурного сообщества, мы усваиваем значение знаков, учимся их использовать.

Усваивая значения знаков и способы их организации для передачи сообщения, люди учатся разговаривать на том или ином языке. Язык становится средством общения, средством установления взаимопонимания для тех, кто им владеет. В то же время он становится средством изоляции для тех, кто его не знает.

Помимо общего для всех индивидов значения, знак может иметь для каждого свой субъективно окрашенный личностный смысл. Он порождается личным опытом человека, его желаниями, надеждами, страхом, иными чувствами.

Когда общение формализовано, в словах и поступках людей наиболее важным является их общепринятое значение. Для того чтобы обеспечить точность в фиксации этих значений, в своей профессиональной деятельности юристы, дипломаты и ученые заботятся о строгости формулировок. В принципе это очень важно в любой профессиональной сфере деятельности. Если же в общении человек выступает как индивид и выражает собственные взгляды и чувства, то для собеседника, помимо общепринятого значения поведения, становится важным его личностный смысл.

Можно сказать, что понять человека как носителя определенной культуры мы можем, только уяснив значения его слов и поступков. Понять же его как индивида, можно лишь учитывая и значения, и личностные смыслы его речей, жестов и т. д.

Не все знаки, с помощью которых люди (вольно или невольно) общаются о себе ту или иную информацию, являются продуктами культуры. Некоторые из них являются естественными проявлениями организма. К ним относятся: краска, заливающая лицо, или, напротив, внезапная бледность, выступившие на глазах слезы, дрожание рук, голоса и т. д. Эти знаки называют признаками или симптомами, они свидетельствуют о сильных эмоциональных реакциях человека.

Определенная культура, однако, накладывает ряд требований при проявлении даже наиболее сильных и значимых для человека эмоций.

Еще один важный момент состоит в том, что лишь часть сведений передается от одного человека к другому сознательно, с целью сообщить что-либо партнеру по общению. С этой точки зрения знаки подразделяются:

- *интенциональные* (интенция от лат. *intentio* – стремление, направленность воли, чувств) – специально производимые для передачи информации;

- *неинтенциональные* – непреднамеренно выдающие эту информацию.

В качестве неинтенциональных знаков могут выступать признаки эмоций, которые человек хотел бы подчас скрыть (так, волнение студента перед аудиторией способны выдать дрожащие руки, даже

если он хорошо владеет своим голосом и лицом). Неинтенциональные знаки может содержать и речь (например, оговорки, в которых прорывается эмоциональное состояние говорящего). Неинтенциональные знаки могут содержать в себе информацию не только об эмоциональном состоянии партнера.

Поскольку неинтенциональные знаки говорят, прежде всего, о самом человеке, его непосредственных, спонтанных реакциях, очень важно научиться замечать их и правильно расшифровывать.

Различают два вида общения: вербальное и невербальное. Общение, осуществляемое с помощью слов, называется *вербальным* (от лат. *verbalis* – словесный). При *невербальном* общении средством передачи информации являются невербальные (несловесные) знаки (позы, жесты, мимика, интонации, взгляды, территориальное расположение, дистанция и т. д.).

Речь способна точно и беспристрастно фиксировать интеллектуальные соображения человека, служить средством передачи однозначно трактуемых сообщений. Именно поэтому речь успешно используется для закрепления и передачи разного рода научных идей, а также координации совместной деятельности, для осмысления душевных переживаний человека, его взаимоотношений с людьми.

Живая речь содержит в себе множество сведений, заключенных в так называемых невербальных *элементах общения*, среди которых можно назвать следующие.

1. *Позы, жесты, мимика*. В целом они воспринимаются как общая моторика различных частей тела – (рук – жестикуляция, лица – мимика, позы – пантомима). Эта общая моторика отображает эмоциональные реакции человека. Именно эти особенности и называются кинетикой.

2. *Паралингвистика или просодика* – особенности произношения, тембр голоса, его высота и громкость, темп речи, паузы между словами, фразами, смех, плач, вздохи, речевые ошибки, особенности организации контакта.

Паралингвистическая и экстралингвистическая системы представляют собой «добавки» к вербальному общению.

Паралингвистика – это качество голоса, его диапазон, тональность. Экстралингвистика – это включение в речь пауз, покашливания, смеха, а также темп речи.

3. *Проксемика* (от англ. proximity – близость). Основатель проксемики Э. Холл называл ее пространственной психологией.

4. *Визуальное общение* – контакт глаз. Невербальные средства общения чаще всего используются для установления эмоционального контакта с собеседником и поддержания его в процессе беседы, для фиксации того, насколько хорошо человек владеет собой, а также для получения информации о том, что люди в действительности думают о других. Американский психолог Дж. Трейгер назвал неречевые средства общения эмоциональным языком, так как чаще всего они «говорят» нам именно о чувствах собеседника.

О чем могут сообщить невербальные средства общения? Во-первых, они способны указать собеседнику на особенно важные моменты сообщения. Во-вторых, невербальные средства общения дополняют содержание высказывания. В-третьих, невербальные средства общения свидетельствуют об отношении к собеседнику, поскольку в них выражаются чувства говорящего. В-четвертых, невербальные средства общения дают возможность судить о самом человеке, о его состоянии в данный момент, о его психологических качествах.

Основными механизмами познания другого человека в процессе общения являются идентификация, эмпатия и рефлексия.

Идентификация (от лат. identifico – отождествление, уподобление) выражает простой эмпирический факт, что одним из самых простых способов понимания другого человека является уподобление себя ему. Это, разумеется, не единственный способ, но в реальных ситуациях взаимодействия люди пользуются таким приемом, когда предположение о внутреннем состоянии партнера по общению строится на основе попытки поставить себя на его место.

Существует тесная взаимосвязь между идентификацией и другим близким по содержанию явлением – явлением эмпатии (от греч. empatheia – сопереживание). **Эмпатия** – это способность постижению эмоционального состояния другого человека в форме сопереживания. Только в этом случае имеется в виду не рациональное осмысление проблем другого человека, а скорее эмоциональный отклик на его проблемы. Эмоциональная природа эмпатии проявляется именно в том, что ситуация другого человека, например, партнера по общению, не столько продумывается, сколько прочувствуется.

Однако взглянуть на вещи с чьей-то точки зрения необязательно означает отождествить себя с этим человеком. Если я отождествляю

себя с кем-то, то это значит, что я строю свое поведение так, как строит его этот другой. Если я проявляю к нему эмпатию, я просто принимаю во внимание его линию поведения (отношусь к ней сочувственно), но свою собственную могу строить совсем по-иному. И тот, и другой аспекты важны. Но оба случая требуют решения еще одного вопроса: как партнер по общению будет меня понимать? От этого будет зависеть наше взаимодействие.

Иными словами, процесс понимания друг друга осложняется явлением **рефлексии** (от лат. reflexio – обращение назад). Это не просто знание или понимание партнера, а знание того, как партнер понимает меня, своеобразный удвоенный процесс зеркальных отношений друг с другом.

Содержание общения включает в себя определенные **способы воздействия партнеров друг на друга**.

– *заражение*. В самом общем виде его можно определить как бессознательную, невольную подверженность человека определенным психическим состояниям. Оно проявляется через передачу определенного эмоционального состояния или, по выражению известного психолога В. Д. Парыгина, психического настроя. Экспериментально установлено, что чем выше уровень развития личности, тем критичнее ее отношение к воздействию и тем самым слабее действие механизма «заражения»;

– *внушение*. Это целенаправленное неаргументированное воздействие одного человека на другого. При внушении (суггестии) осуществляется процесс передачи информации, основанный на ее некритическом восприятии. Явление сопротивления внушающему воздействию называется контрсуггестией. Внушение производится путем непосредственного прививания психических состояний, причем не нуждается в доказательствах и логике. Внушение – это эмоционально-волевое воздействие;

– *убеждение*. Оно построено на том, чтобы с помощью логического обоснования добиться согласия от человека, принимающего информацию. Убеждение представляет собой интеллектуальное воздействие на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению;

– *подражание*. Его специфика, в отличие от заражения и внушения, состоит в том, что здесь осуществляется не простое принятие внешних черт поведения другого человека, а воспроизведение им

черт и образов демонстрируемого поведения. Поскольку речь идет об усвоении предложенных образцов поведения, существуют два плана подражания: или конкретному человеку, или нормам поведения, выработанным группой.

Анализ общения как сложного многостороннего процесса показывает, что его конкретные формы могут быть весьма различными. Для того чтобы понять, как личность включена в эти процессы, что она вносит в них, необходимо рассмотреть, как конкретно раскрываются процессы общения в различных группах, а также в различной деятельности.

Рассматривая процесс познания человека человеком в общении, С. Л. Рубинштейн писал: «В повседневной жизни, общаясь с людьми, мы ориентируемся в их поведении, поскольку мы как бы «читаем» его, т. е. расшифровываем значение его внешних данных и раскрываем смысл получающегося таким образом текста в контексте, имеющем свой внутренний психологический план. Это «чтение» проистекает бегло, поскольку в процессе общения с окружающими нас людьми вырабатывается определенный, более или менее автоматически функционирующий подтекст к их поведению».

Вопросы о том, как происходит это «беглое чтение» другого человека, что позволяет нам понимать его поведение, встают перед каждым из нас. Очень часто важно не только само по себе понимание того или иного поведения, но и его основ, истоков, движущих сил и механизмов. Именно поэтому необходимо понимать, что стоит для нас за словами «восприятие и понимание другого в общении».

Психологами было обнаружено несколько типовых схем, по которым строится образ другого человека и которые в той или иной степени используются всеми людьми. Построение образа партнера по этим схемам иногда приводит к так называемым эффектам первого впечатления или систематическим ошибкам социального восприятия. Знание этих схем может способствовать пониманию того, как формируется первое впечатление о человеке.

Наиболее часто применяется схема восприятия, которая срabатывает в случае неравенства партнеров в той или иной сфере. Ошибки неравенства проявляются в том, что люди склонны систематически переоценивать различные психологические качества тех людей, которые превосходят их по какому-то параметру, существенному для них.

При ошибках неравенства схема восприятия такова. При встрече с человеком, превосходящим нас по какому-то важному для нас параметру, мы оцениваем его несколько более, положительно, чем это было бы, если бы он был нам равен. Если же мы имеем дело с человеком, которого мы в чем-то превосходим, то мы его недооцениваем. Очень важно помнить, что превосходство фиксируется по какому-то одному параметру, а переоценка (или недооценка) происходит по многим параметрам. Эти ошибки можно назвать фактором превосходства.

Не менее важными и узнаваемыми являются ошибки, связанные с тем, нравится нам внешне наш партнер по общению или нет. Эти ошибки заключаются в том, что если человек нам нравится (внешне!), то одновременно мы склонны считать его более хорошим, умным, интересным и т. д. (т. е. опять-таки переоценивать многие его психологические характеристики).

В данном случае под влиянием одного фактора переоцениваются или недооцениваются свойства человека. Здесь мы имеем дело с фактором привлекательности – чем более внешне привлекателен для нас человек, тем лучше он во всех отношениях, если же он непривлекателен, то и остальные его качества недооцениваются.

Следующая схема также хорошо известна. Те люди, которые к нам относятся хорошо, кажутся нам значительно лучше тех, кто к нам относится плохо. Это проявление так называемого фактора «отношения к нам».

Отсюда можно сделать заключение, что позитивное отношение к нам порождает сильную тенденцию к приписыванию положительных свойств и «отбрасыванию» отрицательных, и наоборот, негативное отношение вызывает тенденцию не замечать положительных сторон партнера и выделять отрицательные. Таково действие рассматриваемого фактора.

Представленные нами три вида ошибок при формировании первого впечатления называются эффектом ореола. Эффект ореола проявляется в том, что при формировании первого впечатления общее позитивное впечатление о человеке приводит к переоценке неизвестного человека. Механизм ошибок похож во всех трех случаях, но источником ореола являются разные причины, что и позволило выделить три основные ошибки – превосходства, привлекательности и отношения к нам.

Очень важно отметить, что все эти три фактора охватывают практически все возможные ситуации общения. Из этого следует, что первичное восприятие другого человека всегда ошибочно. Однако это не совсем так. Специальные исследования показывают, что почти каждый взрослый человек, имеющий достаточный опыт общения, способен точно определить почти все характеристики партнера. Но эта точность бывает только в нейтральных ситуациях (а такие ситуации встречаются только в специальных экспериментах и совершенно отсутствуют в реальной жизни). Причем в этих же экспериментах было обнаружено, что в реальной жизни всегда присутствует тот или иной процент ошибок. Почему это происходит? Вероятно, потому что перед человеком никогда не стоит задача просто воспринять другого человека. Образ партнера, который создается при знакомстве, – это регулятор последующего поведения, он необходим для того, чтобы правильно и эффективно построить общение в данной ситуации. Наше общение строится в зависимости от того, с кем мы общаемся, и для каждой категории партнеров существуют разные техники общения.

В каждой ситуации в «фокусе» восприятия оказываются те признаки другого человека, которые позволяют определить его принадлежность к той или иной группе в соответствии с особенностями ситуации и требованиями к построению дальнейшего поведения. Все же остальные черты и особенности, оказавшиеся «не в фокусе», просто достраиваются по определенным схемам, и именно здесь появляется вероятность ошибки. Таким образом, восприятие любого другого человека одновременно и верное и неверное, и правильное и неправильное.

Однако важно знать не только схему восприятия, но также и те знаки во внешности другого человека или в ситуации, которые «запускают» восприятие по этой схеме.

Исследования показывают, что для определения параметра превосходства в нашем распоряжении имеются два основных источника информации:

- 1) одежда человека, весь его имидж;
- 2) манера поведения человека (как он сидит, ходит, разговаривает, куда смотрит и т. д.).

Кроме этих двух признаков, других у нас нет. Но эти источники реально значимы лишь потому, что информация заложена в них в соответствии с исторически сложившимися стереотипами.

В манере поведения, как и в одежде, всегда присутствуют элементы, позволяющие судить о статусе человека. Именно поэтому все мы по манере поведения можем определить наше равенство или неравенство с другим человеком.

К **механизмам социального восприятия** относятся: самоподача превосходства, привлекательности, отношения, актуального состояния и причин поведения.

Самоподача превосходства. Для того чтобы быть эффективным, этот механизм социального восприятия должен опираться на некоторые объективные признаки, знаки превосходства – одежду, манеру речи и поведения. Но поскольку самоподача – это управление вниманием партнера, очень важно к тому же, чтобы эти факторы при подобном механизме социального восприятия были действительно заметны, акцентированы, подчеркнуты и выделены.

Самоподача превосходства имеет очень большое значение для людей, специальность которых подразумевает профессиональное общение, – руководителей, юристов и многих других. Они, как правило, знают об этом, но не всегда понимают, какие имеются конкретные пути для достижения успеха. Именно поэтому во многих странах мира существуют консультативные фирмы, которые помогают «поставить» нужную самоподачу. Работа консультанта основана на тонком знании того, как в конкретных условиях определенной социальной группы воспринимаются представители других групп и как они должны выглядеть, чтобы их деятельность была эффективной.

Если показать превосходство при помощи одежды достаточно просто, то акцентировать превосходство в манере поведения значительно сложнее. Признаком превосходства здесь является независимость, за которой скрываются те или иные нарушения норм общения.

Самоподача привлекательности. Привлекательность также является предметом управления. Причем если самоподача превосходства не всегда важна для человека, то самоподача привлекательности важна для каждого.

Правило самоподачи привлекательности очень простое: не одежда сама по себе делает нас привлекательными, а та работа, которая затрачена нами на ее приведение в соответствие с нашими внешними данными.

Самоподача отношения. Самоподача превосходства и самоподача привлекательности по значению и частоте употребления значительно

проигрывают самоподаче отношения. Действительно, всегда очень важно уметь показать партнеру свое отношение к нему – чаще хорошее, но иногда и плохое.

Способы самоподачи отношения к нам можно разделить на вербальные и невербальные. Если проанализировать подобные приемы, то мы увидим, что главное в них – это умение как можно скорее выразить согласие с собеседником в значимых для него вопросах и ни в коем случае не возражать. Часто такие же приемы мы используем в ситуациях обыденного общения. Арсенал невербальных средств разнообразен: показать свое отношение можно и кивком головы, и взглядом. Но, пожалуй, наиболее важны поза и расположение тела по отношению к собеседнику.

Очень важно, чтобы вербальные и невербальные средства не противоречили друг другу: совпадение этих средств усиливает доверие к человеку.

Самоподача актуального состояния и причин поведения. Огромное, количество таких часто употребляемых оборотов, как «я не виноват что...», «обстоятельства так сложились, что...», «я был вынужден...» и т. д., являются достаточно простыми и всем доступными, наивными, если можно так выразиться, средствами самоподачи, в которой внимание партнера привлекается к той причине собственных действий, которая кажется нам наиболее приемлемой.

Таким образом, самоподача объективно присутствует в любом общении, хочет того человек или нет. Это значит, что она в любой ситуации может послужить источником ошибок при восприятии другого человека. Самоподача играет важную роль в дружеских и деловых отношениях. Самоподача влияет на общение всегда, совершенно независимо от того, насколько полно люди ее себе представляют и как они к ней относятся. Именно поэтому, если ее влияние недоучитывается, то это является непростительной ошибкой.

Общение – это **коммуникация**, т. е. обмен мнениями, переживаниями, настроениями, желаниями и т. д. Содержание конкретной коммуникации может быть различным: обсуждение новостей, сообщение о погоде или спор о политике, решение деловых вопросов с партнерами и др. Что бы это ни было – это всегда коммуникация, и представить себе общение без нее невозможно.

Необходимо помнить, что коммуникация в общении всегда значима для ее участников, так как обмен сообщениями происходит не

без причины, а ради достижения каких-то целей, удовлетворения каких-то потребностей и т. д. И тогда возникают вопрос: что препятствует эффективной коммуникации?

Барьеры непонимания во многих ситуациях человек сталкивается с тем, что его слова, его желания и побуждения как-то неправильно воспринимаются собеседником, «не доходят» до него. Иногда даже складывается впечатление, что собеседник защищается от нас, наших слов и переживаний, что он возводит какие-то преграды.

В сущности, каждому человеку есть, что защищать от воздействия. Коммуникация – это влияние, следовательно, в случае успеха коммуникации должно произойти какое-то изменение в представлениях о мире того, кому она адресована. Между тем не всякий человек хочет этих изменений, так как они могут нарушить его представление о себе, его образ мыслей, его отношения с другими людьми, его душевное спокойствие. Естественно, что человек будет защищаться от такой информации и будет делать это твердо и решительно.

Человек должен уметь каким-то образом отличать «хорошую» информацию от «плохой», «пропускать» первую и «останавливать» вторую. Каким образом это происходит?

Именно **контрсуггестия** (способность противостоять прямому внушению и заражению чужими чувствами и мыслями, критически оценивать те и другие) и является главной причиной возникновения тех барьеров, которые появляются на пути коммуникации.

Б. Ф. Паршнев выделил **три вида контрсуггестии**: *избегание, авторитет и непонимание*. Как мы увидим в дальнейшем, избегание и авторитет – это защита от источника коммуникации, а непонимание – от самого сообщения.

Избегание. Подразумевается избегание источников воздействия, уклонение от контактов с партнером. Со стороны эта «защита» очень хорошо прослеживается – человек невнимателен, не слушает, «пропускает мимо ушей», не смотрит на собеседника, постоянно находит повод отвлечься, использует любой предлог для прекращения разговора.

Избегание как вид защиты от воздействия проявляется не только в том, что индивид избегает определенных людей, но и в уклонении от определенных ситуаций. Если некто при просмотре кинокартины закрывает глаза «на страшных местах», то это можно классифицировать, как попытку избежать эмоционально тяжелой информации. Когда некто, не желая, чтобы на его решение или мнение оказывали

влияние, просто не приходит на назначенную встречу или заседание, то это тоже избегание. Таким образом, самый простой способ защиты от воздействия – избежать соприкосновения с источником этого воздействия.

Авторитет. Действие авторитета как вида контрсуггестии заключается в том, что, разделив всех людей на авторитетных и неавторитетных, человек доверяет только первым и отказывает в доверии вторым.

В связи с таким действием авторитета очень важно знать, как он формируется и от чего зависит присвоение конкретному человеку авторитета. Здесь можно найти много разных оснований. Это может быть и социальное положение (статус) партнера, его превосходство по важному в данный момент параметру или его привлекательность в определенных ситуациях, а также хорошее отношение к адресату воздействия и т. д. Основания для этого у каждого свои, и определяются они собственным положением в системе общественных отношений, собственной историей и основными ценностями. Понятно, что только учитывая характер формирования представлений об авторитете у собеседника, можно надеяться на реальную эффективность общения.

Непонимание. Далеко не всегда имеется возможность определить источник информации как опасный, чужой или неавторитетный и таким образом защититься от нежелательного воздействия. Довольно часто какая-то потенциально опасная для человека информация может исходить и от людей, которым мы, в общем и в целом доверяем. В таком случае защитой будет своеобразное непонимание самого сообщения.

Систему барьеров можно представить себе как автоматизированную охранную систему человека – при срабатывании «сигнализации» автоматически перекрываются все доступы к общению. Во многих случаях сигнализация срабатывает вовремя. Однако возможны и другие варианты – ложная тревога и отключение сигнализации. Кроме выше изложенного можно перечислить психологические препятствия, **коммуникативные барьеры** на пути передачи информации между партнерами по общению:

- фонематические барьеры (невывразительная быстрая речь, речь-скороговорка);
- семантический барьер (различия в системах значения);
- стилистический барьер (экспрессивный стиль);

– логический барьер (разные представления о существенной основе суждений);

– социокультурные различия (социальные, политические, религиозные, профессиональные);

– барьеры отношения (неприязнь, недоверие к партнеру по общению);

– установки;

– эмоциональные переживания;

– поведенческие (гиперактивность, подозрительность, чрезмерная пассивность).

Во многих ситуациях барьеры непонимания могут сослужить человеку плохую службу, когда ничего угрожающего или опасного в воздействии нет, а ложное срабатывание сигнализации приводит к тому, что нужная и актуальная информация не воспринимается.

Например, слишком сложно изложенная информация не воспринимается теми людьми, для которых она предназначена, использование некорректных аргументов дискредитирует в общем очень важную мысль, правильные предложения, исходящие от неприятного человека, никогда не выслушиваются, а человек, не обладающий авторитетом, но знающий, как решить какой-то насущный вопрос, может положить всю жизнь на то, чтобы объяснить это другим, но его никто не услышит и т. п. Система защит работает в автоматическом режиме, она как бы «встроена» в человека, является его частью и обычно им не осознается. Требуются особые усилия, чтобы избежать ошибок, вызванных ложными срабатываниями системы.

Практически для всех людей важно уметь общаться таким образом, чтобы их правильно понимали, чтобы их слова не наталкивались на стену непонимания, чтобы их слушали и слышали. Но для многих людей умение «донести» свое мнение, точку зрения, свои знания до партнера – еще и необходимая часть их профессии. Для всех, кто заинтересован в эффективной коммуникации, важно знать способы преодоления психологических барьеров.

Преодоление избегания. В повседневном общении избегание предстает в форме невнимания. Так, при разговоре с другом мы думаем о своем, «пропуская» то, о чем он говорит. Это не что иное, как избегание воздействия. Точно также, если, сидя на лекции, мы читаем постороннюю книгу и соответственно уделяем мало внимания самой лекции, то это – самоустранение от воздействия.

Именно поэтому борьба с этим видом контрсуггестии включает в себя управление вниманием партнера, аудитории, собственным вниманием.

Действие – главное содержание общения. Описывая его, мы чаще всего используем термины действий. Например, «он на меня давил, но я не поддался», «он подстроился под меня», «он нанес мне удар» и т. д. Здесь общение передается подобными фразами и в них главный смысл.

В своем собственном общении мы также постоянно реагируем на действия партнера. В одном случае нам кажется, что партнер нас обижает, и мы отстаиваем себя, в другом, что он нам льстит, в третьем, что он нас куда-то «толкает». Очевидно, что такое восприятие партнера нельзя вывести ни из каких-то его внешних признаков, ни из его слов. За одними и теми же словами могут стоять разные действия. Что позволяет нам понять смысл действий партнера?

Каждому человеку присущ свой **стиль**, или **модель поведения и общения**, который накладывает характерный отпечаток на его действия в любых ситуациях. Причем этот стиль не может быть выведен только из каких-либо индивидуальных особенностей и личностных черт: вспыльчивости или выдержанности, доверчивости или скрытности и т. д. Стиль общения зависит от очень разных составляющих: жизненного опыта, отношения к людям, а также от того, какое общение наиболее предпочтительно в обществе, в котором живут определенные люди. Вместе с тем стиль общения оказывает огромное влияние на жизнь человека, (формирует его отношение к людям, способы решения проблем) и в итоге на его личность. Конкретный выбор стиля общения определяется многими факторами: личностными особенностями человека, его мировоззрением и положением в обществе, характеристиками этого общества и многим другим. Стиль общения – это просто большая готовность человека к той или иной ситуации, следовательно, можно говорить о трех основных стилях. Их условно можно назвать ритуальным, манипулятивным и гуманистическим.

Ритуальный стиль порождается межгрупповыми ситуациями, манипулятивный – деловыми, а гуманистический – межличностными.

Ритуальное общение. Здесь главной задачей партнеров является поддержание связи с социумом, подкрепление представления о себе как о члене общества. При этом важно, что партнер в таком общении является как бы необходимым атрибутом выполнения ритуала.

В реальной жизни существует огромное количество ритуалов, подчас очень разных ситуаций, в которых каждый участвует как некоторая «маска» с заранее заданными свойствами. Эти ритуалы требуют от участников только одного – знания правил игры.

В ритуальном общении для нас существенно следование роли социальной, профессиональной или межличностной.

Для ритуального общения очень важно, с одной стороны, правильно распознать ситуацию общения, а с другой – представить себе, как в ней себя вести.

Манипулятивное общение. Это общение, при котором к партнеру относятся как к средству достижения внешних по отношению к нему целей. Что важно продемонстрировать собеседнику в манипулятивном общении? Только то, что поможет достижению цели. В манипулятивном общении мы «подсовываем» партнеру стереотип, который мы считаем наиболее выгодным в данный момент. И даже если у обоих партнеров имеются свои цели по изменению точки зрения собеседника, победит тот, кто окажется более искусным манипулятором, т. е. тот, кто лучше знает партнера, лучше понимает цели, лучше владеет техникой общения.

Не следует делать вывод, что манипуляция – это негативное явление. Огромное количество профессиональных задач предполагает именно манипулятивное общение. По сути, любое обучение (субъекту необходимо дать новые знания о мире), убеждение, управление всегда включают в себя манипулятивное общение. Именно поэтому эффективность этих процессов во многом зависит от степени владения законами и техникой манипулятивного общения.

Гуманистическое общение. Это в наибольшей степени личностное общение, позволяющее удовлетворить такую человеческую потребность, как потребность в понимании, сочувствии, сопереживании. Цели гуманистического общения не закреплены, не запланированы изначально. Его важной особенностью является то, что ожидаемым результатом общения является не поддержание социальных связей, как в ритуальном общении, не изменение точки зрения партнера, как в манипулятивном общении, а совместное изменение представлений обоих партнеров, определяемое глубиной общения.

Ситуации гуманистического общения всем известны – это интимное, исповедальное, психотерапевтическое общение. Оно связано с настроенностью и целями партнеров.

Основным механизмом воздействия в гуманистическом общении является внушение (суггестия) – самый эффективный из всех возможных механизмов. Важно помнить, что это обоюдное внушение, так как оба партнера доверяют друг другу. Поэтому результатом является не изменение точки зрения одного из них, а взаимное совместное изменение представлений обоих партнеров.

Общение – атрибутивное свойство, человека, основной способ его жизнедеятельности в обществе. Реализуя свои материальные и духовные потребности, человек посредством общения, вступает в разного рода отношения – производственные, политические, идеологические, нравственные и т. д. Производственные отношения являются структурообразующим элементом всей системы общественных отношений. В процессе производства неизбежно возникает потребность в таком виде деятельности, как управление, предполагающем планирование, организацию, мотивацию и контроль, а также тесно связанные с осуществлением этих функций коммуникации и принятие решений. Исходя из этого, управленческое общение можно определить, как общение, вызванное необходимостью осуществления управленческих функций с учетом обратной связи. **Деловое общение** реализуется в следующих видах:

– *деловая беседа* – передача или обмен информации ей и мнениями по определенным вопросам или проблемам, по итогам деловых бесед принятие решений, заключение сделок необязательно. Деловая беседа выполняет ряд функций, в том числе взаимное общение работников из одной деловой сферы, совместный поиск, выдвижение и оперативная разработка рабочих идей и замыслов, контроль и координирование уже начатых деловых мероприятий, стимулирование деловой активности и пр. Деловая беседа может предварять переговоры или быть элементом переговорного процесса;

– *телефонные переговоры* – можно рассматривать как специфический случай проведения деловой беседы. Исходя из этого, следует сделать два вывода. Во-первых, правила подготовки и проведения деловой беседы во многом сохраняют свою значимость при ведении телефонных переговоров. Во-вторых, телефонный разговор обладает целым рядом отличительных особенностей по сравнению с беседой.

Сходство этических правил деловой беседы и телефонного разговора заключается в возможности перенесения основных этапов подготовки и проведения с очной на телефонную беседу.

Главное отличие заключается в том, что беседа проводится по средствам сложного технического устройства, причем не всегда надежным. Сбои при наборе номера, плохая слышимость, неожиданное прерывание связи – все эти моменты требуют от собеседников дополнительной вежливости и предусмотрительности;

- *деловые переговоры* – основное средство согласованного принятия решений в процессе общения заинтересованных сторон. Деловые переговоры всегда имеют конкретную цель и направлены на заключение соглашений, сделок, контрактов;

- *спор* – столкновение мнений, разногласия по какому-либо вопросу, борьба, при которой каждая из сторон отстаивает свою точку зрения. Спор реализуется в форме диспута, полемики, дискуссии и пр.;

- *деловое совещание* – способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов;

- *селекторное совещание* – это один из способов проведения делового совещания. Селекторное совещание проводится с применением технических средств, включая видеосистемы. Селекторное совещание, как правило, ограничено по времени и поэтому требует от руководителя точности и лаконичности в изложении целей и задач;

- *публичное выступление* – передача одним выступающим информации различного уровня широкой аудитории с соблюдением правил и принципов построения речи и ораторского искусства;

- *деловая переписка* – обобщенное название различных по содержанию документов, выделяемых в связи с особым способом передачи текста.

Выделяют несколько **форм управленческого общения**.

1. *Субординационная форма общения*. Это общение между руководителем и подчиненными, в основу которого положены административно-правовые нормы. Такое общение складывается как между руководителями и исполнителями, так и между руководителями разных уровней. Субординационная форма общения может носить линейный, функциональный и смешанный, линейно-функциональный характер. При линейных отношениях у каждого руководителя может быть несколько подчиненных, но каждый подчиненный непосредственно имеет только одного руководителя. Что касается функциональных отно-

шений, то работник (или сектор) может подчиняться нескольким руководителям одновременно, причем каждый из этих руководителей контролирует осуществление конкретной функции.

2. *Служебно-товарищеская форма общения.* Это общение между коллегами, в основу которого положены административно-моральные нормы.

3. *Дружеская форма общения.* Это общение между руководителями, между руководителями и подчиненными. В основе такого общения лежат морально-психологические нормы взаимодействия.

В зависимости от уровня управления, его вертикальных и горизонтальных «срезов», производственных и общественных условий, индивидуально-психологических качеств людей руководитель выбирает ту или иную форму управленческого общения. К примеру, вертикальная модель общения наиболее целесообразна на уровне управления предприятием, цехом, тогда как на уровне бригады она малоэффективна.

Можно выделить следующие **основные этико-психологические принципы** управленческого общения:

1. *Принцип создания условий* для проявления личностного потенциала сотрудников, их профессиональных знаний, опыта, способностей. Этому во многом способствует делегирование полномочий руководителя, т. е. передача подчиненным ряда задач или некоторых видов деятельности из сферы действий руководителя. Некоторые руководители опасаются того, что подчиненные будут рассматривать это делегирование как попытку переложить свою работу на их плечи. Такие опасения неизбежно приводят к снижению эффективности управления: объект текущей работы препятствуют осуществлению основной функции руководителя – определение и реализация стратегических целей предприятия. Подчиненные при этом чувствуют недоверие к себе.

Техника делегирования полномочий предполагает подбор подходящих сотрудников, распределение сфер ответственности, координацию выполнения полученных задач, стимулирование и консультирование подчиненных, контроль и оценку их деятельности, частные вопросы, рутинную подготовительную работу, но не окончательную формулировку целей, планов, программ. Не подлежит делегированию такие функции руководителя, как установление целей, принятие решений. Контроль результатов, руководство сотрудниками и мотивация их

деятельности, задачи особой важности и высокой степени риска, актуальные срочные дела строго доверительного характера.

2. *Принцип полномочий и ответственности.* Каждый работник должен четко знать свою должностную компетенцию, т. е. задачи, обязанности и права по их реализации. Руководитель призван заботиться о создании социального, служебного и персонального статусов своих сотрудников. Социальный статус – это соблюдение конституционных прав и обязанностей, общественных полномочий, определенных правопорядком и моралью. Служебный статус – это регламентация служебных прав и обязанностей работника, использование его в соответствии с профессиональной квалификацией, систематическая и справедливая оценка личностно-деловых качеств. Персональный статус означает удовлетворенность работников своими отношениями в группе, расположенность к проявлению своих способностей.

3. *Принцип поощрения и наказания.* Всякий человек стремится к самоутверждению, и большинство из нас – к признанию именно в производственной сфере. Поэтому руководитель должен уметь видеть не только наиболее активных и добросовестных работников, но и отмечать отдельные, пусть наибольшие, успехи каждого подчиненного. Отдавая дань традиционным формам поощрения, руководитель должен помнить, что новизна и «штучность» поощрения – мощные стимулы развития творческой активности личности. Несвоевременная и неадекватная оценка личности руководителем и коллективом вызывает у нее желание восстановить справедливость, что в случае недооценки заслуг кого-либо из сотрудников чревато снижением уровня его трудовых достижений появлением у него чувства неудовлетворенности и обиды. К сожалению, 46 % руководителей предпочитают тактику кнута, а не пряника. Никто не отрицает наказания как меры воздействия на подчиненного, но эта мера не может быть главенствующей, и применять ее нужно только строго индивидуально, в соответствии с проступком. При этом следует понять, что оценке подлежит именно поступок, а не личность «нарушителя» в целом. Разговор-наказание должен строиться по схеме: положительные эмоции (высокая оценка личности в целом) – отрицательные (анализ проступка) – и вновь положительные (выражение веры в то, что подобная ситуация не повторится). Критика легче переносится на фоне самокритики.

Кроме непосредственного общения людей друг с другом, существуют и специальные технические средства для передачи и приема информации. К ним относят телефон, компьютер, книги, газеты, радио и т. п. Особенность опосредованного общения, в данном случае с применением технических средств, вносит определенные особенности в изложении и приеме информации, так как собеседники не могут видеть друг друга, они лишены визуального контакта и возможности понять, какие эмоции испытывает собеседник.

Устойчивое взаимодействие людей может быть обусловлено появлением взаимной симпатии, **аттракции**. Тесные взаимоотношения, обеспечивающие поддержку и дружеское чувство (т. е. мы чувствуем, что нас любят, одобряют и поощряют друзья и близкие), связаны с ощущением счастья. Исследования показали, что такие положительные взаимоотношения улучшают здоровье, уменьшают вероятность преждевременной смерти. «Дружба – сильнейшее противоядие от всех напастей», – говорил Сенека (римский философ 3 г. до н. э. – 65 г. н. э.).

Факторы, которые способствуют формированию аттракции:

1. Частота взаимных социальных контактов, географическая близость (большинство людей начинают дружить и вступают в брак с теми, кто живет по соседству, учится в одном классе, работает в одной фирме, т. е. с теми, кто живет, учится, работает неподалеку; люди могут часто встречаться, обнаруживать друг в друге сходство, обмениваться знаками внимания), физическая привлекательность (мужчины склонны любить женщин за их внешность, но и женщинам нравятся привлекательные мужчины).

2. Феномен «равного» (люди склонны выбирать себе друзей и особенно вступать в брак с теми, кто равен им по интеллектуальному уровню и столь же привлекателен, как и они). Э. Фромм писал: «Часто любовь – не что иное, как взаимовыгодный обмен между людьми, при котором участники сделки получают максимум из того, на что они могут рассчитывать, принимая во внимание их ценность на рынке личностей». В парах, где партнеры отличались по степени их привлекательности, уступающий, обычно имеет компенсирующее качество. Мужчины предлагают со своей стороны статус, пытаясь найти привлекательность, а женщины поступают скорее наоборот, поэтому юные красавицы часто выходят замуж за немолодых мужчин, занимающих высокое положение.

3. Чем привлекательнее человек, тем вероятнее приписывание ему положительных качеств (это стереотип физической привлекательности: что красиво, то и хорошо). Люди неосознанно считают, что при прочих равных условиях более красивые счастливее, сексуальнее, общительнее, умнее и удачливее, хотя они вовсе не честнее или заботливее по отношению к другим людям. Отличающиеся привлекательностью люди имеют более престижную работу, больше зарабатывают.

4. Отрицательно на аттракцию влияет «эффект контраста». Например, мужчинам, только что разглядывавшим журнальных красоток, обычные женщины и жены кажутся менее привлекательными; после просмотра порнографических фильмов снижается сексуальная удовлетворенность партнеров.

Исследование аттракции в контексте групповой деятельности открывает широкую перспективу для новой групповой деятельности, для новой интерпретации функции аттракции; в частности функции эмоциональной регуляции межличностных отношений в группе. Такого рода работы лишь начинаются. Но сразу обозначить их место в общей логике социальной психологии. Естественное развитие представления о человеческом общении как единстве его трех сторон позволяет наметить пути изучения аттракции в контексте общения индивидов в группе.

Выделены различные уровни *аттракции*: симпатия, дружба, любовь.

Законы аттракции:

1-й закон аттракции: *понять – это не значит принять*. Нужно, чтобы ваша позиция (цель, интерес) совпадали с позицией другого человека – не противоречили друг другу.

Условия принятия:

1) непротиворечивость того, что он должен сделать, его интересам, желаниям;

2) необходимо показать ему, что действия, которые от него ожидаются, будут способствовать удовлетворению его потребностей;

3) положительное отношение к сообщаемому.

2-й закон аттракции: *при прочих равных условиях люди легче принимают позицию того человека, к которому испытывают эмоциональное положительное отношение* (симпатия, любовь, привязанность, дружба), и наоборот, труднее принимается позиция того человека, к которому испытывают эмоциональное отрицательное отношение (неприязнь, антипатия, ненависть).

Задание 1. Методика диагностики уровня эмпатических способностей 9по В. В. Бойко)

Оцените, свойственны ли вам следующие особенности, согласны ли вы с утверждениями. Ответы – «да» (+) и «нет» (–).

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.

2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.

3. Я больше доверяю доводам своего рассудка, чем интуиции.

4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев.

5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.

6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.

7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде.

8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.

9. Моя интуиция – более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.

10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другого человека – бестактно.

11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая этого.

12. Я легко могу представить себя каким-то животным, ощутить его повадки и состояния.

13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.

14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.

15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания оправдываются.

16. В общении с деловыми партнерами обычно стараюсь избегать разговоров о личном.

17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, не внимании к ним.

18. Мне легко удается копировать интонацию, мимику людей, подражая людям.

19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.

20. Чужой смех обычно заражает меня.

21. Часто, действуя наугад, я, тем не менее, нахожу правильный подход к человеку.

22. Плакать от счастья глупо.

23. Я способен полностью слиться с любимым человеком, как бы растворившись в нем.

24. Мне редко встречались люди, которых я бы понимал с полуслова, без лишних слов.

25. Я невольно или из-за любопытства часто подслушиваю разговоры посторонних людей.

26. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг меня волнуются.

27. Мне проще подсознательно почувствовать сущность человека, чем понять его, «разложив по полочкам».

28. Я спокойно отношусь к мелким неприятностям, которые случаются у кого-либо из членов семьи.

29. Мне было бы трудно задушевно, доверительно беседовать с настороженным, замкнутым человеком.

30. У меня творческая натура – поэтическая, художественная, артистичная.

31. Я без особого любопытства выслушиваю исповеди новых знакомых.

32. Я расстраиваюсь, когда вижу плачущего человека.

33. Мое мышление больше отличается конкретностью, строгостью, последовательностью, чем интуицией.

34. Когда друзья начинают говорить о своих неприятностях, я предпочитаю перевести разговор на другую тему.

35. Если я вижу, что у кого-то из близких плохо на душе, то обычно воздерживаюсь от расспросов.

36. Мне трудно понять, почему пустяки могут так сильно огорчать людей.

Обработка и анализ полученных результатов

Подсчитывается число совпадений ваших ответов по каждой шкале, а затем определяется суммарная оценка.

1. *Рациональный канал эмпатии:* +1, +7, -13, +19, +25, -31

2. *Эмоциональный канал эмпатии:* -2, +8, -14, +20, -26, +32

3. *Интуитивный канал эмпатии:* -3, +9, +15, +21, +27, -33.

4. *Установки, способствующие эмпатии:* +4, -10, -16, -22, -28, -34

5. *Проникающая способность к эмпатии:* +5, -1, -17, -23, -29, -35.

6. *Идентификация в эмпатии:* +6, +12, +18, -24, +30, -36.

Оценки по каждой шкале могут варьировать от 0 до 6 баллов и указывают на значимость конкретного параметра в структуре эмпатии.

Рациональный канал эмпатии характеризует направленность внимания, восприятия и мышления человека на понимание сущности любого другого человека, на его состояние, проблемы и поведение. Это спонтанный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера.

Эмоциональный канал эмпатии фиксирует способность эмпатирующего входить в эмоциональный резонанс с окружающими – сопереживать, соучаствовать. Эмоциональная отзывчивость становится средством вхождения в энергетическое поле партнера. Понять внутренний мир другого человека, прогнозировать его поведение и эффективно воздействовать возможно только в случае, если произошла энергетическая подстройка к партнеру. Соучастие и сопереживание выполняет роль связующего звена между людьми.

Интуитивный канал эмпатии позволяет человеку предвидеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. На уровне интуиции замыкаются и обобщаются различные сведения о партнерах.

Установки, способствующие или препятствующие эмпатии. Эффективность эмпатии снижается, если человек старается избегать личных контактов, считает неуместным проявлять любопытство к другой личности, убедил себя спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Подобные умозрения резко ограничивают диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия.

Проникающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Расслабление партнера содействует эмпатии, а атмосфера напряженности, неестественности, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению.

Идентификация – важное условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе сопереживания, постановки себя на место партнера. В основе идентификации легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию.

Шкальные оценки выполняют вспомогательную роль в интерпретации основного показателя – уровня эмпатии. Суммарный по-

казатель может изменяться от 0 до 36 баллов. По предварительным данным, считают: 30 баллов и выше – очень высокий уровень эмпатии; 22–29 – средний уровень; 15–21 – заниженный; менее 14 баллов – очень низкий.

Темы рефератов и докладов

1. Роль общения в развитии личности.
2. Сравнительный анализ общения человека и животных.
3. Создание имиджа современного человека. Модели поведения. Тактика общения. Внешний вид.
4. Деловая беседа как основная форма делового общения.
5. Техника и тактика аргументирования.
6. Приемы воздействия на участников общения.
7. Культура и искусство общения.
8. Психологическая концепция конфликтного общения.
9. Психологические возможности улучшения общения.
10. Аттрактология как наука.
11. Барьеры общения.
12. Профессиональное общение руководителя.
13. Проксимические особенности невербального общения.
14. Кинестетические особенности невербального общения (жесты, поза, мимика).
15. Межнациональные различия невербального общения.
16. Психологические и паралингвистические особенности невербального общения.
17. Перцептивная сторона общения.
18. Психологические приемы убеждения в споре.

Литература

1. Бодалев, А. А. Личность и общество / А. А. Бодалев. – М. : Педагогика, 1983. – 89 с.
2. Карандашев, В. И. Основы психологии общения / В. И. Карандашев. – Челябинск, 2000. – 120 с.
3. Пиз, А. Язык телодвижений: как читать мысли людей по их жестам / А. Пиз. – Новгород : Эпиграф, 1992. – 200 с.
4. Психология менеджмента / под. ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 320 с.
5. Шепель, В. М. Секреты личного обаяния. Имиджелогия / В. М. Шепель. – М. : Культура и спорт; ЮНИТИ, 2004.

Занятие 11. ПСИХОЛОГИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие творчества.
2. Роль мышления и воображения в творческой деятельности.
3. Факторы, способствующие творческой деятельности.
4. Факторы, препятствующие творческой деятельности.
5. Выявление уровня творческих склонностей личности.

Краткое содержание темы

Творчество – это деятельность, порождающая нечто качественно новое и отличающееся неповторимостью, оригинальностью и уникальностью.

Творчество – как созидательная деятельность характеризуется неповторимостью по характеру осуществления с одной стороны и по полученному результату с другой стороны. Результат творческой деятельности всегда оригинален. Результат деятельности может характеризоваться с различных точек зрения. Различают принципиально новое и новое во времени. *Принципиально новое* – это результат творческой деятельности, который создается или возникает впервые. Такое новое не имеет аналогов в предыдущем. *Новое во времени* – это результат творческой деятельности, возникновению или созданию которого предшествовало существование аналогичного предмета. *Особенность* – наличие такого качества у предмета, в силу которого этот предмет представляет еще один, очередной экземпляр исходного.

Для успешного осуществления, порождения новых творческих идей, творчество должно быть свободно от критики, внешних и внутренних запретов.

Самостоятельность и творческая активность начинается тогда, когда руководство извне все больше уступает саморуководству, основанному на личных убеждениях, интересах, идеалах, целях и духовных потребностях. Это предполагает высокую степень избирательности во всем, исключает «всеядность» – и идейную, и повседневную поведенческую.

Творчество базируется на высших познавательных психических процессах – мышлении и воображении.

Творческое мышление – это один из видов мышления, характеризующийся созданием субъективно нового продукта и новообразованиями в самой познавательной деятельности по его созданию. Оно является составной частью человеческого интеллекта. Такие навыки обеспечивают выживание человечества, а следовательно культурной цивилизации.

Навыки творческого мышления, подразделяются на пять категорий: 1) знание различий (анализ структур); 2) установление сходства (определение соотношений); 3) выявление изменений (определение порядка); 4) назначение и изменение уровней; 5) выбор точки зрения и ее изменение.

Воображение – это одно из средств научного открытия в процессе творчества. В широком смысле творчество – это трудовая и духовная деятельность, создающая общественно необходимый продукт, содержащий в себе черты нового. Творчество в узком смысле понимается как процесс открытия. В нем проявляются потенции человеческой деятельности, способные преобразовать мир согласно социальным потребностям и целям. Здесь обнаруживается единство двух аспектов: активности человека и объективной ценности создаваемого продукта.

Способность к творчеству характеризуется «воспитанием изобретательности», «живостью воображения», раскованностью мышления, свободной игрой ассоциаций, умением перекомбинировать и создавать новые сочетания из имеющихся элементов.

В психологическом изображении творческое открытие проходит ряд стадий: постановка проблемы или выдвижение задачи, нахождение принципов, схем решения данной задачи, решение задачи и проверка полученного результата.

Постановка задачи является исходной фазой, предопределяющей всякое открытие. В ходе выдвижения задачи определенные функции выполняет воображение. Участвуя вместе с мышлением в процессе научного творчества, воображение выполняет в нем специфическую функцию, которая заключается в том, что воображение преобразует образное, наглядное содержание проблемы и этим содействует ее разрешению.

Функции воображения в процессе творческого решения задачи следует видеть в том, что оно выступает видом познания, не сковываемым шаблонами и схемами мышления. Это есть способ переноса

знаний с одной области на другую, свойства которой должны быть изучены, способ, связанный с преобразованием наглядной ситуации для решения познавательной задачи.

Творчество представляет собой комплексную проблему, ставшую предметом исследования большого круга различных специалистов. Это характеризует возросший интерес к творческому процессу, стремление создать общую теорию творчества, воссоздать его «модель», проникнуть в его «интимные механизмы», что, в свою очередь, вступает в противоречие с самой его сущностью – самобытной, непосредственной, импульсивной. И в этом процессе воедино связаны все человеческие способности.

В ходе исследований творческого мышления были выявлены условия, которые способствуют или препятствуют быстрому нахождению решения творческой задачи. В обобщенном виде выделяют шесть таких условий:

1. Если в прошлом определенный способ решения человеком некоторых задач оказался достаточно успешным, то это обстоятельство побуждает его и в дальнейшем придерживаться данного способа решения. При встрече с новой задачей человек стремится применить его в первую очередь.

2. Чем больше усилий было потрачено на то, чтобы найти и применить на практике новый способ решения задачи, тем вероятнее обращение к нему в будущем. Психологические затраты на обнаружение некоторого нового способа решения пропорциональны стремлению использовать его как можно чаще на практике.

3. Возникновение стереотипа мышления, который в силу указанных выше условий мешает человеку отказаться от прежнего и искать новый, более подходящий путь решения задачи. Один из способов преодоления такого сложившегося стереотипа состоит в том, чтобы на некоторое время вообще прекратить попытки решения задачи, а затем вернуться к ней с твердой установкой пробовать для поиска решения только новые пути.

4. Интеллектуальные способности человека, как правило, страдают от частых неудач, и боязнь очередной неудачи начинает автоматически возникать при встрече с новой задачей. Она порождает защитные реакции, которые мешают творческому мышлению, обычно связанному с риском для собственного «Я». В итоге человек теряет веру в себя, у него накапливаются отрицательные эмо-

ции, которые мешают ему думать. Чувства успеха для усиления интеллектуальных потенциалов людей столь же необходимо, как и ощущение правильности какого-либо движения для его усвоения.

5. Максимум эффективности в решении интеллектуальных задач достигается при оптимальной мотивации и соответствующем уровне эмоционального возбуждения. Этот уровень для каждого сугубо индивидуален.

6. Чем больше знаний имеет человек, тем разнообразнее будут его подходы к решению творческих задач. Однако соответствующие знания должны быть разнонаправленными, так как они обладают способностью ориентировать мышление на различные подходы к решению.

Препятствием на пути к творческому мышлению могут выступать не только недостаточное развитие способностей, но и в частности:

1. Склонность к конформизму, выражающаяся в доминирующем над творчеством стремлении быть похожим на других людей, не отличаться от них в своих суждениях и поступках. Человек опасается высказывать необычные идеи из-за боязни показаться смешным или не очень умным. Подобное чувство может возникнуть в детстве, если первые фантазии, продукты детского воображения не находят понимания у взрослых, и закрепиться в юности, когда молодые люди не хотят слишком отличаться от своих сверстников.

2. Боязнь показаться слишком экстравагантным, даже агрессивным в своем неприятии и критике мнений других людей. Приобретение вежливости, тактичности, корректности и прочих полезных качеств происходит за счет утраты другого, не менее ценного свойства: иметь и уметь отстаивать, открыто высказывать и защищать собственное мнение, не заботясь о том, понравится или не понравится оно окружающим. В этом собственно и состоит требование к человеку всегда оставаться честным и откровенным. Люди, которые боятся собственных идей, склонны к пассивному реагированию на окружающее и не пытаются творчески решать возникающие проблемы. Иногда нежелательные мысли подавляются ими в такой степени, что вообще перестают сознаваться.

3. Боязнь возмездия со стороны другого человека, чью позицию мы критикуем. Подвергая критике человека, мы обычно вызываем с его стороны ответную реакцию. Опасение такой реакции нередко выступает в качестве препятствия на пути к развитию собственного творческого мышления.

4. Завышенная оценка значимости своих собственных идей. Иногда то, что мы сами придумали или создали, нравится нам больше, чем мысли, высказываемые другими людьми, причем настолько, что у нас возникает желание свое никому не показывать, ни с кем им не делиться и оставить при себе.

5. Высокоразвитая тревожность. Человек, обладающий этим качеством, обычно страдает повышенной неуверенностью в себе, проявляет боязнь открыто высказывать свои идеи.

6. Ригидность, часто приобретаемая в процессе школьного обучения. Типичные школьные методы помогают закрепить знания, принятые на сегодняшний день, но не позволяют научить ставить и решать новые проблемы, улучшая уже существующие решения.

7. Желание найти ответ немедленно. Чрезмерно высокая мотивация часто способствует принятию непродуманных, неадекватных решений. Люди достигают больших успехов в творческом мышлении, когда они не связаны повседневными заботами.

8. Есть два конкурирующих способа мышления: критический и творческий. Критическое мышление направлено на выявление недостатков в суждениях других людей. Творческое мышление связано с открытием принципиально нового знания, с генерацией собственных оригинальных идей, а не с оцениванием чужих мыслей. Человек, у которого критическая тенденция слишком выражена, уделяет основное внимание критике, хотя сам бы мог творить, и неплохо. Напротив, тот человек, у которого конструктивное, творческое мышление доминирует над критическим, часто оказывается неспособным видеть недостатки в собственных суждениях и оценках. Чтобы выделить по-настоящему полезные, эффективные решения, творческое мышление должно быть дополнено критическим.

У творческих людей нередко удивительным образом соединяются зрелость мышления, глубокие знания, разнообразные способности, умения и навыки и своеобразные «детские» черты во взглядах на окружающую действительность, в поведении и поступках.

Эффективность результатов свободной творческой фантазии и воображения далеко не очевидна. Может случиться так, что из тысячи предложенных идей только одна окажется примененной на практике. Разумеется, открытие такой идеи без затрат на создание тысячи бесполезных идей было бы большой экономией. Однако эта эко-

номия маловероятна, тем более, что творческое мышление часто приносит удовольствие независимо от использования его результатов.

Делая выводы, можно сказать следующее:

В современной психологии нет единого варианта определения понятия творчества, но существуют общие характеристики, присущие креативности. Итак, творческая деятельность человека направлена на создание нового и оригинального.

Творчество неразрывно связано с творческим мышлением, которое, в свою очередь характеризуется оригинальностью, гибкостью, легкостью в решении задач.

На пути развития творческого мышления необходима сознательная работа над преодолением ряда противоречий. Прежде всего, необходимо обеспечивать единство системы складывающихся знаний, ибо это единство лежит в основе целостной формирующейся личности. Неотъемлемым качеством творческой личности является способность делать выбор, выдвижение гипотез, отбор средств достижения и проверки, критический отбор результатов деятельности.

Задание 1. Изучение уровня когнитивной гибкости мышления по А. С. Лачинс

Гибкость мышления является одной из характеристик творческого мышления. Студенту предлагается написать фразу «В поле уж таял снег» различными способами:

1-й способ: как можно быстрее прописать фразу обычным почерком (в течение 1 мин).

2-й способ: прописать фразу печатными буквами (в течение 1 мин).

3-й способ: все нечетные буквы – заглавные прописные, четные – строчные печатные (в течение 1 мин).

4-й способ: прописать фразу обычным почерком, повторяя каждую букву по два раза.

Обработка и анализ полученных результатов

Полученные результаты обрабатываются следующим образом:

1. Подсчитывается количество написанных букв в каждом задании M_1, M_2, M_3, M_4 .

2. Вычисляется среднее значение для трех заданий:

$$M_{\text{ср}} = \frac{M_2 + M_3 + M_4}{3}.$$

3. Определяется коэффициент креативной гибкости

$$K_{\text{гиб}} = \frac{M_{\text{ср}}}{M_1}.$$

Результаты: меньше, чем 0,5 – ригидное мышление, больше – гибкое мышление. Чем ближе к 1, тем лучше.

Задание 2. Тест «Креативность» (по Н. Вишняковой)

Тест «Креативность» позволяет выявить уровень творческих склонностей личности и построить психологический креативный профиль, рефлекируя креативный компонент образа «Я-реальный» и представление об образе «Я-идеальный». Сравнение двух образов креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный» позволяет определять креативный резерв и творческий потенциал личности. Вам предлагается самостоятельно оценить свои личностные качества, отвечая на вопросы теста. Внимательно прочитайте вопросы. При положительном ответе на вопрос поставьте знак «+», при отрицательном поставьте знак «-» в графу «Я-реальный» и «Я-идеальный» (таблица 11). Долго над ответом не задумывайтесь, потому что первый ответ импульсивный и обычно правильный. Будьте искренни!

Таблица 11 – Ответы на вопросы

№ п/п	Индекс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
1	М	Задумываетесь ли вы, какие причины заставляют вас создавать что-либо новое?		
2	Л	Бывают ли у вас неприятности из-за собственного любопытства?		
3	О	Возникает ли у вас желание оригинально усовершенствовать хорошую вещь?		
4	В	Мечтаете ли вы приобрести известность, создав что-либо социально новое?		
5	И	В ситуациях риска вы доверяете интуиции?		
6	Э	Вы считаете, что в конфликтных ситуациях возможно избежать эмоциональных переживаний?		
7	Ю	Отвечаете ли вы шуткой, если вас разыгрывают?		

Продолжение таблицы 11.1

№ п/п	Индекс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
8	П	Если представится случай, вы поменяете работу на более оплачиваемую, но менее творческую?		
9	М	Вы продумываете последствия принимаемого вами решения?		
10	Л	Познание нового перестает быть любопытным для вас, если оно связано с риском?		
11	О	Приходилось ли вам удачно использовать вещи не по назначению?		
12	В	Бывает ли так, что когда вы рассказываете о каком-нибудь подлинном случае, то прибегаете к вымышленным подробностям?		
13	И	В экстремальных ситуациях вы чаще прислушиваетесь к голосу разума, чем к интуиции?		
14	Э	Доставляет ли вам эмоциональное удовлетворение процесс творческой деятельности?		
15	Ю	Любите ли вы шутить и смеяться над собой?		
16	П	Изобретали ли вы что-то новое в интересующей вас сфере деятельности?		
17	М	Утомляет ли вас работа, требующая творческого мышления в нестандартных ситуациях?		
18	Л	Отмечают ли окружающие, что вы во все вникаете?		
19	О	Является ли редким ваше увлечение?		
20	В	Бывает ли, что у вас возникают необычные образы, связанные с реальными событиями?		
21	И	Вы иногда предчувствуете, кто звонит вам по телефону, еще не сняв трубку?		
22	Э	Равнодушны ли вы к отрицательным проявлениям эмоций чужих детей?		
23	Ю	Смеетесь ли вы над своими неудачами?		
24	П	Посещали бы вы ради новых знаний специальные занятия, даже если это связано с неудобствами?		
25	М	Достаточно ли для вас мелкой детали, намек на проблему, чтобы увлечься ее решением?		
26	Л	На философские детские вопросы вы нашли ответы в зрелом возрасте?		
27	О	Испытываете ли вы потерю интереса к оригинальным, рискованным предложениям ваших партнеров по работе?		
28	В	Фантазируете ли вы сейчас, как бы вы жили в другом городе или в другом веке?		

Продолжение таблицы 11

№ п/п	Ин-декс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
29	И	Вам трудно предвидеть последствия предстоящего события?		
30	Э	Вы чувствуете эмоциональный подъем и вдохновение в начале нового дела?		
31	Ю	Бывает ли так, что вы заранее готовили шутку или шуточные истории с целью развеселить компанию?		
32	П	Утомляют ли вас неожиданности в профессиональной деятельности, требующие новых выходов из создавшейся ситуации?		
33	М	Вы продумываете варианты решения трудных проблем, прежде чем сделаете выбор наиболее продуктивного?		
34	Л	Когда вы долго не познаете новое, вас мучает чувство неудовлетворенности?		
35	О	Вы любите работу, требующую смекалки, даже если она связана с трудностями реализации?		
36	В	Сталкиваясь с необычными проблемами, вы предвидите перспективы их решения?		
37	И	Снился ли вам когда-нибудь сон, который предсказал происшедшие потом события?		
38	Э	Сочувствуете ли вы людям, которые не достигли желаемого результата в творчестве?		
39	Ю	Используете ли вы юмор для выхода из затруднительных ситуаций?		
40	П	Вы выбирали профессию с учетом своих творческих возможностей?		
41	М	Вам трудно продумать многие отрицательные последствия конфликтной проблемы?		
42	Л	Сможете ли вы рискнуть карьерой ради познания нового?		
43	О	Будете ли вы заниматься созданием чего-то необычного, если это связано с какими-то трудностями?		
44	В	Вам трудно представить незнакомое место, в которое вы стремитесь попасть?		
45	И	Случалось ли так, что вы вспомнили о человеке, с которым давно не встречались, а потом вдруг неожиданно он позвонил или написал вам письмо?		
46	Э	Сочувствуете ли вы обманутому человеку?		
47	Ю	Бывает ли так, что вы сами придумываете анекдоты и смешные истории?		

Продолжение таблицы 11

№ п/п	Ин-декс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
48		Если вы лишитесь возможности работать, то жизнь для вас потеряет интерес?		
49	М	Основательно ли вы продумываете все этапы своей творческой деятельности?		
50	Л	Хочется ли вам порой разобрать вещь, для того чтобы узнать, как она работает?		
21	О	Вы импровизируете в процессе реализации уже разработанного плана действия?		
52	В	Вы сочиняете сказки детям?		
53	И	Бывает ли так, что вы по каким-то необъяснимым причинам не доверяете некоторым людям?		
54	Э	Вы склонны сильно переживать, если вас обманули?		
55	Ю	Раздражает ли вас шутка, выраженная в форме иронии?		
56	П	Вы чувствуете, что ваша профессия позволит улучшить окружающий мир?		
57	М	Думаете ли вы, какие тайные причины скрыты в творческой деятельности человека?		
58	Л	Интересует ли вас, как живут соседи?		
59	О	Предпочитаете ли вы общаться с людьми с необычными взглядами?		
60	В	Фантазировали ли вы когда-нибудь о том, что можно было бы сделать, получив наследство?		
61	И	Вам трудно определить характер человека с первого взгляда?		
62	Э	Вы сочувствуете нищим людям?		
63	Ю	Считают ли вас окружающие остроумным человеком?		
64	П	В вашем профессиональном творчестве было много неудач?		
65	М	Вы размышляете о причинах успехов и неудач в своей творческой деятельности?		
66	Л	Если вы встречаете непонятное новое слово, то узнаете его смысл в справочниках?		
67	О	Интересуют ли вас люди, которые придерживаются только традиционных взглядов на жизнь?		
68	В	Пишите ли вы стихи?		
69	И	Глядя на знакомого человека, вам трудно предугадать, как сложится его жизнь?		
70	Э	Вы редко выражаете свои эмоции при уличных скандалах?		

Окончание таблицы 11

№ п/п	Индекс	Содержание вопроса	Образ «Я-реальный»	Образ «Я-идеальный»
71	Ю	Трудно ли вам с юмором выйти из затруднительной ситуации?		
72	П	Можете ли вы в своей работе пойти на риск, если шансы на успех не гарантированы?		
73	М	Достоверно ли вы восстанавливаете по случайным деталям целостный результат?		
74	Л	Пытались ли вы проследить генеалогическое древо жизни?		
75	О	Если бы ваши знакомые знали, о чем вы мечтаете, то считали бы вас чудаком?		
76	В	Вам трудно представить себя в старости?		
77	И	Бывает ли так, что вы опасаетесь идти на встречу с незнакомым человеком из-за интуитивного беспокойства?		
78	Э	Наблюдая драматическое событие в жизни людей, чувствуете ли вы, что это происходило с вами?		
79	Ю	Предпочитаете ли вы комедию всем остальным жанрам?		
80	П	Обязательно ли творчество должно сопутствовать профессиональной деятельности?		

Обработка и анализ полученных результатов

Количество баллов по каждому индексу креативности определяется по ключу теста при суммировании полученных баллов. Если у испытуемого ответ на вопрос совпадает с ключом теста, он получает один балл по данному индексному показателю: «Я-реальный» и «Я-идеальный». Например, если на первый вопрос испытуемый ответил положительно «+» в графе «Я-реальный» и «Я-идеальный» и ключ ответа «+», то по первому индексу М (творческое мышление) он получает по одному баллу, если отрицательно «-», то не получает баллы. Необходимо помнить, что ключ к тесту относится по каждому качеству не только к «Я-реальный», но и к «Я-идеальный».

Ключ к тесту

Творческое мышление (М): 1+; 9+; 17-; 25+; 33+; 41-; 49+; 57+; 65+; 73+.

Любознательность (Л): 2+; 10-; 18+; 26+; 34+; 42+; 50+; 58+; 66+; 74+.

Оригинальность (О): 3+; 11+; 19+; 27–; 35+; 43+; 51+; 59+; 67–; 75+.

Воображение (В): 4+; 12+; 20+; 28+; 36+; 44–; 52+; 60+; 68+; 76–.

Интуиция (И): 5+; 13–; 21+; 29–; 37+; 45+; 53+; 61–; 69–; 77+.

Эмоциональность, эмпатия (Э): 6–; 14+; 22–; 30+; 38+; 46+; 54+; 62+; 70–; 78+.

Чувство юмора (Ю): 7+; 15+; 23+; 31–; 39+; 47+; 55–; 63+; 71–; 79+.

Творческое отношение к профессии (П): 8–; 16+; 24+; 32–; 40+; 48+; 56+; 64–; 72+; 80+.

Построение психологических профилей креативности «Я-реальный» и «Я-идеальный». Для построения психологических профилей креативности нарисуйте два круга «Я-реальный» и «Я-идеальный» и разделите каждый на восемь частей. Разметьте полученные отрезки оси с середины на десять равных частей. На них откладываются баллы, которые отмечаются точками на оси каждого креативного показателя. Они свидетельствуют об уровне восьми выделенных креативных склонностей, которые при соединении точек составляют психологический профиль креативности.

Показатели верхней части круга (1, 2, 8) соответствуют сознательным, а нижние (4, 5, 6) – подсознательным процессам творческой личности. Показатели 3 и 7 относятся к пограничным сознательно-подсознательным психическим процессам. С целью определения резервов и творческого потенциала личности необходимо совместить эти круги, обозначив красной соединительной линией контуры психологического профиля креативности «Я-идеальный», а синей – «Я-реальный». Реальное и идеальное представление о креативности и творческих склонностях выполняет функцию регулятора самооценки и рефлексии. Однако следует учитывать, что у всех людей разное идеальное представление о своих творческих возможностях и они часто бывают завышенными или заниженными. Данная проблема является предметом обсуждения ее с психологом в процессе психологического консультирования с целью психокоррекции личности.

Темы рефератов и докладов

1. Исторический взгляд на проблему творчества.
2. Способы развития творческого потенциала личности.
3. Роль мотивации в творческой деятельности.
4. Взаимосвязь стилей руководства и творчества на производстве.
5. Развитие творчества в процессе учебной деятельности.

Литература

1. Богоявленская, Д. Б. Психология творческих способностей: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Богоявленская. – М. : ИЦ «Академия», 2002. – 320 с.
2. Ильин, Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.
3. Калошина, И. П. Психология творческой деятельности : учебное пособие / И. П. Калошина. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 559 с.
4. Николаенко, Н. Н. Психология творчества / Н. Н. Николаенко. – М. : Речь, 2005. – 208 с.
5. Психология / ред. В. Н. Дружинина – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 656 с.

Занятие 12. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие управления.
2. Стили управления.
3. Качества эффективного руководителя.
4. Определение коммуникативных и организаторских способностей.
5. Деловая игра «Я-руководитель».

Краткое содержание темы

Управление (менеджмент) – вид деятельности по руководству людьми в самых разнообразных организациях. Строится на таких основных управленческих функциях, как планирование, организация, координация, мотивация и контроль.

Руководитель (менеджер) – это определенная категория специалистов, которые осуществляют работу по управлению.

В этой связи становится понятным, что нет существенных различий между руководителями и управляющими, администраторами и начальниками. Общим для них является то, что все они выполняют определенные функции, добиваясь результатов посредством создания необходимых условий для эффективной групповой деятельности.

Стили руководства. Взаимоотношения подчиненных с руководителем, психологический климат коллектива, результаты работы коллектива зависят от стиля управления, реализуемого руководителем.

Стиль руководства – это манера поведения руководителя по отношению к подчиненным и выполняемой деятельности.

Выделяют следующие стили управления:

1. **Авторитарный (директивный, диктаторский).** Для него характерно жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы (по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хоро-

шим). Но недостатков больше, чем достоинств: 1) высокая вероятность ошибочных решений; 2) подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников; 3) неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе; 4) неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т. п.).

2. *Демократический (коллегиальный, коллективный)*. Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, к учету их интересов, потребностей, особенностей.

Демократический стиль является наиболее эффективным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных, взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя.

3. *Либерально-анархический или попустительский, нейтральный*. Характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь), а с другой стороны, «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на «самотек»), вследствие чего результаты работы обычно низкие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный, нет никакого сотрудничества, нет стимула добросовестно трудиться, разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгруппы, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

4. *Коучинговый*. Коучинг – это один из методов активизации потенциала человека как в бизнес среде, так и в индивидуальной работе; возник 1990-е гг. Коучинг разработан бизнес-консультантами Тимоти Гэллви и Джоном Уитмором. Он вобрал в себя лучшие достижения своих методов предшественников (психологического консультирования, наставничества, бизнес-тренингов и т. д.).

Коучинг – это искусство создания с помощью беседы и поведения которая облегчает движение человека к желаемым целям, чтобы оно принесло удовлетворение (Тимоти Гэллви).

Коучинг в качестве стиля управления направлен на организацию поиска максимально эффективных путей достижения целей компании и воплощение их в жизнь самими сотрудниками (подчиненными). При этом руководителем решается одновременно и вторая задача – развитие сотрудников.

Преимущества коучинга:

1) позволяет добиться осознанности сотрудниками своих действий и ответственности за результат этих действий в индивидуальной и командной работе;

2) служит хорошим инструментом для вовлечения персонала в процессы изменений, позволяя задействовать их знания и инициативу, преодолеть сопротивление инновациям;

3) позволяет сформировать специфическую организационную культуру как основу постоянного повышения качества и инновационного развития компании;

4) дает возможность увеличить перспективы бизнеса за счет более полного раскрытия личностного потенциала руководителя, которое в итоге приводит к улучшению качества его работы как «поставщика» управленческих решений;

5) выработка индивидуального стиля работы сотрудника (актуально для сферы услуг, продаж, в переговорах);

6) необходимость нахождения решения, в ситуации, когда нет однозначно правильного (лучшего) решения;

7) возможность создания нового продукта, проекта, части существующего, модернизации, так как коучинг способствует появлению креативных решений (реклама, PR, брэнды и т. п.);

8) проведение любых инноваций, связанных как с организационными и / или технологическими перестройками, так и с освоением новых рынков, продуктов;

9) объединение усилий различных подразделений, групп для решения одной задачи (так называемые «горизонтальные» проекты, когда в одной творческой группе работают сотрудники различных отделов, не подчиняющиеся друг другу).

Стиль управления эффективного менеджера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Рыночные отношения в экономике требуют от руководителя владеть и эффективно распоряжаться своим управленческим потенциалом. Представляется важным рассмотреть вопрос о том, как формируется авторитет хорошего руководителя.

Качества, необходимые эффективному менеджеру

Управленческие качества определяют эффективность деятельности руководителя в стандартных, типовых ситуациях, а также умение использовать накопленный управленческий опыт для решения текущих задач производства или непроизводственной организации.

Качества, необходимые руководителям, большинство специалистов разделяют на три группы: профессиональные, личные и деловые.

К *профессиональным* качествам относят те, которые характеризуют любого грамотного специалиста и обладание которыми является лишь необходимой предпосылкой выполнения ими обязанностей руководителя:

- высокий уровень образования, компетентность в соответствующей профессии;
- широта взглядов, эрудиция;
- стремление к постоянному самосовершенствованию, прилежность и усидчивость в получении новых знаний;
- поиск новых форм и методов работы, помощь окружающим, их обучение;
- умение планировать свою работу.

К *личным* качествам руководителя можно отнести:

- физическое и психическое здоровье;
- высокий уровень внутренней культуры;
- отзывчивость, благожелательное отношение к людям;
- оптимизм, уверенность в себе.

Однако руководителем делают человека не профессиональные или личные качества, а *деловые*:

- умение создать организацию, обеспечить ее деятельность всем необходимым, ставить и распределять среди исполнителей задачи, координировать и контролировать их осуществление;

- энергичность, доминантность, честолюбие, стремление к власти, личной независимости, лидерству в любых жизненных обстоятельствах, смелость, решительность, воля и требовательность;

- контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой;

- целеустремленность, инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, но при необходимости перестроиться;

- стремление к преобразованиям, нововведениям, готовность идти на риск самому себе и увлекать подчиненных за собой.

Некоторые авторы описывая деятельность европейских менеджеров, выделяют следующие требования к руководителю:

1. Способность эффективно управлять собой и своим временем.
2. Способность прояснить свои личные ценности.
3. Способность четко определить как цели выполняемой работы, так и собственные цели.
4. Руководитель должен сам поддерживать собственный рост и развитие.
5. Способность решать проблемы быстро и эффективно (это становится все более важной частью управленческих навыков).
6. Руководитель должен быть изобретательным и способным гибко реализовать изменения ситуации.
7. Руководитель должен знать и использовать методы эффективного управления, которое призывает к использованию навыков влияния на окружающих.
8. Руководитель должен освоить нестандартные подходы в отношении своих подчиненных, т. к. многие традиционные школы и методы управления исчерпали свои возможности.
9. От каждого руководителя требуется умелое использование людских ресурсов.

10. Руководителю требуется умение помочь другим в быстром изучении новых методов и освоении практических навыков.

11. Руководитель должен уметь создавать и совершенствовать группы, быстро становиться изобретательным и результативным в работе.

Поскольку каждая управленческая задача предъявляет те или иные конкретные требования, то каждый из выше упомянутых факторов в равной мере имеет отношение к любой ситуации. Когда какие-либо навыки отсутствуют, возникает ограничение – фактор, сдерживающий потенциал результатов работы «системы», т. е. руководителя, группы, организации.

Существует также **концепция ограничений**, которая препятствует полной реализации всех возможностей управленческой деятельности руководителя и включает:

- *неумение управлять собой* (неспособность максимально использовать свое время, энергию и умения, неспособность противостоять стрессам современной жизни руководителя);

- *размытые личные ценности* (неясность в отношении собственных ценностей, наличие ценностей, которые не согласуются с современной трудовой и личной жизнью);

- *смутные личные цели* (неясность в отношении целей своей личной или трудовой жизни, наличие целей, которые несовместимы с современной работой и жизнью);

- *остановленное саморазвитие* (нехватка нацеленности, способностей и готовности подняться до уровня новых требований и возможностей);

- *недостаточность навыка решать проблемы* (нехватка стратегий и способностей по принятию решений для современных проблем);

- *недостаток творческого подхода* (нехватка умения генерировать в достаточном количестве новые идеи, неумение воспользоваться новыми идеями);

- *неумение влиять на людей* (влияние на людей недостаточно, чтобы добиться от них выполнения обязательств, получить помощь либо изменить их решения);

- *недостаточное понимание особенностей управленческого труда* (недостаточное понимание мотивации людей к работе, представления о лидерстве устарели, антигуманны либо неадекватны);

- *слабые навыки руководства* (нехватка практической способности добиваться результатов с помощью усилий других сотрудников);

– *неумение обучать* (нехватка способности или желания помочь другим в их развитии и расширении потенциала);

– *низкая способность формировать коллектив* (неспособность помочь группам сотрудников или командам в их развитии и совершенствовании);

На пути роста управленческого мастерства чаще всего встречаются следующие барьеры:

– боязнь новых ситуаций. Люди часто склонны предпочесть безопасность и удобства риску и новизне;

– боязнь уязвимости. Люди часто стремятся избегать ситуаций, которые могут причинить им боль или испугать;

– ожидания окружающих. Иногда семья, коллеги и друзья ограничивают условия личности, направленные на изменение;

– неверие в собственные силы. Развитие часто сдерживается неверием в свою способность измениться;

– недостаточные умения и навыки. Иногда людям не хватает новых идей или навыков, необходимых для изменения себя.

Для преодоления этих барьеров рекомендуется составить конкретный и реалистичный личный план развития. Для разработки плана предлагается несколько основных правил, выведенных из практики:

– поставьте перед собой ясные цели;

– определите, по каким признакам вы будете судить об успехе;

– будьте довольны скромным прогрессом;

– рискуйте в незнакомых ситуациях;

– помните, что своим развитием управляете главным образом вы сами;

– выше изменение может вызвать беспокойство окружающих;

– не упускайте возможностей;

– будьте готовы учиться у других;

– учитесь на своих неудачах и ошибках;

– разберитесь в политической подоплеке деятельности вашей организации, участвуйте в откровенных дискуссиях о своих взглядах и принципах, приносите пользу организации, в которой работаете;

– ставьте реальные сроки;

– слова не должны расходиться с делами;

– используйте концепцию ограничений для контроля за продвижением вперед;

– получайте удовольствие от своего развития.

Задание 1. Определение уровней развития коммуникативных и организаторских способностей с помощью тест-опросника «КОС-2»

Коммуникативные и организаторские склонности проявляются в умении четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, в стремлении расширять контакты, участвовать в групповых мероприятиях, в стремлении проявлять инициативу, смекалку, находчивость. Немаловажное значение имеет и умение оказывать психологическое воздействие на людей, пользоваться приемами и способами активного взаимодействия в совместной деятельности. Ниже представлена методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей по данным составителей рабочей книги практического психолога.

Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских способностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т. д.).

Инструкция для испытуемых

Методика содержит 40 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен ответить «да» или «нет». Время выполнения методики 10–15 минут. При этом отдельно определяется уровень коммуникативных и организаторских способностей.

Опросник

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?

8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вам отказаться от своих намерений?

9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?

10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?

12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удастся устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?

15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?

20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?

21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?

23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?

27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?

28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?

31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка и анализ полученных результатов

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью Ключа для обработки данных (КОС-2).

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

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

Задание 2. Оценка индивидуального стиля управления

Предлагается объективно ответить на вопросы, касающиеся вашего характера, отношений, привычек, склонностей. Если утверждение соответствует вашему поведению и отношению к людям, то поставьте знак «+», если не соответствует «-». Если вы никогда не сталкивались с некоторыми из этих ситуаций, постарайтесь представить, как бы вы себя повели в них.

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.

2. Я легко увлекаюсь новыми задачами, но также легко могу потерять интерес к ним.

3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.

4. В трудных ситуациях я сперва 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 рассчитывать на своих помощников.

8. Когда я чувствую, что меня не понимают, я отказываюсь от намерения что-либо доказывать.

9. Я могу объективно оценить своих подчиненных, выделив среди них сильных и слабых.

10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать ответственное распоряжение.

11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызвать у людей раздражение.

12. Уверен, что точно и справедливо могу оценить успехи и неудачи подчиненных.

13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказов 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. Считаю коллегиальное управление неэффективным.

19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.

20. Для эффективной работы мне часто не хватает времени.

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 тесные контакты и приятельские отношения.

24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым в любых начинаниях.

25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.

26. Мне легче подстроиться под мнение коллектива, чем выступать против него.

27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, пусть даже незначительное достижение.

28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.

29. Мне приходится чаще просить, чем требовать.

30. В состоянии гнева теряю контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.

31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность руководства повысилась бы.

32. К увлечениям подчиненных я отношусь спокойно и даже равнодушно.

33. Профессионально подготовленным и грамотным специалистам предоставляю больше самостоятельности в решении сложных задач, особо не контролирую 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, которых всегда можно поставить на место.

37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений напекор обстоятельствам.

38. Самое трудное для меня – это 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. Часто, занимаясь текущими делами, я испытываю 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 беспрекословно выполняют распоряжения.

49. Подчиненные – безответственные люди, 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 и строго взыскивать с нерадивых.

52. Я всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.

53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.

54. Нарушителей дисциплины я 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 сотрудничаю 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 анализ полученных результатов

За каждый «+» поставьте себе один балл. Определите сумму баллов по каждому из трех стилей управления. (Сизанов, А. Н. Познай себя : тесты, задания, тренинги, консультации. – Минск : Полимя, 2001. С. 119–126).

Таблица 12 – Обработка полученных результатов

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

Степень выраженности авторитарного стиля управления:

– *минимальная (до 7 баллов)* – проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых командных навыках, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных;

– *средняя (8–13 баллов)* – отражает хорошие лидерские качества, умение командовать 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;

– *высокая (14–20 баллов)* – раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоличной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость, требовательность, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерную резкость в критике и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, игнорирование общественного мнением.

Степень выраженности либерального стиля управления:

– *минимальная (до 7 баллов)* – проявляется в неустойчивом желании работать с людьми, неумении ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенности и нечеткости в распределении обязанностей, импульсивности в критике недостатков подчиненных, слабой требовательности и ответственности;

– *средняя (8–13 баллов)* – отражает стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, податливость постороннему влиянию и страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерную мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговариванию;

– *высокая (14–20 баллов)* – показывает полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенную внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заискивание, панибратство.

Степень выраженности демократического стиля управления:

– *минимальная (до 7 баллов)* – свидетельствует о слабом стремлении быть ближе к подчиненным, сотрудничать и выслушивать советы помощников, попытках направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторой неуверенности в своих командно-организаторских качествах;

– *средняя (8–13 баллов)* – раскрывает устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о подчиненных, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, реагировать на критику и опираться на актив, умение убеждать и разъяснять приказы, сочетать поощрение и принуждение, использовать просьбы и прислушиваться к предложениям подчинённых, развивать коллективное мнение;

– *высокая (14–20 баллов)* – отражает 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 высоконравственную атмосферу в коллективе.

Если оценки минимальны по всем трем показателям, то стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация различных стилей управления. Более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей, когда руководитель применяет гибкие методы работы с людьми и ориентирован на деловой стиль управления.

Задание 3. Оценка личных качеств руководителя

Тестовая методика позволяет дать аналитическую оценку уровню некоторых личных качеств, необходимых руководителю. Тест включает 40 утверждений различной направленности, свое отношение к которым следует выразить, используя следующие варианты ответов:

- полностью согласен – 2 балла;
- частично согласен – 1 балл;
- не согласен – 0 баллов.

Каждый из вариантов ответов, таким образом, оценивается в баллах по трехбалльной шкале. С помощью теста определяются:

- уровень социальной нравственности;
- уровень духовной зрелости;
- уровень эмоциональной зрелости;
- уровень социального интеллекта;
- уровень группового лидерства.

Определите свое отношение к следующим утверждениям:

1. Законы следует безоговорочно соблюдать.
2. Интересы коллектива выше личных.
3. Трудовые коллективы сейчас не обладают правом решать, что для них приемлемо и важно.
4. Выборы руководителей лишены смысла, поскольку, в основном, выбирают не тех, кого следует.
5. Следует препятствовать развитию неформальных движений в молодежной среде.
6. Государству необходим строжайший режим экономии во всех сферах, в том числе и в сфере образования.
7. Работа частных предпринимателей – дело нечистое, неприемлемое для порядочных людей.
8. В политике очень трудно составить собственное мнение.
9. Лучше стараться все делать самому.
10. Не люблю, чтобы мне приказывали.
11. Критиковать можно в том случае, если можешь предложить лучший вариант.
12. Не следует чувствовать личной ответственности за решения своего руководства.
13. Я не могу делать того, что противоречит моим принципам.
14. Не следует выплачивать пособия по безработице, так как они не побуждают к труду.

15. Каждый должен идти своим путем и в ответственные моменты полагаться лишь на самого себя.

16. Следует всегда поддерживать и выполнять решения своего руководителя.

17. Современная политика – дело столь сложное и многогранное, что заниматься ею должны исключительно профессионалы.

18. Людям нужно кому-то подчиняться.

19. Я сторонник жесткого руководства, поскольку так легче воплотить в жизнь свои идеи.

20. Очевидные сомнения руководителя ослабляют коллектив.

21. Я всегда принимаю правильные решения.

22. Дети прежде всего должны уметь приспосабливаться.

23. Во имя интересов коллектива можно иногда пренебречь благополучием отдельных людей.

24. Предпочитаю, чтобы мне всегда и во всем указывали, что я должен делать.

25. Дети не должны критиковать поступки педагогов.

26. Мне не нравится вседозволенность в чем бы то ни было.

27. В некоторых людях я сразу усматриваю лицемерие и коварство.

28. Возражать кому-либо – значит создавать себе дополнительные трудности.

29. Никогда не нужно говорить о том, о чем не имеешь понятия.

30. Меня раздражает глупость других.

31. Я не люблю нести ответственность за кого-либо.

32. Я всегда приспосабливаюсь к окружающим.

33. С людьми, к которым не испытываешь симпатии, не обязательно вести себя вежливо.

34. Туземцев лучше всего изолировать от общества.

35. Учебное заведение должно прививать учащимся послушание.

36. Мне порой доставляет удовольствие сделать кому-нибудь неприятность.

37. Из принципа никому не даю в долг.

38. Мне порой трудно выразить свое мнение или мысль.

39. Мнение начальника всегда более весомо, чем мнение подчиненного.

40. Приятельские отношения между руководителем и подчиненными наносят вред воспитанию.

Обработка и анализ полученных результатов

Результат теста определяется следующим образом:

1. Подсчитайте сумму баллов по пунктам 1–20. Это *уровень социальной нравственности*: 0–6 – низкий; 7–10 – средний; 11–15 – самый высокий; 16–21 – очень высокий; 22–26 – высокий; 27–30 – средний; 31–34 – ниже среднего; 35–40 – низкий.

2. Подсчитайте сумму баллов по пунктам 21–30. Это *уровень духовной зрелости*: 0–2 – низкий; 3–4 – средний; 5–7 – самый высокий; 8–10 – очень высокий; 11–13 – высокий; 14–15 – средний; 16–17 – ниже среднего; 18–20 – низкий.

3. Подсчитайте сумму баллов по пунктам 31–40. Это *уровень эмоциональной зрелости*: 0–1 – самый высокий; 2–4 – очень высокий; 5–8 – высокий; 9–12 – средний; 13–16 – ниже среднего; 17–20 – низкий.

4. Сложите две последние величины (это будет сумма баллов по пунктам 21–40). Это *уровень социального интеллекта*: 0–2 – средний; 3–4 – высокий; 5–8 – самый высокий; 9–14 – очень высокий; 15–21 – высокий; 22–27 – средний; 28–33 – ниже среднего; 34–40 – низкий.

5. Подсчитайте общую сумму баллов по пунктам 1–40. Она представляет собой *интегральную оценку*, отражающую ваш потенциал как лидера в больших коллективах и группах людей.

Интегральная оценка качеств, отражающая уровень лидерства (сумма баллов по пунктам 1–40):

– *71–80 баллов*. Вы относитесь к людям, которые обычно не вызывают симпатии у окружающих. Вы мало в чем разбираетесь, редко имеете собственное мнение, подчиняетесь строгому приказу. Вы, как правило, не чувствуете угрызений совести. Может, вам следует сплотить вокруг себя людей, похожих по характеру, единомышленников?

– *61–70 баллов*. Вы один из тех, кто не все видит или слышит. Вам вовсе не хочется меняться, лучший путь – пусть все останется по-прежнему. Экспериментов не признаете и в принципе боитесь риска. Вы справедливы, но из-за преобладающего в вас консервативного начала многие ваши действия воспринимаются как несправедливые. Вам следовало бы больше интересоваться реалиями жизни и проблемами окружающих вас людей. Это принесло бы пользу и вам, и коллективу.

– 46–60 баллов. Вы – типичный «середняк». В ваших интересах нет устойчивых приоритетов. Все, что выходит за рамки стандарта, оцениваете критически и с оговорками. Обладаете интуицией и совестью, умеете четко формулировать и высказывать свое мнение. Вам неприятны пристальное внимание со стороны других или принуждение. С другой стороны, вы всегда стремитесь договориться. Научившись отделять главное от второстепенного, вы вполне можете стать лидером.

– 15–45 баллов. Вы явный демократ, в полной мере обладающий чувством ответственности. Ваша нравственность и социальные интересы четко выражены. Вы стараетесь поддерживать новые начинания, ибо убеждены, что новое всегда более прогрессивно и никакой сложившийся порядок не может быть окончательным. Весьма немного принимаете безоговорочно, ибо вы неизменно критичны и отрицаете поспешность в принятии решений. Страстно защищаете свои идеи и трудно идете на компромисс. К сожалению, вы представляете меньшинство, но вы именно из тех людей, которые обладают качествами лидера.

– 0–14 баллов. Ваша ненадежность слишком очевидна. Если вам что-либо не нравится (а это случается часто), вы раздражаетесь, и людям становится трудно с вами общаться. Вы добиваетесь своей цели непреклонно и энергично, вплоть до открытого сопротивления. По вашему убеждению, цель оправдывает средства. Нетерпеливость и явный недостаток объективности – ваше слабое место. Порой вами овладевает какая-нибудь идея, но ваша нетерпеливость мешает ее воплощению в жизнь.

Таким образом, потенциал подлинного руководителя заложен в интервале 15–45 баллов, а оптимальный интервал еще более узок – 25–35 баллов.

Задание 4. Деловая игра «Я-руководитель»

Претенденты на роль руководителя выбираются либо методом голосования, либо из тех, кто набрал максимальное количество баллов в тестовой методике «КОС-2»

Остальные участники игры выполняют роль подчиненных, старательно выполняют указания вновь назначенного «руководителя».

Вновь назначенный руководитель изучает инструкции, полученные от вышестоящего начальства (от преподавателя).

Игра проходит в два этапа.

1-й этап: руководитель авторитарного типа, т. е. недоступен для подчиненных. Создаем условия, максимально приближенные к реальности, поэтому одно из условий игры – отсутствие обратной связи, т. е. руководитель дает подчиненным распоряжения «по селекторной связи». (В аудитории исполнителя роли руководителя располагаем спиной по отношению к подчиненным.) Во время выполнения задания запрещено задавать уточняющие вопросы. По окончании выполнения задания, сравнение выполненных работ подчиненными с оригиналом. Процент правильно выполненных заданий фиксируем на доске. Каждый из подчиненных, слушая указания своего руководителя, думает, что он справился бы лучше. Какие рекомендации можно дать руководителю? Какие неточности в работе руководитель допустил? Анализ ситуации.

2-й этап: руководитель придерживается в работе демократического стиля управления. Обратная связь с подчиненными есть, т. е. при выполнении задания можно задавать уточняющие вопросы, но графическое изображение по-прежнему видит только руководитель. (Располагаем исполнителя роли руководителя лицом к аудитории.) По окончании выполнения задания сравнение выполненных работ подчиненными с оригиналом. Процент правильно выполненных заданий фиксируем на доске. Очевидно преимущество демократического стиля над авторитарным.

Вопрос к аудитории: если бы руководитель в своей работе придерживался либерального стиля управления, то как надо было бы проводить данную игру? Предполагаемый ответ: «Руководитель просто нарисовал на доске то, что должны выполнить подчиненные, либо раздать распечатки каждому участнику».

Темы докладов и рефератов

1. Национальные модели управления (страна по выбору).
2. Основные качества успешного менеджера.
3. Психологическая основа авторитета руководителя.
4. Особенности создания имиджа руководителя.
5. Причины неэффективного выполнения руководителем своих функций.
6. Достоинства и недостатки различных стилей руководства в определенных ситуациях управления.

7. Психологические требования, предъявляемые к стилю руководства определенным типом трудового коллектива (коллектив по выбору).

8. Пути улучшения индивидуальных стилей руководства.

9. Гендерные различия в управленческой деятельности.

10. Факторы, препятствующие продвижению женщин на руководящие посты. Влияние индивидуальных различий руководителей в принятии управленческих решений.

11. Трудности и ошибки руководителя при принятии управленческих решений.

12. Проблема делегирования руководителем своих полномочий.

13. Правила проведения деловых переговоров.

14. Основные стили и модели переговоров.

15. Искусство убеждения и аргументации в деловой дискуссии.

16. Педагогический менеджмент: основные воспитательные функции руководителя.

17. Культура речи руководителя как психологический фактор управления.

18. Программы и методы стимулирования персонала.

19. Политика использования поощрения сотрудников.

20. Подбор персонала: проблемы и перспективы.

21. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду.

22. Рекомендации руководителям по преодолению стресса.

23. Особенности восприятия информации руководителями.

24. Конфликты в организациях и действия руководителя по их разрешению.

Литература

1. Аграшенков, А. В. Психология на каждый день. Советы, рекомендации, тесты / А. В. Аграшенков. – М. : Вече АСТ, 1997. – 304 с.

2. Андреева, С. Г. Психологические основы управления персоналом / С. Г. Андреева, Т. А. Горская. – СПб. : Питер, 1997.

3. Близнюк, А. И. Практическая психология / А. И. Близнюк. – Минск : Выш. школа, 2004. – 207 с.

4. Валеева, Н. Ш. Психологические основы менеджмента : стратегия успеха : учебное пособие / Н. Ш. Валеев, М. Г. Рогов. – Казань : КГТУ, 1996. – 90 с.

5. Дауни, М. Эффективный коучинг : уроки коуча коучей / М. Дауни ; пер. с англ. – М. : Добрая книга, 2008. – 288 с.
6. Доценко, Е. Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е. Л. Доценко. – М. : ЧеРо, Издательство МГУ, 1997. – 344 с.
7. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 1997. – 688 с.
8. Кабаченко, Т. С. Психология управления : учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М. : Пед. о-во России, 2000. – 384 с.
9. Карпов, А. В. Психология менеджмента : учебное пособие / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 1999. – 582 с.
10. Карпов, В. Д. Психология принятия управленческих решений / В. Д. Карпов ; под ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Юрист, 1998. – 440 с.
11. Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1993. – 352 с.
12. Ковров, А. В. Лояльность персонала / А. В. Ковров. – М. : Бегемот, 2004. – 168 с.
13. Мишаткина, Т. В. Культура делового общения : учебное пособие / Т. В. Мишаткина, Г. В. Бороздина. – Минск : Союз НПК РБ, 1997.
14. Мучински, П. Психология, профессия, карьера / П. Микульски. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
15. Потеряхин, А. Л. Психология управления. Основы межличностного общения / А. Л. Потеряхин. – К. : Вира-Р., 1999. – 384 с.
16. Фомин, Ю. А. Психология делового общения / Ю. А. Фомин. – Минск : Амалфея, 1999. – 351 с.
17. Психология менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000. – 638 с.
18. Свенцицкий, А. Л. Психология управления организациями / А. Л. Свенцицкий. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1999. – 337 с.
19. Столяренко, Л. Д. Основы психологии : учебное пособие / Л. Д. Столяренко. – М. : Проспект, 2010. – 464 с.
20. Столяренко, Л. Д. Психология и педагогика для технических вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Ростов н / Д : Феникс, 2001. – 511 с.
21. Шейнов, В. П. Психология и этика делового контакта / В. П. Шейнов. – Минск : Амалфея, 1996. – 383 с.

22. Щекин, Г. В. Практическая психология менеджмента. Как делать карьеру. Как строить организацию : научно-практическое пособие / Г. В. Щекин. – Киев, 1994. – 31 с.

23. Энкельманн Николаус Б. Власть мотивации. Харизма, личность, успех / Б. Николаус Энкельманн ; пер. с нем. – М. : АО «Интерэксперт», 1999. – 272 с.

24. Урбанович, А. А. Психология управления : учебное пособие / А. А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2003. – 640 с. – (Библиотека практической психологии)

Занятие 13. КОНФЛИКТЫ, ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ИХ ЛОКАЛИЗАЦИЯ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие конфликта.
2. Типы конфликтов.
3. Особенности ролевого конфликта.
4. Основные причины возникновения конфликтов.
5. Основные элементы конфликтной ситуации.
6. Основные характеристики стилей методов разрешения конфликтов.

Краткое содержание занятия

Конфликт – это такое отношение между субъектами социально-го взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т. п.)

Изучением конфликтов занимается новая быстро развивающаяся отрасль научного знания, **конфликтология**, которая опирается на синтез философских, социологических, психологических, педагогических, политологических и юридических знаний. Объектом изучения конфликтологии являются причины, особенности, тенденции и закономерности возникновения и функционирования конфликтов, методы и способы их разрешения и предотвращения, преодоления их отрицательных последствий и использования конструктивных их функций в целях совершенствования соответствующих социальных систем, общностей, организаций, институтов, повышения эффективности их деятельности.

На современном этапе четко выделяют как осуждение враждебных противоборств на любом уровне, так и признание важной роли мирно разрешаемых конфликтов в установлении взаимопонимания и сотрудничества между людьми.

Функция конфликта выражает, с одной стороны, его социальное назначение, а с другой – зависимость, которая возникает между ними и другими компонентами общественной жизни. В первом случае берутся во внимание последствия конфликта, во втором – направленность отношений конфликтующих субъектов социальных связей.

Конфликтное столкновение относится к тем явлениям, которые не поддаются однозначной оценке. Оно выступает способом социального взаимодействия в условиях обострения напряженности между людьми, когда обнаруживаются несовместимые взгляды, позиции, интересы, происходит противоборство сторон, преследующих далеко отстоящее друг от друга цели.

Уже в силу самой своей природы конфликт может являться носителем и созидательных, и разрушительных тенденций, быть добром и злом одновременно, приносить как благо, так и вред участвующим в нем сторонам. Поэтому его функции характеризуются с учетом позитивных и негативных последствий.

Положительными, функционально полезными результатами конфликта считаются решение той проблемы, которая породила противоречие и вызвала столкновение, с учетом взаимных интересов и целей всех сторон, а также достижение понимания и доверия, выявление и смена лидеров, укрепление партнерских отношений и сотрудничества, преодоление конформизма, покорности, стремления к превосходству. К отрицательным, дисфункциональным последствиям конфликта относятся неудовлетворенность людей общим делом, уход от решения назревших проблем, нарастание враждебности в межличностных и межгрупповых отношениях, ослабление сплоченности сотрудников и т. п.

По своему содержанию функции конфликта охватывают как материальную сферу (связаны с экономическими интересами, выгодой или потерями), так и духовно-нравственную сферу (способны повышать или ослаблять социальную активность, поощрять или подавлять оптимизм, воодушевлять людей). Все это эмоционально сказывается на эффективности совместной деятельности, может облегчить либо затруднять процесс управления организацией.

Для уяснения сути конфликтов важно выделить его основные признаки и сформировать необходимые и достаточные условия его возникновения. Выделим два таких признака.

Во-первых, конфликт возникает на основе противоположно направленных мотивов и суждений.

Во-вторых, конфликт это противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психического и т. п.).

Исходя из этого, можно сформировать, необходимые и достаточные условия возникновения (наступления) конфликта. Это нали-

чие у субъектов социального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними.

В современной психологии выделяют ряд основных элементов конфликта:

- стороны (участники, субъекты, оппоненты) конфликта;
- условия протекания конфликта;
- образы конфликтной ситуации;
- возможные действия участников конфликта (инцидент).

Стороны (участники, субъекты, оппоненты) конфликта.

Психологический анализ конфликтов позволяет выделить четыре типа конфликтов по включенности участников.

1. *Внутриличностный конфликт* – как правило, порождение несовместимых стремлений субъекта. В психоанализе З. Фрейда – изначальная и постоянная форма столкновения противоположных принципов, влечений, амбивалентных стремлений и т. д., где находит выражение противоречивость человеческой природы. Конфликт может выступать, например, как форма взаимодействия противоречивых импульсов бессознательного – Оно и Сверх Я. Причиной конфликта может быть рассогласованность личностных потребностей и требований производства, нарушение принципа единоначалия, перегруженность работой или отсутствие работы. Одной из разновидностей внутриличностного конфликта можно выделить ролевой.

Статус – это позиция человека в социальной системе, которая предполагает определенные права и обязанности. Конкретное лицо может иметь несколько статусов, но чаще всего только один из них выражает его общественное положение. Таковым, например, может быть социальный статус рабочего, фермера, инженера, врача, муниципального служащего, государственного чиновника и т. п.

В отличие от статуса, который обозначает место, занимаемое конкретным лицом в данной общности, **социальная роль** представляет собой совокупность действий, предпринимаемых личностью для подтверждения своего статуса. Иными словами, каждый статус – своего рода набор ролей.

Социальная роль обычно рассматривается в аспектах ролевого ожидания и ролевого исполнения. Если данная личность не играет той роли, которую от нее ожидают, она вступает в конфликт с общностью – конфликт ролевого ожидания.

Роловой конфликт, таким образом, может возникнуть, когда:

– индивид, втягиваемый в конфликтные взаимоотношения с другими индивидами или их группой, должен в силу своего социального статуса выполнять одновременно две различные роли;

– эти роли предъявляют противоречивые требования к его поведению, т. е. являются конкурирующими.

2. *Межличностный конфликт* – самый распространенный тип конфликта. Существует две его формы – *конструктивная* и *неконструктивная (деструктивная)*. Неконструктивный межличностный конфликт возникает, когда один из оппонентов прибегает к безнравственным осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его в глазах окружающих. Обычно это вызывает яростное сопротивление другой стороны, диалог сопровождается взаимными оскорблениями, решение проблемы становится невозможным, межличностные отношения разрушаются.

Конструктивный межличностный конфликт характеризуется тем, что оппоненты не выходят за рамки деловых отношений и аргументов. При этом могут наблюдаться различные стратегии поведения (межличностные стили разрешения конфликта).

3. *Конфликт между личностью и группой* возникает из-за отступлений от принятых в группе норм. Другой распространенный конфликт этого типа – между группой и руководителем.

4. *Межгрупповой конфликт* – между руководством и исполнителями, работниками различных подразделений, неформальными группами внутри подразделений, администрацией и профсоюзом.

Условия протекания конфликта:

1. Пространственно-временные (место осуществления противоречия и время, в течение которого оно должно быть разрешено).

2. Социально-психологические (климат в конфликтующей группе, тип и уровень взаимодействия (общения), степень конфронтации и состояния участников конфликта).

3. Социальные условия – вовлеченность в противоречие интересов различных социальных групп: половых, семейных, профессиональных, этнических и национальных.

Образы конфликтной ситуации:

1. Представления участников противоречия о себе (своих потребностях, возможностях, целях, ценностях и т. п.).

2. Представления участников конфликта о противоположной стороне (о ее потребностях, возможностях и т. д.).

3. Представление участников конфликта о среде, где протекает конфликт.

Возможные действия участников конфликта (инцидент):

- постепенное усиление участников конфликта за счет введения все более активных сил, а также накопление опыта борьбы;

- увеличение количества проблемных ситуаций и углубление первичной проблемной ситуации;

- повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону ужесточения, вовлечение в конфликт новых лиц;

- нарастание эмоциональной напряженности, сопровождающей конфликтные взаимодействия, которая может и мобилизуя и дезорганизуя влиять на поведение участников конфликта;

- изменение отношения к проблемной ситуации на поведение участников конфликта;

- изменение отношения к проблемной ситуации и к конфликту в целом.

Конфликты могут быть вертикальные и горизонтальные, в зависимости от направления противоречий, локальными и глобальными, по уровню распространения и количеству вовлеченных субъектов.

Причины конфликтов раскрывают источники их возникновения и определяют динамику протекания. Причины конфликта – это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его.

Среди огромного множества причин конфликтов, прежде всего, можно выделить так называемые **общие причины**, которые проявляются, так или иначе, практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие причины:

Социально-политические и экономические причины связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране.

Социально-демографические причины отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.

Социально-психологические причины отражают социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.

Индивидуально-психологические причины отражают индивидуально психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

Вторую группу причин в нашей классификации называют **частными**. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта. Вот лишь некоторые из них:

- неудовлетворенность условиями деятельности;
- нарушение служебной этики;
- нарушение трудового законодательства;
- ограниченность ресурсов;
- различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;
- неудовлетворенность коммуникациями.

Причины производственных конфликтов:

- нечеткое распределение прав и обязанностей;
- чрезмерная загруженность, превышающая личные возможности;
- несоответствие занимаемой должности, некомпетентность;
- неблагоприятный стиль руководства;
- плохие условия труда;
- неопределенность личных целей и перспектив роста;
- патологическая несовместимость членов коллектива;
- нахождение коллектива в стадии распада;
- истощение личных возможностей и интересов.

Причины конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, устранение которых является необходимым условием разрешения конфликта.

Стадии конфликта:

1. Возникновение и развитие конфликтной ситуации. Конфликтная ситуация создается одним или несколькими субъектами социального взаимодействия и является предпосылкой конфликта.

2. Осознание конфликтной ситуации хотя бы одной из сторон. Следствием и проявлением подобного осознания и связанных с ним эмоциональных переживаний могут быть изменение настроения, критические и недоброжелательные высказывания в адрес своего потенциального противника, ограничение контактов с ним и т. п.

3. Начало открытого конфликтного взаимодействия. Переход к активным действиям (в форме демарша, заявления, предупреждения и т. п.).

4. Развитие открытого конфликта. Участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования. Вместе с тем они могут и не осознавать собственных интересов и не понимать сути и предмета конфликта.

5. Разрешение конфликта. В зависимости от содержания, разрешение конфликта может быть достигнуто двумя методами (средствами): педагогическим (беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т. д.) и административным (перевод на другую работу, увольнение, решение комиссии, приказ руководителя и т. д.).

Специалистами разработано немало рекомендаций, касающихся различных аспектов поведения людей в конфликтных ситуациях, выбора соответствующих стратегий поведения и средств разрешения конфликта, а так же управления ими.

Все многообразие способов и методов разрешения конфликтов условно делится на два класса: прямые (открытые) и косвенные (скрытые).

Рассмотрим, прежде всего, поведение человека в конфликтной ситуации с точки зрения его соответствия психологическим стандартам. Считается, что конструктивное разрешение конфликта зависит от следующих факторов:

- адекватности восприятия конфликта, т. е. достаточно точной, не искаженной личными пристрастиями оценки поступков, намерений, как противника, так и своих собственных;
- открытости и эффективности общения, готовности к всестороннему обсуждению проблем, когда участники честно высказывают свое понимание происходящего и пути выхода из конфликтной ситуации;
- создание атмосферы взаимного доверия и сотрудничества.

Также полезно знать, какие черты характера, особенности поведения человека характерны для конфликтной личности. Обобщая исследования психологов, можно сказать, что к таким качествам могут быть отнесены следующие:

- неадекватная самооценка своих возможностей и способностей, которая может быть как завышенной, так и заниженной. И в том, и другом случае она может противоречить адекватной оценке окружающих – и почва для возникновения конфликта готова;
- стремление доминировать, во что бы то ни стало там, где это возможно и невозможно;

– консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции;

– излишняя принципиальность и прямолинейность в высказываниях и суждениях, стремление, во что бы то ни стало сказать правду в глаза;

– определенный набор эмоциональных качеств личности: тревожность, агрессивность, упрямство, раздражительность.

Американский психолог А. Томас выделяет **пять стилей поведения человека в ситуации конфликтного взаимодействия**.

Стиль соперничества (конкуренции) может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с другой стороной и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы. Его можно использовать, если:

– исход конфликта очень важен и делается большая ставка на решение возникшей проблемы;

– вы обладаете достаточной властью и авторитетом и вам, представляется очевидным, что предлагаемое вами решение – наилучшее;

– чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;

– должны принять непопулярное решение и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага;

– взаимодействуете с подчиненными, предпочитающими авторитарный стиль.

Однако следует иметь в виду, что это не тот стиль, который можно использовать в близких личных отношениях, так как кроме чувства отчуждения он ничего больше не сможет вызвать. Его также нецелесообразно использовать в ситуации, когда вы не обладаете достаточной властью, а ваша точка зрения по какому-то вопросу расходится с точкой зрения начальника.

Стиль сотрудничества можно использовать, если отставив собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

– необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;

– у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;

– основной целью является приобретение совместного опыта работы;

– стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов;

– необходима интеграция точек зрения и усиление личностной вовлеченности сотрудников в деятельность.

Стиль компромисса заключается в том, что стороны стремятся регулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. Например, стремятся занять одну и ту же должность или одно и то же помещение для работы. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы сторон, а на варианте, который можно выразить словами: «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».

Такой подход к разрешению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

– обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью;

– удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;

– вас может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;

– компромисс позволит вам хоть что-то получить, чем все потерять.

Стиль уклонения реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение. Этот стиль рекомендуется также в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что неправа, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов.

Стиль уклонения можно рекомендовать к применению в следующих ситуациях:

- источник разногласий тривиален и несущественен для вас по сравнению с другими, более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит на него тратить силы;

- знаете, что не можете или даже не хотите решить вопрос в свою пользу;

- у вас мало власти для решения проблемы желательным для вас способом;

- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;

- пытаться решить проблему немедленно опасно, так как вскрытие и открытое ее обсуждение могут только ухудшить ситуацию;

- подчиненные сами могут успешно урегулировать конфликт;

- у вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности.

Не следует думать, что этот стиль является бегством от проблемы или уклонением от ответственности. В действительности уход или отсрочка может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию, так как за некоторое время она может разрешиться сама собой, или вы сможете заняться ею позже, когда будете обладать достаточной информацией и желанием разрешить ее.

Стиль приспособления означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы. К. Томас и Р. Килменн считают, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существенен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны.

Стиль приспособления может быть применен в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;

- предмет разногласия не важен для вас или вас не особенно волнует случившееся;

- считаете, что лучше сохранить хорошие отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;

- осознали, что правда не на вашей стороне;

– чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

Точно так же, как ни один стиль руководства не может быть эффективным во всех без исключения ситуациях, так и ни один из рассмотренных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Надо научиться эффективно, использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

К **структурным методам** разрешения конфликтов относятся следующие:

1) разъяснение требований к работе (каждый работник должен знать об ожидаемом уровне результатов, о том, кто предоставляет и получает различную информацию, системе полномочий и ответственности и т. п.);

2) координационные и интеграционные методы, сущность которых заключается в том, что иерархия полномочий упорядочивает взаимодействия людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Начальник может принять решение по какому-либо вопросу, вызвавшему противоречия, и тем самым предупредить возникновение конфликта. Конфликт между двумя производственными подразделениями можно разрешить, создав промежуточную службу, координирующую работу этих подразделений;

3) направление усилий всех участников на достижение общих целей;

4) создание системы вознаграждений (вознаграждение благодарностью, премией, признанием или повышением по службе можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей).

Косвенные методы разрешения конфликтов носят характер опосредованных скрытых воздействий. Самые результативные из них следующие:

1. *Принцип выхода чувств.* По наблюдениям, если человеку дать возможность беспрепятственно выразить свои отрицательные эмоции, то постепенно они сменяются положительными, и снимают напряжение в обществе. Иногда смех, физическое расслабление, зевок и даже юмор вызывают тот же эффект. Юмор – это одна из форм социально приемлемой агрессивности. Вместо того чтобы атаковать противника, партнер высмеивает его. Комическое пробуждает чувство собственного достоинства, снимает агрессию и заменяет ее интеллектуальным превосходством.

2. *Принцип эмоционального возмещения.* Человек, обращающийся к вам с сетованиями на своего недруга, должен рассматриваться как страдающее лицо. Пусть вам совершенно ясно, что пострадавшим является не он, а именно его недруг. Внутреннее ощущение ситуации, сложившейся у вашего собеседника, именно его выставляет страдалцем. И чем больше он не прав, тем активнее выгорает себя перед собственной совестью и выставляет в качестве мученика и жертвы. Показав, что вы считаетесь с его оскорбленными чувствами, вы тем самым эмоционально подбадриваете своего собеседника, которого, особенно в данной ситуации, согреет уместно сказанное в разговоре слово похвалы.

Следует подчеркнуть, что льстить конфликтующим нельзя. Это легко распознается, а льстец вызывает открытое или тайное презрение собеседника. Надо сказать о том хорошем, что в человеке действительно есть. Этого бывает достаточно, чтобы вызвать целую лавину раскаяния и искреннюю готовность помириться.

3. *Принцип авторитетного третьего.* Состояние конфликта резко искажает взаимовосприятие враждующими сторонами друг друга. Примиряющие добрые намерения одного из противников по отношению к другому в таком случае могут быть переданы только через третье лицо, авторитетное для обоих. Для обиженного человека – это толчок к размышлению, который обязательно направит мысли на путь поисков межличностного компромисса.

4. *Принцип обнаженной агрессии.* Посредник намеренно предоставляет враждующим возможность выразить свою неприязнь друг к другу. Прямая форма обнажения агрессии реализуется следующим образом: посредник побуждает партнеров конфликта ссориться в его присутствии. Дав им возможность выговориться, посредник не отпускает их, а продолжает работу на основе нижеследующих принципов.

5. *Принцип принудительного слушания оппонента.* Обычно ссорящиеся не в состоянии правильно воспроизвести реплики друг друга, поскольку каждый слышит в основном себя, а обидчику приписывает слова, которые в действительности не были произнесены. Фиксируя внимание конфликтующих на этом факте, посредник принуждает их к добросовестному слушанию друг друга. Непривычность такой ситуации и способствует росту самокритичности спорящих.

6. *Принцип расширения духовного горизонта спорящих.* Побуждая конфликтующих длительно ссориться в его присутствии, посредник тем или иным способом протоколирует ссору. Как правило, враждующие бывают подавлены тем, что услышали, поскольку начинают понимать, что вели себя недостойно. На этом фоне посредник приступает к разбору ссоры, вызывая при этом к духовному началу обоих, и разоблачает все мелкое, непринципиальное и примитивное, что сопровождало либо вызывало конфликт. Беседа заканчивается призывом ориентироваться на высокие ценности и цели, оставив позади уязвленное самолюбие и мелочные личные счета.

Урегулирование конфликтов в личностно-эмоциональной сфере

Руководителю приходится разрешать конфликты не только в деловой форме, но и в личностно-эмоциональной сфере. При их разрешении применяются другие методы, поскольку в них, как правило, трудно выделить объект разногласий, отсутствует столкновение интересов. Как же себя вести руководителю с «конфликтной личностью»? Существует единственное средство – «подобрать ключик». Для этого попытайтесь увидеть в нем друга и лучшие черты (качества) его личности, поскольку вы уже не сможете изменить ни систем его взглядов и ценностей, ни его психологические особенности и особенности нервной системы. Если же не смогли «подобрать к нему ключ», то остается одно единственное средство – перевести такого человека в разряд стихийного действия.

К психолого-педагогическим методам разрешения конфликта можно отнести: беседу, убеждение, просьбу, разъяснение, игру. Задача психолого-педагогического метода разрешения конфликта заключается в снятии остроты конфликта, направление его в конструктивное русло. Одним из применяемых методов является «деловая игра». Игра – культурно представленный, зафиксированный (неоднократно описанный) и передаваемый способ разрешения конфликтов.

Таким образом, в конфликтной ситуации или в общении с трудным человеком следует использовать такой подход, который в большей степени соответствовал бы конкретным обстоятельствам и при котором вы могли бы чувствовать себя наиболее комфортно. Наилучшими советчиками в выборе оптимального подхода разре-

шения конфликта являются жизненный опыт и желание не осложнять ситуацию и не доводить человека до стресса. Можно, например, добиться компромисса, приспособиться к нуждам другого человека (особенно партнера или близкого человека), настойчиво добиваться осуществления своих истинных интересов в другом аспекте; уклоняться от обсуждения конфликтного вопроса, если он не очень важен для вас, использовать стиль сотрудничества для удовлетворения наиболее важных интересов обеих сторон. Поэтому лучшим способом разрешения конфликтной ситуации является сознательный выбор оптимальной стратегии поведения.

Одно из основных коммуникативных умений руководителя – умение конструктивно критиковать своих коллег и подчиненных, не наживая врагов, формируя благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.

Некоторые формы и правила конструктивной критики.

1. Начинайте с похвалы, с истинного признания достоинств критикуемого и только после этого переходите к предмету критики. Разговор-критика должен состоять из трех равных по времени частей. Первая часть разговора создает благоприятный настрой на восприятие критики. Если вы – руководитель и вызвали провинившегося подчиненного на беседу, то независимо от своего эмоционального состояния, должны дружелюбно поздороваться и начать разговор о положительных личностных и деловых характеристиках приглашенного. Далее переходите к анализу существа допущенного нарушения, просчета и делайте соответствующие выводы, применяйте необходимые санкции. Затем вновь говорите о достоинствах критикуемого, показывайте, что он имеет все для того, чтобы не допустить подобного впредь. Эта третья часть формирует отношение к разговору. По психологическому закону первая и последняя фразы остаются в памяти и формирует мотивацию.

2. Не отвергайте «с порога» мнения, с которым не согласны. Не говорите, что человек не прав. Каждый видит окружающий мир по своему и имеет право на собственное мнение.

3. Готовясь критиковать другого, вспомните и скажите о своих недостатках, если не правы – сразу признавайте это. Такая позиция смягчает восприятие критики, делает ненужной защиту оппонента, сближает вас с критикуемым, поскольку и вам «ничто человеческое не чуждо».

4. Пользуйтесь критикой-«рикошетом»: критикуйте не прямо, а косвенно, ссылайтесь на вымышленные лица.

5. Критикуйте не личность, а поступок.

6. Дайте возможность критикуемому спасти свой престиж.

7. Создавайте впечатление, что ошибка, которую вы хотите видеть исправленной, легко исправима.

8. Добивайтесь, чтобы люди были рады сделать то, что вы предлагаете.

9. Делайте акцент на главном, не придирайтесь к мелочам.

10. Не накапливайте свои обиды или промахи оппонента, чтобы затем «выплеснуть» все разом. Не поминайте прошлых грехов. Критикуйте лишь по данному конкретному поводу.

11. Постарайтесь изъять или минимизировать обвинение и сделать акцент на конструктивные предложения.

12. Не уповайте на логику, если ваш оппонент находится в состоянии эмоционального возбуждения, то он вас не слышит. Делайте психологические паузы, чтобы снизить «температуру общения».

13. Не требуйте немедленного признания ошибок, согласия с вашей позицией. Нужно время, чтобы человек стал психологически готовым это сделать.

14. По возможности не критикуйте публично, чтобы не задеть самолюбия вашего оппонента.

15. Старайтесь предотвратить критику:

– создавайте человеку хорошую репутацию, отмечайте похвалой всякий, пусть даже незначительный успех в той сфере, где он может быть подвергнут критике;

– прежде чем критиковать, спросите себя, чего вы этим добьетесь;

– прежде чем критиковать, подумайте о двух-трех положительных качествах критикуемого;

– овладевайте искусством заменять критику положительными мотивировками.

Старайтесь использовать разные формы критики в соответствии с индивидуальностью критикуемого и обстоятельствами. Критика может быть выражена как упрек, сопереживание, озабоченность, удивление, ирония, намек, требование, замечание, вызов, опасение, надежда, аналогия, похвала, подбадривающая критика, безличная и т. д.

Тем, кого критикуют, стоит помнить следующее:

1. Критикуют только того, в чьи способности выправить положение верят.

2. Если вас критикуют, значит, верят в вашу порядочность, в то, что вы не станете преследовать за критику.

3. Всякая критика полезна:

– это резерв вашего совершенствования (критика помогает увидеть те проблемы, сферы деятельности, которые оказались вне вашего поля зрения);

– любая критика требует размышления минимум о том, чем она вызвана, максимум – о том, как исправить положение; она выявляет отношение критикуемого к вам;

– большое число несправедливых критических замечаний – показатель плохого психологического климата в коллективе, что само по себе требует критического осмысления;

– отказ от критики «загоняет болезнь внутрь» и тем самым затрудняет преодоление недостатков. Поэтому не нужно спешить давать отпор критикующему, пусть в обсуждении проблемы вовлекутся другие. Если вас не критикуют, то критику стоит спровоцировать.

Задание 1. Тест на оценку уровня конфликтности личности

При ответе на вопросы теста из трех предлагаемых вариантов ответа выберите один и запишите его рядом с номером вопроса.

Опросник

1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, т. е. к тому, чтобы подчинить своей воле других?

а) нет; б) когда как; в) да.

2. Есть ли на работе люди, которые вас побаиваются, а возможно, и ненавидят?

а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

3. Кто вы в большей степени?

а) пацифист; б) принципиальный; в) предприимчивый.

4. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

а) часто; б) периодически; в) редко.

5. Что для вас было наиболее характерно, если бы вы возглавили новый коллектив?

а) разработал бы программу работы коллектива на год вперед и убедил бы коллектив в его целесообразности;

б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;

в) чаще бы советовался с людьми.

6. В случае неудачи какое состояние для вас наиболее характерно?

а) пессимизм; б) плохое настроение; в) обида на самого себя.

7. Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции коллектива?

а) да; б) скорее всего да; в) нет.

8. Относите ли вы себя к людям, которым лучше сказать горькую правду в глаза, чем промолчать?

а) да; б) скорее всего да; в) нет.

9. Из трех личных качеств, с которыми вы боретесь, что чаще всего ста раетесь изжить в себе?

а) раздражительность; б) обидчивость; в) нетерпимость критики других.

10. Кто вы в большей степени?

а) независимый; б) лидер; в) генератор идей.

11. Каким человеком считают вас ваши друзья?

а) экстравагантным; б) оптимистом; в) настойчивым.

12. Против чего вам чаще всего приходится бороться?

а) с несправедливостью; б) с бюрократизмом; в) с эгоизмом.

13. Что для вас наиболее характерно?

а) недооцениваю свои способности;

б) оцениваю свои способности объективно;

в) переоцениваю свои способности.

14. Что вас приводит к столкновению и конфликту с людьми чаще всего?

а) излишняя инициативность;

б) излишняя критичность;

в) излишняя прямолинейность.

Обработка и анализ полученных результатов

Оценочные баллы ответов (суммируются):

1: а) 1, б) 2, в) 3; **2:** а) 3, б) 2, в) 1; **3:** а) 1, б) 3, в) 2; **4:** а) 3, б) 2, в) 1;
5: а) 3, б) 2, в) 1; **6:** а) 2, б) 3, в) 1; **7:** а) 3, б) 2, в) 1; **8:** а) 3, б) 2, в) 1;
9: а) 2, б) 1, в) 3; **10:** а) 3, б) 1, в) 2; **11:** а) 2, б) 1, в) 3; **12:** а) 3, б) 2, в) 1;
13: а) 3, б) 2, в) 1; **14:** а) 1, б) 2, в) 3.

Уровни развития конфликтности:

- очень низкий (14–17 балла);
- низкий (18–20 баллов);
- ниже среднего (21–23 баллов);
- чуть ниже среднего (24–26 баллов);
- средний (27–29 баллов);
- чуть выше среднего (30–32 балла);
- выше среднего (33–35 баллов);
- высокий (36–38 баллов);
- очень высокий (39–42 балла).

А теперь проанализируем более подробно, какие черты характера, особенности поведения человека присущи конфликтной личности.

Обобщение результатов исследований психологов и педагогов, наблюдения и жизненный опыт показывают, что к таким качествам и особенностям могут быть отнесены следующие:

- стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым. Там, где это возможно и невозможно, сказать свое последнее слово;
- быть настолько «принципиальным», что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;
- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях;
- критика, особенно необоснованная, недостаточно аргументированная, не только раздражает, а часто просто порождает конфликт;
- плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в коллективе, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту;
- стремление сказать правду в глаза. Иногда бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию;
- стремление к независимости – хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать «все, что хочу» и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом;
- быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но настойчивость не должна граничить с навязчивостью;

– несправедливая оценка поступков и действий других людей, умаление их роли и значимости вызывает, как правило, негативную реакцию;

– неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, также приводит к конфликтным ситуациям;

– инициатива, особенно творческая, нужна, но, когда человек проявляет инициативу там, где его не просят, это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию.

Задание 2. Выявление способов реагирования на конфликтные ситуации

С помощью методики К. Н. Томаса, американского социального психолога, определяются типические способы реагирования на конфликтные ситуации. Можно выяснить, насколько человек склонен к соперничеству, стремится к компромиссам, избегает конфликтов или наоборот, старается обострять их, а также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

Внимательно прочитайте каждое из приведенных ниже суждений. Выберите то из них («а» или «б»), которое больше соответствует особенностям вашего поведения.

1. А) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б) Чем обсуждать то, в чем расходишься, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.

2. А) Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б) Я пытаюсь его удалить с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3. А) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.

Б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. А) Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б) Я стараюсь не задеть чувства другого человека.

5. А) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого.

Б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. А) Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.

Б) Я стараюсь добиться своего.

7. А) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б) Я считаю возможным чем-то поступиться, чтобы добиться другого.

8. А) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.

Б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят затронутые интересы и спорные вопросы.

9. А) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

Б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А) Я твердо стремлюсь добиться своего.

Б) Я пытаюсь идти на компромисс.

11. А) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б) Я стараюсь успокоить другого, и главным образом, сохранить наши отношения.

12. А) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызывать споры.

Б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. А) Я предлагаю среднюю позицию.

Б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. А) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах на нее.

Б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

15. А) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

Б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. А) Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиваться своего.

Б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. А) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

Б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении.

19. А) Первым делом я попытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

Б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. А) Я пытаюсь преодолеть наши разногласия.

Б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод для себя и другого человека.

21. А) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к другому.

Б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. А) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и другого человека.

Б) Я отстаиваю свою позицию.

23. А) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить интересы каждого из нас.

Б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А) Если позиция другого кажется очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

Б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. А) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

Б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. А) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

Б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить их в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

27. А) Зачастую стремлюсь избежать споров.

Б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А) Я предлагаю среднюю позицию.

Б) Думаю, что всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

29. А) Обычно я настойчиво пытаюсь добиться своего.

Б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

30. А) Я стараюсь не задеть чувств другого.

Б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Обработка и анализ полученных результатов

Подсчитайте, пожалуйста, сумму набранных вами баллов по каждой из тактик (таблица 13).

Таблица 13 – Обработка результатов

№	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Нанесите результат на график (см. рис. 13).

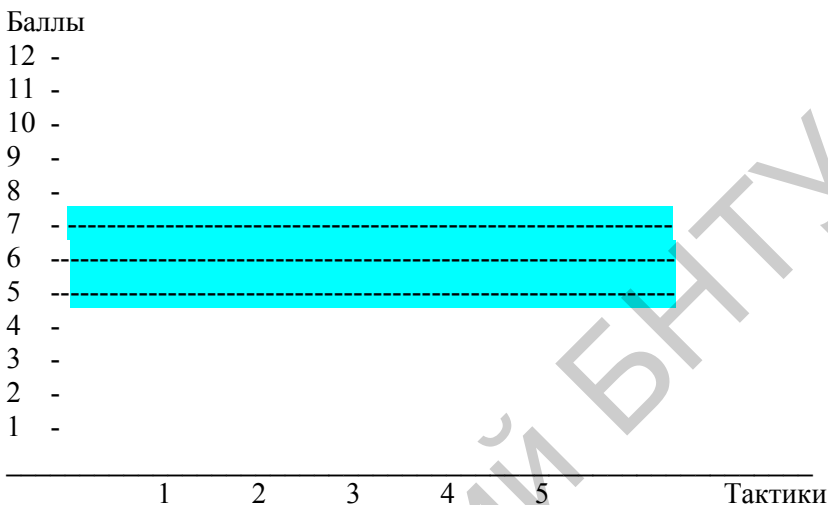


Рисунок 13 – Стратегии поведения в конфликте:

1 – соперничество; 2 – сотрудничество;
3 – компромисс; 4 – уклонение; 5 – приспособление

Оптимальной стратегией поведения в конфликте считается такая, когда применяются все 5 тактик поведения, и каждая из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов. На графике результат оптимальной стратегии поведения попадает в «коридор», выделенный серым цветом. Если ваш результат отличен от оптимального, одни тактики имеют значения ниже 5 баллов, другие – выше 7 баллов (сумма баллов равна 30), для оптимизации своего поведения в конфликте рекомендуется привести значения всех пяти тактик в интервал от 5 до 7 баллов, то есть реже прибегать к тактике, имеющей завышенные значения и чаще использовать тактики, имеющие заниженные значения по результатам тестирования. Специалисты утверждают, что необходимо применение всех пяти тактик – противоборства, сотрудничества, компромисса, избегания и уступки – в зависимости от конкретных условий конфликтной ситуации.

Укажите, пожалуйста, какие тактики следует применять в следующих ситуациях:

а) истинные интересы скрываются, но доводы одинаково убедительны;

- б) одинаково значимы цели и важны подходы обеих сторон;
- в) принятие решения должно быть быстрым, и вы убеждены в своей правоте;
- г) конфликтная ситуация разрешится сама собой через определенное время;
- д) решение проблемы важнее для партнера, чем для вас.

Темы рефератов и докладов

1. Современные проблемы развития конфликтологии.
2. Конфликты и транзактный анализ.
3. Характеристика конфликта как социального феномена.
4. Теории поведения личности в конфликте.
5. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте.
6. Психология переговорного процесса по разрешению конфликтов.
7. Внутрличностные конфликты. Формы проявления и способы разрешения.
8. Межличностные конфликты.
9. Понятие организации и конфликтов в ней.
10. Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.
11. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.
12. Понятие глобальных конфликтов. Управление глобальными конфликтами.
13. Игры как способ разрешения конфликтов.
14. Понятие групповых конфликтов и их классификация.
15. Технологии управления конфликтами.

Литература

1. Бабосов, Е. М. Конфликтология / Е. М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 464 с.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Питер, 2000.
3. Психология менеджмента / под ред. Г. С. Никифорова – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2000.
4. Психологическая диагностика : учебное пособие / под ред. К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой. – М. : Воронеж, 2001. – 368 с.
5. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) : учебное пособие для педагогических специальностей вузов / Я. Л. Коломинский. – 3-е изд., стереотип. – Минск : ТетраСистемс, 2001. – 431 с.

Занятие 14. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Сущность профессионального обучения.
2. Виды профессиональной подготовки работников.
3. Формы профессионального обучения сотрудников организации.
4. Основные методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Краткое содержание занятия

В условиях перехода белорусского общества к инновационной модели экономики, основанной на знаниях, информации, инновациях, предъявляются новые, более высокие требования к работникам, их профессиональной подготовке, техническим и экономическим знаниям. Кроме того, способность организации постоянно осуществлять профессиональное обучение сотрудников, их переподготовку и повышение квалификации является одним из важнейших факторов ее экономического и финансового успеха.

Все это в значительной степени касается и инженерно-технической сферы. В современном обществе знаний (экономике знаний) инженерная деятельность все более усложняется, интенсифицируется, приобретает инновационную направленность. Современному инженеру, как главному субъекту производственного процесса на инновационной основе, постоянно приходится принимать не только инженерно-технические, но и управленческие, экономические и социальные решения.

Профессиональная деятельность инженера связана с техникой и техническими устройствами, их конструированием, проектированием, испытанием, внедрением, сопровождением, эксплуатацией, экспертизой. Для того чтобы это осуществлять, инженер должен взаимодействовать с другими специалистами, осуществлять руководство, вести делопроизводство, работать с технической документацией, чертежами, эксплуатировать вычислительную и оргтехнику, организовывать производство, контролировать выполнение работы, устанавливать контакты при совместной работе, обучать персонал, в случае необходимости, консультировать. В связи с полифункциональным содержанием инженерной деятельности особые требования

предъявляются к профессиональным, социальным и личностным качествам инженера, что, в свою очередь, оказывает значительное влияние на процесс обучения инженерно-технических кадров.

Чтобы понять, в чем заключается процесс профессионального обучения, представляется целесообразным сначала рассмотреть общую структуру знаний, которыми может обладать сотрудник организации. Она представляет собой совокупность трех видов знаний: 1) специальные знания по профилю занимаемой должности; 2) специальные управленческие знания, под которыми подразумеваются знания в таких областях, как психология управления, теория организации и систем управления, навыки самоменеджмента и т. д.; 3) специфические знания о том, по каким принципам живет и развивается данная организация, а также умение их искусно использовать в своей работе, развивать и совершенствовать. Система таких принципов называется корпоративной культурой компании.

В идеале любой сотрудник организации должен обладать в совершенстве первым и третьим видами знаний, а для каждого менеджера (пусть даже и самого низшего звена управления) необходимыми являются еще и знания второй группы. В зависимости от приобретения и развития той или иной группы знаний сотрудник имеет возможность совершить в организации карьеру в различных направлениях. Так, развитие специальных профессиональных знаний связано, как правило, с горизонтальными перемещениями работника, специальных управленческих знаний – вертикальными перемещениями (на вышестоящие должности), а специфические корпоративные знания необходимы при карьерном росте в другой компании (например, внутри холдинга). Таким образом, профессиональное обучение направлено на приобретение и совершенствование персоналом организации профессиональных и управленческих знаний, а также знаний особенностей корпоративной культуры фирмы.

Понятию «профессиональное обучение» уделяется большое внимание в научной и учебной литературе по управлению персоналом. Так, с точки зрения А. Я. Кибанова, обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п.

По Т. Ю. Базарову и Б. Л. Еремину, обучение персонала определяется как кадровая программа развития персонала, ориентированная на передачу новых знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные производственные ситуации и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях.

Л. В. Карташова под профессиональным обучением понимает приобретение новых знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения работы. Профессиональный подход к организации обучения рассматривает его как составную часть общей системы управления персоналом. Обучение непосредственно связано с анализом и проектированием работ, подбором кадров, организацией системы компенсаций, оценкой деятельности персонала.

В целом, под **профессиональным обучением** понимается любая деятельность, сознательно проводимая для развития и поддержки ключевых компетенций сотрудников организации, требующихся для выполнения работы в настоящее время или для развития потенциала сотрудников, необходимого для выполнения работы в будущем. Более конкретно, профессиональное обучение – это процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации.

Потребность в обучении сотрудников организации может возникнуть в связи с необходимостью: обучения новых работников; адаптации к изменениям производства; повышения производительности труда и качества продукции; улучшения качества принимаемых решений; снижения текучести кадров и др. Поэтому потребность в обучении персонала следует рассматривать в трех аспектах: 1) организации в целом; 2) конкретного рабочего места; 3) работника. Для определения потребности в обучении со стороны организации в целом осуществляется анализ показателей работы организации. Анализируется динамика их изменения по сравнению с прошлым периодом, другими компаниями, нормативными значениями. Для выявления потребностей в обучении на конкретном рабочем месте анализируются должностные обязанности и требования к исполнителю. Изменение их ведет к необходимости дополнительного обучения. Потребность в обучении для каждого работника определяется на основе результатов оценки его работы и личных качеств.

Профессиональное обучение сотрудников организации в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании пред-

ставляет собой дополнительное обучение взрослых. В соответствии со статьей 240 данного Кодекса, дополнительное образование взрослых – вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие слушателя, стажера и удовлетворение их познавательных потребностей.

Образовательные программы дополнительного образования взрослых реализуются в очной и заочной формах получения образования, за исключением образовательных программ повышения квалификации рабочих (служащих), переподготовки рабочих (служащих), профессиональной подготовки рабочих (служащих), которые реализуются только в очной форме получения образования.

Виды профессионального обучения

Профессиональное обучение рабочих. Под **непрерывным профессиональным обучением рабочих (служащих)** понимается процесс обучения, направленный на профессиональное совершенствование рабочих (служащих), который осуществляется в течение всей трудовой деятельности.

В соответствии с Положением о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 594) непрерывное профессиональное обучение рабочих включает реализацию следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих);
- образовательной программы переподготовки рабочих (служащих);
- образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих).

Основными задачами непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих) являются:

- реализация образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- профессиональное развитие рабочих (служащих) и удовлетворение их познавательных потребностей;
- обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации;

– обеспечение эффективной занятости населения на основе сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров.

Повышение квалификации, переподготовка, профессиональная подготовка рабочих (служащих) осуществляется в различных учреждениях и организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых.

Сроки при освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих) определяются Положением о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, Кодексом Республики Беларусь об образовании. Перечнем профессий для подготовки рабочих, утвержденным в установленном порядке Министерством образования, Министерством труда и социальной защиты, Министерством финансов и Министерством экономики.

Профессиональная подготовка рабочих (служащих) – вид непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих), направленный на приобретение профессии (должности) лицами, которые ранее профессии рабочего (должности служащего) не имели.

Сроки обучения при профессиональной подготовке определяются на основании перечня профессий для подготовки рабочих на производстве.

Объем и содержание обучения при профессиональной подготовке определяются рабочими учебными планами и программами, разработанными и утвержденными руководителем учреждения образования, организации.

Рабочие учебные планы и программы разрабатываются на основании типовых учебных планов и программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих (служащих).

Переподготовка рабочих (служащих) – вид непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих), направленный на приобретение новой профессии (должности) лицами, имеющими профессию рабочего (должность служащего).

Переподготовка организуется в целях профессионального обучения рабочих (служащих), высвобождаемых в организациях, а также для лиц, изъявивших желание сменить имеющуюся у них профессию рабочего (должность служащего).

Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутриводская текучесть работников. Следует иметь в виду, что переподготовка касается не только высвобождаемых рабочих, но и рабочей силы при формировании ряда профессий широкого профиля. В этом случае переподготовка должна тесно увязываться с профессионально-квалификационным продвижением рабочих, а основная ее форма – это обучение смежным и вторым профессиям.

Содержание и сроки обучения при переподготовке устанавливаются учреждениями образования и организациями в соответствии с рабочими учебными планами и программами профессиональной подготовки по соответствующим профессиям (должностям). При этом допускается сокращение программ обучения с учетом ранее изученного материала и фактического уровня профессиональных знаний, умений и навыков обучающихся.

Повышение квалификации рабочих (служащих) – вид непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих), направленный на углубление, расширение и обновление профессиональных знаний, умений и навыков и организуемый для получения более высоких тарифных разрядов (классов, категорий).

Индикатором, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации рабочих, служит наметившееся снижение среднего разряда рабочих, отставание разряда рабочих от разряда работ. Другим индикатором может быть рост бракованной продукции по вине рабочего и др.

Основной формой организации образовательного процесса при реализации образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих) является учебное занятие – урок, лекция, семинарское, лабораторное, практическое и иное занятие.

Обучение при реализации образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих) осуществляют педагогические работники и

мастера производственного обучения, инструкторы производственного обучения рабочих массовых профессий.

Теоретическое обучение должны осуществлять педагогические работники, имеющие высшее или среднее специальное образование по профилю, соответствующему обучаемой профессии.

Для обеспечения непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих в организациях могут привлекаться педагогические работники, мастера производственного обучения учреждений образования, высококвалифицированные специалисты других организаций.

Образовательный процесс при реализации образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих) осуществляется по учебно-программной документации, разработанной в установленном порядке *в учебных группах*, или *индивидуально* при невозможности укомплектования группы.

При *индивидуальной* форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному рабочему, мастеру или другому специалисту либо включается в состав бригады, где его производственным обучением руководит бригадир или другой член бригады. Теоретический курс индивидуальной подготовки изучается обучающимся самостоятельно.

При *групповой* форме обучающиеся объединяются в учебные бригады и выполняют работу согласно учебной программе под руководством бригадиров-инструкторов.

Наполняемость учебных групп слушателей, осваивающих содержание образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих) за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, составляет от 25 до 30 человек, за счет юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, физических лиц или собственных средств граждан – устанавливается самостоятельно учреждением дополнительного образования взрослых.

Образовательный процесс при реализации образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих) включает теоретическое и производственное обучение.

Теоретическое обучение направлено на овладение слушателями теоретическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии (должности).

Производственное обучение направлено на формирование практических умений и навыков по профессии (должности). Производственное обучение может планироваться после теоретического обучения или чередоваться с ним.

Производственное обучение в составе учебной группы проводится в два этапа:

– на *первом этапе* под руководством мастера производственного обучения на материально-технической базе, специально созданной в учреждении дополнительного образования взрослых, ином учреждении образования, реализующем образовательные программы дополнительного образования взрослых, или иной организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующей образовательные программы дополнительного образования взрослых. При отсутствии специально созданной материально-технической базы допускается в порядке исключения проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах в организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующей программы дополнительного образования взрослых;

– на *втором этапе* (производственная практика) – на рабочих местах в организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующей программы дополнительного образования взрослых, под руководством мастера производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы высококвалифицированного рабочего или инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий.

При осуществлении образовательного процесса индивидуально слушатель осваивает теоретический курс самостоятельно, производственное обучение проходит индивидуально на рабочем месте под руководством не освобожденного от основной работы высококвалифицированного рабочего или инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий.

Консультации составляют 8–10 процентов от объема часов, отводимых на самостоятельное освоение теоретического курса.

При освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих) слушатели проходят текущую и итоговую аттестацию.

Текущая аттестация слушателей проводится в форме собеседования, зачета. Результаты текущей аттестации слушателей оцениваются отметками в баллах по десятибалльной шкале либо отметками «зачтено», «не зачтено». Положительными являются отметки не ниже трех баллов и «зачтено». К итоговой аттестации допускаются слушатели, выполнившие в полном объеме требования учебного (учебно-тематического) плана и учебной программы.

Итоговая аттестация слушателей проводится в форме квалификационного экзамена. Для проведения квалификационных экзаменов создаются квалификационные комиссии. Результаты итоговой аттестации слушателей оцениваются отметками в баллах по десятибалльной шкале. Положительными являются отметки не ниже трех баллов.

Слушателям, успешно прошедшим итоговую аттестацию при освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки рабочих (служащих), присваивается квалификационный разряд (класс, категория) по избранной профессии (должности) и выдается свидетельство установленного образца о присвоении квалификационного разряда (класса, категории) по профессии.

Профессиональное образование руководящих работников и специалистов. Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов – образование руководящих работников и специалистов, направленное на их профессиональное совершенствование, освоение новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков, а также присвоение новой квалификации на уровнях высшего и среднего специального образования.

В соответствии с Положением о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 594) руководящие работники и специалисты получают непре-

рывное профессиональное образование при освоении содержания следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов;
- образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов;
- образовательной программы обучения в организациях.

Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов осуществляется в учреждениях дополнительного образования взрослых, учреждениях образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, а также в организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых.

Образовательный процесс при реализации образовательных программ непрерывного профессионального образования руководящих работников и специалистов осуществляется в соответствии с учебно-программной документацией, разрабатываемой в установленном законодательством порядке.

Начало учебных занятий определяется сроками комплектования учебных групп. Наполняемость учебных групп слушателей, получающих непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, составляет от 25 до 30 человек, за счет средств юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, физических лиц или собственных средств граждан – устанавливается учреждением дополнительного образования взрослых, учреждением образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования взрослых.

Повышение квалификации руководящих работников и специалистов представляет собой реализацию образовательной программы, направленной на профессиональное совершенствование работников.

Образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов реализуется в академии последипломного образования, институте повышения квалификации и переподготовки, институте развития образования, центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов.

Образовательная программа повышения квалификации руководящих работников и специалистов также реализуется:

- в учреждении высшего образования при условии создания в его структуре института повышения квалификации и переподготовки и (или) факультета повышения квалификации и переподготовки;
- в учреждении среднего специального образования при условии создания в его структуре отделения повышения квалификации и переподготовки;
- в иной организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, по решению правительства Республики Беларусь.

Срок получения дополнительного образования взрослых, получаемого за счет средств республиканского или местных бюджетов, при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов составляет от одной до двух недель. Общее количество учебных часов по учебно-тематическому плану – от 36 до 80.

В учебно-тематический план может быть включена стажировка, продолжительность которой в этом случае не должна превышать одной недели.

Слушатели, осваивающие содержание образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов, *текущую аттестацию* не проходят. *Итоговая аттестация* осуществляется в порядке, установленном правилами проведения аттестации слушателей, стажеров при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых, утверждаемых Министерством образования.

Слушателям, освоившим содержание образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ об образовании – свидетельство о повышении квалификации установленного образца.

Переподготовка руководящих работников и специалистов, имеющих высшее (среднее специальное) образование включает освоение образовательных программ, направленных на присвоение новой квалификации на уровне высшего (среднего специального) образования.

Образовательная программа переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, образовательная программа переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование (далее – **образовательные программы переподготовки**), реализуются в академии последипломного образования, институте повышения квалификации и переподготовки.

Образовательные программы переподготовки также могут реализовываться:

- в учреждении высшего образования при условии создания в его структуре института повышения квалификации и переподготовки и (или) факультета повышения квалификации и переподготовки;
- в Институте развития образования по согласованию с Министерством образования;
- в Центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов по решению Правительства Республики Беларусь.

Срок получения образования при освоении содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, составляет:

- для руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций – до 5 месяцев в очной форме получения образования;
- руководящих работников и специалистов – до 18 месяцев в очной форме получения образования и до 24 месяцев в заочной форме получения образования.

Срок получения образования при освоении содержания образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, составляет:

- для руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций – до 5 месяцев в очной форме получения образования;

– руководящих работников и специалистов – до 7 месяцев в очной форме получения образования и до 9 месяцев в заочной форме получения образования.

Общее количество учебных часов по типовому учебному плану по специальности переподготовки должно составлять для образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих:

- высшее образование, – не менее 1000 учебных часов;
- среднее специальное образование, – не менее 600 учебных часов.

В случае, если слушатели имеют высшее (среднее специальное) образование по специальности одного направления образования со специальностью переподготовки, в типовых учебных планах по специальностям переподготовки может быть предусмотрено уменьшение общего количества учебных часов для слушателей, осваивающих содержание образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих:

- высшее образование, – не менее 500 учебных часов;
- среднее специальное образование, – не менее 300 учебных часов.

В типовой учебный план по специальности переподготовки может быть включена стажировка, продолжительность которой в этом случае не должна превышать трех недель.

Учебный год при реализации образовательных программ переподготовки составляет 12 месяцев с начала получения дополнительного образования взрослых.

Слушатели, получающие дополнительное образование взрослых при освоении содержания образовательных программ переподготовки, проходят *текущую и итоговую аттестацию* в порядке, установленном правилами проведения аттестации слушателей, стажеров при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых, утверждаемыми Министерством образования.

Освоение содержания образовательных программ переподготовки не дает высшего или среднего специального образования по специальности переподготовки.

Слушателям, освоившим содержание образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ об образовании – диплом о переподготовке

на уровне высшего образования установленного образца, слушателям, освоившим содержание образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование и прошедших итоговую аттестацию, – диплом о переподготовке на уровне среднего специального образования установленного образца.

Стажировка руководящих работников и специалистов – профессиональное обучение, обеспечивающее освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности.

Образовательная программа стажировки руководящих работников и специалистов реализуется в учреждениях дополнительного образования взрослых, учреждениях образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, а так же в организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

Срок получения дополнительного образования взрослых при освоении содержания образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, кроме руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций, устанавливается организацией, направляющей работника на обучение, по согласованию с организацией, в которой реализуется образовательная программа стажировки руководящих работников и специалистов, исходя из ее целей и содержания, и не должен превышать для слушателей, получающих образование в очной форме, 5 месяцев, в заочной форме – 8 месяцев.

На стажировку в организации иностранных государств направляются работники, владеющие иностранным языком в объеме, необходимом для освоения учебной программы стажировки руководящих работников и специалистов. Решение о направлении работника, за исключением руководящих работников государственных органов и иных государственных организаций, в организацию иностранного государства для освоения содержания образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов на срок свыше 10 дней принимается руководителем организации после согласования с республиканским органом государственного управления, в подчинении которого находится организация.

Слушатели, получающие дополнительное образование взрослых при освоении содержания образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, проходят **итоговую аттестацию** в форме защиты отчета о результатах стажировки в порядке, установленном правилами проведения аттестации слушателей, стажеров при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых, утверждаемыми Министерством образования.

Слушателям, освоившим содержание образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ об обучении – свидетельство о стажировке руководящих работников и специалистов установленного образца.

Обучение руководящих работников специалистов в организациях

Образовательная программа обучения в организациях реализуется учреждениями дополнительного образования взрослых, учреждениями образования, реализующими образовательные программы дополнительного образования взрослых, а также организациями, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

Учреждения образования, реализующие образовательные программы обучения в организациях, самостоятельно определяют перечень и разрабатывают учебно-программную документацию образовательной программы обучения в организациях, а также сроки получения дополнительного образования.

Образовательный процесс при реализации образовательной программы обучения в организациях может осуществляться в *группах и индивидуально*.

Учебные занятия, направленные на формирование профессиональных навыков, необходимых для выполнения работниками своих должностных обязанностей, могут быть организованы в форме лекций, семинаров, практических, лабораторных, практических выездных занятий, деловых и ролевых игр, круглых столов, инструктажей и другого.

Слушатели, осваивающие содержание образовательной программы обучения в организациях, аттестацию не проходят. Слушателям, освоившим содержание образовательной программы обучения в организациях, документы об образовании (документы об обучении) не выдаются.

Основные формы и методы профессионального обучения

Выделяют две основные формы проведения профессионального обучения работников: на рабочем месте и вне рабочего места.

Обучение на рабочем месте

Эта форма является наиболее предпочтительной для большинства организаций в ситуации, когда стоит вопрос о повышении уровня и качественного состава персонала. Организация гораздо лучше контролирует содержание и формат программ, разработанных собственными силами. Обучение, проводимое в самой организации и своими силами, способствует установлению более прочных связей процесса и результатов обучения с интересами организации, ее целями и стратегией.

Методы обучения, применяемые на рабочем месте, характеризуются непосредственным взаимодействием с обычной работой в обычной рабочей ситуации. Определяющей характеристикой здесь является то, что обучение организовано и проводится специально для конкретной организации и только для ее сотрудников, с учетом их специфики и особенностей. Кроме того, оно отличается своей практической направленностью и предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. Поэтому методы обучения на рабочем месте предпочтительны для выработки навыков, требуемых для выполнения текущих производственных задач. В то же время такое обучение часто бывает слишком специальным для развития потенциала сотрудника, формирования принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, развития корпоративной культуры, поскольку не дает возможности абстрагироваться от конкретной типичной ситуации и выйти за рамки традиционного поведения.

На рабочем месте применяются следующие методы обучения:

1. ***Инструктаж***. Инструктаж представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте и может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции (коллегой обучаемого), так и специально подготовленным инструктором. Как правило, данный метод обучения используется при приеме на работу нового сотрудника или введении сотрудника в новую должность. При этом ему рассказывают и (или) показывают, что он будет делать на своем рабочем месте. Зачастую такое обучение даже не носит характер формального, а представляет собой беседу, рассказ об особенностях практической работы сотрудника, отдела и организации в целом.

2. *Наставничество* (ученичество, коучинг). Наставничество как метод обучения известен с древних времен: работая рядом с мастером-ремесленником, молодые рабочие (подмастерья) изучали профессию. Позже данный метод получил широкое распространение в сферах, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов – медицине, виноделии, управлении. В бизнес-терминологии термин «коучинг» появился только в начале 90-х годов благодаря сэру Джону Уитмору, английскому бизнесмену и консультанту. Согласно его положениям, коучинг служит для раскрытия потенциала личности с целью максимизации производительности и эффективности деятельности и представляет собой непрерывный процесс общения «наставника» и «ученика», который способствует профессиональному становлению сотрудника и успешной деятельности компании.

3. *Ротация*. Ротация представляет собой разновидность самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно (обычно на срок от нескольких дней до нескольких месяцев) перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков. Например, в немецкой машиностроительной компании поступающие на работу молодые люди в течение первого года осваивают все виды производственных операций, выполняемых в их цехе, каждый месяц переходя от одного рабочего места к другому. Такой метод позволяет обеспечить полную взаимозаменяемость работников цеха и избежать кризисных ситуаций в случае болезни, увольнений, внезапного увеличения объема работ и т. д.

Помимо основных методов обучения, применяемых на рабочем месте, известны и такие методы, как:

- *делегирование* – передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов. При этом менеджер обучает подчиненных в ходе выполнения работы;

- *метод усложняющихся заданий* – специальная программа рабочих действий, выстроенная по степени их важности, расширения объема задания и повышения сложности. Заключительная ступень – самостоятельное выполнение задания;

- *использование учебных методик, инструкций, пособий* – например: как работать с конкретной машиной, станком, оборудованием и т. п.

Значение обучения на рабочем месте особенно велико, потому что оно позволяет решительно повысить уровень коммуникации в организации, так как обучающими при такой форме выступают непосредственно низовые руководители или более опытные и квалифицированные коллеги.

Обучение вне рабочего места

Этот вид обучения более эффективен, но связан с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. При этом сознательно меняется среда и работник отрывается от повседневной работы.

Обучение вне организации касается, прежде всего, руководителей и высококвалифицированных специалистов. Такое обучение может совершаться по многим направлениям и многими способами: это обучение в специальных центрах и институтах по повышению квалификации или через прослушивание специализированных систематических курсов. Во многих случаях очень эффективным является направление специалистов на конференции, конгрессы или симпозиумы, где обсуждаются проблемы, затрагивающие деятельность фирмы.

На эффективность профессионального обучения в значительной степени влияет выбранный метод обучения. Специалисты в данной области давно пришли к мнению, что не существует одного универсального метода обучения – каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Их выбор зависит от целей и задач обучения, срочности обучения, финансовых возможностей предприятия; наличия инструкторов, материалов, помещений и др.

При выборе методов обучения необходимо также учитывать, что обучаемые сохраняют в памяти: 10 % того, что читали, 20 % того, что слышали, 30 %, того, что видели, 50 % того, что слышали и видели, 70 % того, что слышали, видели и обсуждали, 80 % того, что говорили сами и 90 % того, что делали сами.

Основные методы обучения персонала вне рабочего места:

1. *Лекции.* Лекция является традиционным, одним из самых древних и в настоящее время очень распространенным методом обучения. Лекция представляет собой монолог (выступление, рассказ) преподавателя при ограниченной доле обсуждения.

Для повышения эффективности лекций специалисты используют дополнительные средства. Применяется четкое и ясное для слушателей структурирование занятия и рациональное дозирование материала

в каждом из разделов. Также повышает эффективность восприятия простой, доступный язык, применение риторических и уточняющих понимание материала вопросов. Эффективной является образная речь с примерами и сравнениями, использование наглядных пособий, схем, таблиц, моделей, графиков, слайдов, видео- и аудиозаписи.

2. *Деловые игры*. Деловые игры представляют собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности обучающегося. В ходе игры участники проигрывают поведение сотрудников смоделированной компании. Деловые игры позволяют определить индивидуальные и коллективные способности и профессиональную подготовку обучающихся, повысить интерес участников к обучению, приобрести навыки принятия решений, разрешения конфликтов, активизировать творческий потенциал работников и др.

Деловые игры очень многообразны, их можно систематизировать по нескольким признакам. Выделяют следующие типы игр, выделяемые по способу работы участников:

- ролевые игры (основаны на разыгрывании условной роли);
- моделирующие игры (основаны на замене реальности обобщенной и иногда чрезвычайно отстраненной моделью);
- имитационные игры (могут проводиться с использованием компьютера и без него);

3. *Практические ситуации* (кейсы). Метод изучения практических ситуаций был разработан в 80-е годы в Гарварде и сейчас широко применяется при профессиональном обучении в различных дисциплинах. Данный метод представляет собой глубокое и детальное исследование реальной или имитированной ситуации, которое выполняется, чтобы выявить ее частные или общие характерные свойства. На начальном этапе обучения участники объединяются в группы и знакомятся с ситуацией, которая может быть представлена в различных вариантах. Может быть в классическом развернутом варианте и в сокращенном, видеоматериалом, случаем из жизни, случаем, предложенным участником и др.

При этом важно, чтобы сама ситуация отвечала таким требованиям, как реалистичность проблемы (в основе – реальная проблема, основанная на практике одной или нескольких реальных фирм), учебный характер (ситуация предполагает применение отработываемых навыков, изучаемых моделей) и наличие сюжета, интриги.

После изучения фактов происходит обсуждение, дискуссия в группах и выработка группового решения, а также его анализ и оценка.

4. *Интерактивное обучение.* В настоящее время интерактивное обучение начинает широко использоваться в практике бизнес-обучения как альтернатива традиционным методам обучения. Интерактивным обучением называется освоение учеником опыта, основанное на взаимодействии. В данном случае преподаватель не дает готовых знаний, он побуждает участников к самостоятельному поиску. И в этом отношении меняется его роль по сравнению с традиционным обучением: активность преподавателя уступает место активности обучаемых, его задача – создать условия для их инициативы. Активность участников может быть трех видов:

- физическая: участники меняют рабочее место, пересаживаются, говорят, пишут, слушают, делают рисунки и т. д.;
- социальная: участники задают вопросы, сами отвечают на вопросы, обмениваются мнениями, обсуждают, дискутируют и т. д.;
- познавательная: участники вносят дополнения и поправки в изложение преподавателя, выступают как один из источников профессионального опыта, сами находят решение проблемы.

В интерактивном обучении присутствуют и взаимосвязаны все вышеперечисленные виды активности.

5. *Видеообучение.* Под термином «видеообучение» понимается обучение, основанное на использовании видеозаписи. В практике встречается два основных способа осуществления данного метода: показ готовых видеоматериалов (видеопросмотр) и использование записи по ходу выполнения заданий, ее просмотр и анализ (видеообратная связь).

Видеопросмотр может выполнять следующие задачи:

- информирование, т. е. компактное изложение большого объема информации, например, о свойствах нового продукта, об истории компании и т. д. Такой просмотр может заменить лекцию, демонстрацию слайдов, выступления приглашенных экспертов, экскурсии, посещение цехов и лабораторий. К достоинствам информационного видеопросмотра относят наглядность, информационную емкость, насыщенность. Однако длительный показ может вызвать у слушателей быстрое утомление. Поэтому рекомендуется разбивать просмотр на части, а промежутки между ними посвятить обсуждению, ответам на вопросы, пояснениям и т. д.;
- видеопросмотр может использоваться и для постановки проблемы, а поиск правильных решений проводится без видеоматериалов, например, в групповой дискуссии;

– развитие умений и навыков осуществляется через просмотр заранее подготовленных видеозаписей. Данный метод может являться вариантом метода конкретных ситуаций и целесообразен в случаях, когда кейс представляет собой динамичные, живые сцены, которые описывать словами невозможно и бессмысленно. Кроме того, учебные фильмы могут представлять собой совокупность сюжетов, в которых демонстрируются возможные варианты поведения в различных ситуациях. При этом в начале, в процессе и в конце просмотра происходит обсуждение и анализ сюжетов, выявление неэффективных действий, их причин и методов устранения. Стоит отметить, что подобные учебные фильмы в Республике Беларусь пока отсутствуют, поэтому некоторые тренинговые компании используют переводные западные видеофильмы.

В ходе обучения с использованием обратной связи материалом для просмотра и анализа становится видеозапись действий самих участников, что помогает им перейти от непосредственно прожитого опыта к его осмыслению, анализу, рефлексии, пересмотру.

Помимо основных методов обучения, применяемых вне рабочего места, известны и такие методы, как:

- групповая дискуссия;
- «мозговая атака» (обсуждение и решение проблемы путем свободных ассоциаций людей);
- конференции и семинары;
- тренинги и самообучение.

Задание 1

Осуществить анализ системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов организации, в которой студент проходил производственную практику.

Задание 2

Предложить и обосновать оптимальные организационные формы и методы дополнительного профессионального обучения специалистов и рабочих (служащих) современной организации.

Темы рефератов и докладов

1. Система профессионального обучения в Республике Беларусь.
2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих в организациях страны.

3. Переподготовка и повышение квалификации руководящих работников и специалистов в Республике Беларусь.
4. Переподготовка и повышение квалификации работников в фирмах за рубежом.
5. Активные методы обучения на производстве.
6. Методы интерактивного обучения на производстве.
7. Проблемы дистанционного обучения в современных условиях.

Литература

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 303 с.
2. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
3. Карташева, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учеб. / Л. В. Карташева. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 236 с.
4. Кодекс Республики Беларусь об образовании : Указ Президента Республики Беларусь от 13 января 2011 г. № 243-З: принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г. : одобрен Советом Республики 22 декабря 2010 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – 17 января. – № 2/1795.
5. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых : постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2011. – 25 июля. – № 5/34189.
6. Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих [Электронный ресурс] // Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011. № 954. Режим доступа : http://helper.by/component/option,com_jdownloads/Itemid,21/catid,315/cid,664/task,view.download. – Дата доступа: 11.10.2011.
7. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс] // Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954. Режим доступа: http://helper.by/component/option,com_jdownloads/Itemid,21/catid,315/cid,664/task,view.download. – Дата доступа: 11.10.2011.
8. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом. Практикум конкретных ситуаций / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова, Д. К. Балаханова ; под. ред. М. Н. Кулакова. – М. : Экзамен, 2003. – 192 с.

Занятие 15. ПСИХОЛОГИЯ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Вопросы для обсуждения на практическом занятии

1. Понятие семьи.
2. Семья как малая группа.
3. Функции и методы воспитания в семье.
4. Понятие влюбленности и любви.
5. Критерии выбора брачного партнера и образование молодой семьи.
6. Понятие о психологической совместимости.
7. Типы психологических отношений в браке.
8. Семейные конфликты.
9. Стили воспитания в семье.
10. Семейные традиции.

Краткое содержание занятия

Семья – наиболее распространенный вид социальной группы, основная ячейка общества, в которой рождается, формируется, развивается и большую часть времени в течение жизни находится человек. Семейные отношения обычно определяют психологию и поведение человека, поэтому семья представляет особый интерес для социально-психологического исследования. Типичная современная семья в развитых европейских странах состоит из 2–6 человек: мужа, жены, детей и ближайших родственников по материнской и отцовской линиям – бабушек и дедушек.

Основное назначение семьи – удовлетворение общественных, групповых и индивидуальных потребностей. Являясь социальной ячейкой общества, семья удовлетворяет ряд его важнейших потребностей, в том числе и в воспроизводстве населения. В то же время она удовлетворяет личностные потребности каждого своего члена, а также общесемейные (групповые) потребности.

Отличительные особенности семьи как малой группы общества состоят в следующем:

- семья представляет собой особого рода союз между супругами, отличающийся духовной общностью, глубокими интимно-доверительными связями;
- в семье преобладают доверительные отношения между супругами и детьми;

– особенность семьи проявляется в способе ее формирования: люди вступают в брак на основе взаимных симпатий, духовной близости.

Как и любая система, семья должна выполнять ряд функций. Сфера жизнедеятельности семьи, непосредственно связанная с удовлетворением определенных потребностей ее членов, называется функцией семьи. Выполнение семьей ее функций имеет значение не только для ее членов, но и для общества в целом. Из этого и вытекают **основные функции семьи**:

1. *Воспитательная функция* семьи состоит в удовлетворении индивидуальных потребностей в отцовстве и материнстве, контактах с детьми, их воспитании, самореализации в детях. По отношению к обществу в ходе выполнения воспитательной функции семья обеспечивает социализацию подрастающего поколения, подготовку новых членов общества.

2. *Хозяйственно-бытовая функция* семьи заключается в удовлетворении материальных потребностей членов семьи, содействует сохранению их здоровья. В ходе выполнения семьей этой функции обеспечивается восстановление затраченных в труде физических сил.

3. *Эмоциональная функция семьи* – удовлетворение ее членами потребностей в симпатии, уважении, эмоциональной поддержке, психологической защите. Данная функция обеспечивает эмоциональную стабилизацию членов общества, активно содействует сохранению их психического здоровья.

4. *Функция душевного (культурного) общения* – удовлетворение потребностей в совместном проведении досуга, взаимном душевном обогащении; играет значительную роль в духовном развитии членов общества.

5. *Функция первичного социального контроля* – обеспечение выполнения социальных норм членами семьи, в особенности теми, кто в силу различных обстоятельств (возраст, заболевание и т. п.) не обладает в достаточной степени способностью самостоятельно строить свое поведение в полном соответствии с социальными нормами.

6. *Сексуально-эротическая функция* – удовлетворение сексуально-эротических потребностей членов семьи. С точки зрения общества, важно, что семья при этом осуществляет регулирование сексуально-эротического поведения членов семьи, обеспечивает биологическое воспроизводство общества.

Изучая семью как системное целое, необходимо выявить и раскрыть структурные компоненты. **Структура семьи** включает: число и состав семьи, а также совокупность взаимоотношений между ее членами. Анализ структуры семьи дает возможность ответить на вопрос, каким образом реализуется функции семьи: кто в семье осуществляет руководство и кто – исполнение, как распределены между членами семьи права и обязанности. Можно выделить такие семьи, где руководство, а организация всех ее функций сосредоточены в руках одного члена семьи. В других семьях имеется явно выраженное равное участие в управлении семьей всех ее членов. В первом случае говорят об авторитарной системе отношений; во втором – о демократической.

Методы воспитания в семье – это пути, с помощью которых осуществляется целенаправленное педагогическое влияние родителей на сознание и поведение детей. Всеми родителями используются общие методы семейного воспитания: убеждение, личный пример, поощрение, наказание.

Вся система воспитания детей в семье строится на следующих **принципах**:

1. Собственный стиль поведения родителей должен отвечать их стремлению хорошо воспитывать детей.

2. Родители должны обеспечивать соответствующие условия, при которых различные виды полезной деятельности постепенно сформируют личность ребенка.

3. В семье должно быть единство требований всех членов семьи. Отсутствие единых требований приводит к «раздвоению личности», к выработке приспособленческих навыков.

4. Наличие авторитета родителей. Что же такое авторитет? Это духовное воздействие родителей на формирование сознания и поведения детей, основанное на уважительном и доверительном отношении ребенка к мнению отца и матери.

Какие родители авторитетны? Те, кто может оказать ребенку реальную помощь в учебе. Авторитетны и те родители, которые любят своего ребенка и оказывают ему постоянное и систематическое внимание.

Но нельзя путать авторитет с авторитаризмом. Авторитаризм – стиль руководства, основанный на беспрекословном подчинении.

5. Разумность родительской любви. Чрезмерная родительская любовь характеризуется, прежде всего, повышенным вниманием взрослых к ребенку, проявлением слишком большого интереса к его делам, бездумным выполнением всех его желаний и прихотей.

Нельзя любить ребенка в ущерб себе и другим членам семьи, окружающим людям. У него может возникнуть тенденция к господству над окружающими, навязыванию им своих взглядов. Это мешает формировать самостоятельность, тормозит процесс взросления, ведет к неправильному развитию личности.

6. Традиции в семье. Семья – это небольшой коллектив, и его, конечно же, скрепляют традиции – устойчивые формы. Они могут проявляться в виде праздников, совместных прогулок. Традиции всегда поддерживаются определенными членами семьи. Традиции очень важны, поскольку благодаря ним молодое поколение учится ценить и уважать семейную атмосферу и понимать важность семьи.

7. Учет особенностей пола ребенка. Замечательный педагог В. А. Сухомлинский призывал родителей к тому, чтобы они не забывали, что в семье живут девочка и мальчик. Образцом для девочки всегда служит мама. Именно у нее она учится готовить, стирать, перенимает другие хозяйственные навыки, учится быть мягкой, терпеливой, разумной, т. е. «хранительницей домашнего очага». Образцом мужского поведения является отец. Мальчики учатся у отца благочестию, терпению, заботе о младших и слабых, но самое главное – обретают необходимость нести ответственность за все, что происходит внутри семьи.

Практически во всех исследованиях подчеркивается решающее влияние семьи на общее развитие личности ребенка. Особое значение для формирования моральных воззрений имеют следующие факторы:

- родительское тепло, взаимное уважение в семье, доверие по отношению к ребенку;
 - частота и интенсивность общения родителей с детьми-подростками;
 - семейная дисциплина, вид применяемых наказаний;
 - роль, отведенная ребенку в семейной иерархии;
- Степень самостоятельности, предоставляемой ребенку.

Современные психологи и педагоги выделяют шесть типов отношений родителей к детям, на основе которых возможна градация стилей и характера взаимоотношений в системе «родители-дети»:

- безразличное отношение к ребенку, к его запросам, интересам;
- чрезвычайно пристрастное отношение, уверенность, что дети – главное в жизни;
- эгоистическое отношение, когда родители считают ребенка основной рабочей силой семьи;
- отношение к ребенку как объекту воспитания без учета особенностей его личности;
- отношение к ребенку как помехе в карьере и личных делах;
- уважение к ребенку в сочетании с возложением на него определенных обязанностей.

Следует помнить, что семья не просто посредничает между ребенком и обществом, а сама во многом степени определяет характер воспитания.

Понятия влюбленности и любви

Все начинается именно с влюбленности. Влюбленность это состояние, когда человек тебя притягивает не за какие-то дела или заслуги, а просто так, просто за то, что он есть на белом свете. Влюбленность – это временное затмение разума, который дается человеку, чтобы построить нечто большее, что и есть любовь. Чувства известных Ромео и Джульетты это еще не любовь, а именно влюбленность, яркая и затмевающая разум! Если это сильные и яркие чувства, то они никогда не бывают долгими, они всегда заканчиваются. Это всегда временное состояние! Оно всегда рано или поздно заканчивается и оно дается паре для того, чтобы они смогли построить нечто более серьезное и прочное, что будет надолго их связывать вместе и родит любовь. Это особое состояние влюбленности надо максимально использовать на свое благо, чтобы успеть построить в отношениях мосты, а не стены. Именно за это время влюбленные должны построить гармоничные отношения во всем, что их связывает, от общения до постели. Если влюбленные не построили ничего за это время, то и ничего само собой не получится, а, наоборот, все только разрушится. Причем бездействие или сознательное «испытание» чувств на прочность может только быстрее их разрушить. И чувства исчезнут. Отношения с любым человеком хрупкие как хрустальная ваза и их надо беречь, потому что жизнь дает только один единственный шанс, чтобы упрочить эти отношения. Порой достаточно одного-единственного слова и эта ваза воз-

мощного счастья разбивается безвозвратно на мелкие кусочки... Разбитую вазу не вернуть обратно, даже если ее и склеить, то все равно места склейки будут непрочные и напоминать о себе всю жизнь. И мало кто сможет в таких условиях жить счастливо... Так что если девушка хочет найти свое счастье, то ей предстоит работать, работать и работать, чтобы построить любовь и это самое счастье своими руками!

В любви надо научиться отдавать. И женщине, как хранительнице семейного очага, отведена главная роль. И это волшебное состояние, которое подарила природа надо использовать на полную катушку. К сожалению, многие просто сидят сложа руки и просто наслаждаются этим состоянием и ошибочно считают, что оно продлится вечно... И в результате оказываются у разбитого корыта... Это состояние всегда заканчивается! Чем старше человек, тем быстрее проходит это чувство.

Любовь это уже каждодневный труд, который приносит радость. Это когда каждый из любящих постоянно дает что-то другому, строит общий дом счастья и получает в качестве отдачи, в качестве результата своего труда, свою долю из общего дома. Любовь – это зрелое, рациональное и спокойное чувство, которое может длиться вечно. При этом как мужчина, так и женщина четко знают за что именно, за какой вклад в общие отношения, за какие действия и работу на общее благо семьи они любят другого. Чем больше своего труда и души вкладывает человек, тем больше он получает. В любви партнер уже ценится за его дела, за его труд, а не просто так. Именно поэтому это волшебное состояние может длиться вечно. Хотя и чтобы его построить, нужно вместе серьезно трудиться.

Влюбленность это всегда избыток эмоций и страсти и поэтому часто его невозможно контролировать, это чувство сложно обуздать, особенно женщине. Любовь же это спокойное чувство, которое легко поддается контролю разумом. К сожалению, часто за любовь ошибочно принимают влюбленность. Что мешает построить любовь? Вера в то, что все можно получить без затрат своего труда, т. е. бесплатно. В общем, это вера в халяву! И чтобы изжить эту веру, которая мешает вашему счастью, надо найти ее истоки, ее причину, чтобы разорвать нити, которые связывают вас с этими представлениями.

Критерии выбора брачного партнера и образование молодой семьи

Наиболее удобной для решения прикладных задач психологии семейных отношений является периодизация жизненного цикла семьи М. Эриксона.

Согласно этой периодизации выделяются:

- период ухаживания;
- брак и его следствия (брачное поведение);
- рождение ребенка и взаимодействие с ним;
- зрелая стадия брака;
- отлучение детей от родителей;
- пенсия и старость.

Психологическая задача предбрачного периода, которую решает каждый молодой человек, заключается в необходимости фактически отделить себя от родительской семьи и вместе с тем продолжать оставаться связанным с ней. В некоторых культурах проблема такого противостояния решается таким путем, что родители сами выбирают брачного партнера своему чаду.

По мере подбора партнеров родители становятся важнейшим фактором в процессе принятия решения о браке. В этом смысле можно говорить не о двух, а о трех факторах, влияющих на период ухаживания у человека. Даже современный городской человек весьма зависим в брачном вопросе от мнения родителей. Даже выбор назло родителям – это зависимый выбор. Известен еще выбор «всей семьей», что в большинстве случаев можно трактовать как «невротический» выбор партнера.

В психологии семейных отношений принято выделять добрачный и предбрачный период. К особенностям добрачного периода относят весь жизненный сценарий человека от рождения до брака. К предбрачному периоду относят взаимодействие с брачным партнером до брака. В предбрачном периоде выделяют предбрачное знакомство и предбрачное ухаживание.

Остановимся несколько подробнее на предбрачном знакомстве.

Исследования показывают, что преобладающее число знакомств происходит в обстановке, удаленной от реальности: в местах досуга, отдыха, уличные знакомства. Большинство таких ситуаций сопровождается «эффектом ореола». В основном молодые люди стараются выглядеть лучше. Это справедливо как в отношении внеш-

него вида, так и в отношении повествования о себе и своих рассуждений о жизни. В таких условиях происходит общение «масок», которые каждый надевает на себя.

Кроме того, как слишком короткий, так и слишком длительный период являются факторами риска для устойчивости брачных отношений впоследствии. Короткий период предбрачных отношений недостаточно информативен и не способствует хорошему узнаванию своего брачного партнера. Длительный период ведет к уменьшению сексуальной привлекательности, снижается интерес и новизна межличностных отношений.

Идеальных или нормативных качеств для вступления в брак не выделено. Известно, что в успешном браке могут жить люди и жадные и глупые, и очень образованные, и интересные. Однако в отечественной психологии проведены исследования, позволившие отметить благоприятные качества для вступления в брак. Благоприятными качествами обозначаем свойства, наличие которых повышает вероятность успешного брака.

К ним относят (как для мужчин, так и для женщин) такие качества:

- оптимизм и эмоциональную живость;
- старательность;
- способность исполнять подчиненные роли при сохранении собственных суждений;
- доброжелательность и участливость;
- умение обращаться с деньгами.

Отдельно описывают качества мужчин, благоприятные для вступления в брак:

- умение брать на себя ответственность;
- способность получать удовольствие, ведя за собой других;
- уверенность в себе;
- забота о поддержании равенства в общении;
- умение подмечать детали.

Отдельно описывают качества женщин, благоприятные для вступления в брак:

- способность к эмоциональной поддержке;
- способность получать удовольствие от помощи другим;
- спокойное отношение к советам (мужа, свекрови);
- отсутствие тенденции к соперничеству;
- отсутствие излишней романтичности.

Предбрачный период является очень важным для понимания всей специфики психологии семейных отношений. Супруги не являются кровными родственниками, они становятся «родственниками» по выбору. В этом смысле необходимо в предбрачный период много сил затрачивать на этот самый выбор, а впоследствии прикладывать немало психологических усилий для его сохранения.

Но вернемся к предбрачному периоду и опишем его функции. К ним относят:

- 1) накопление совместных переживаний и впечатлений;
- 2) узнавание друг друга, уточнение и проверка принятого решения. Такая проверка информативна, если она затрагивала домашние ситуации, ситуации переживания совместных трудностей и ситуации объединения усилий. По сути дела, разговор идет о предбрачном «экспериментировании», в ходе которого проверяется функционально-ролевое соответствие партнеров. Исторически место такому эксперименту в предбрачных отношениях было четко отведено, известно оно как помолвка. К сожалению, в настоящее время такое явление на старте семейной жизни отсутствует. Ему «на смену» пришло предбрачное сожительство, которое недостаточно информативно. Молодые люди бессознательно проверяют свои сексуальные сценарии. Однако сексуальная совместимость не проверяется, а формируется. В этом плане интимная «удача» до брака не является индикатором успешной семейной жизни, в том числе и в сексуальном варианте;
- 3) проектирование совместной жизни. В его рамках молодые люди моделируют будущую совместную жизнь, заключают своего рода «брачный договор». Ключевым моментом здесь выступает доверие друг к другу и вербализация своих ожиданий.

Психологические условия оптимизации предбрачного периода включают:

- рефлексию мотивов, отношений и чувств, как своих собственных, так и партнера;
- замена эмоционального образа избранника на реалистичный;
- осуществление предбрачного информационного обмена, который предполагает выяснение деталей биографии и информирование о прошлой личной жизни, состоянии здоровья, способности к деторождению, о ценностных ориентациях и жизненных планах, о представлениях по поводу супружества и ролевых ожиданиях. В ходе

предбрачного информационного обмена складываются подробные психологические портреты молодых людей, особенности родительских семей (состав, структура, характер взаимоотношений родителей, детско-родительских семей). Безусловно, сбор информации не должен превращаться в допрос и следственные действия. Разговор идет о взаимном самораскрытии и доверии друг к другу, когда хочется рассказать о себе, поделиться своей историей, мыслями, чувствами, мечтами. Доверие порождает доверие, утаивание информации или скрытые ожидания могут обернуться в браке источниками сложных проблем.

Изучение предбрачных отношений послужило основанием для выделения добрачных факторов риска. К ним относят:

- ранний возраст брачующихся (для мужчины до 20 лет, для женщины до 18 лет), ибо он продуцирует многообразие перцептивных ошибок и искажений;
- поздний возраст (для мужчины – 30–32 года, для женщины – 25–27 лет);
- превышение возраста жены относительно возраста мужа;
- наличие у жены более высокого образования;
- городское происхождение;
- гетерогенность статуса;
- социально-демографическая разница в происхождении;
- отсутствие братьев и сестер у жены;
- отсутствие сестер у мужа;
- неустойчивость отношений до брака;
- отрицательное отношение родителей к браку;
- слишком короткий или слишком длительный период знакомства;
- неоптимальные мотивы вступления в брак;
- добрачная беременность;
- наличие друзей противоположного пола у одного из будущих супругов.

Кроме этих, выделяют группу позитивных факторов, влияние которых повышает вероятность успешных и гармоничных отношений в браке, и в целом расцениваются как прогностически-благоприятные. К ним относят:

- 1) высшее образование у мужчины;
- 2) оптимальная длительность предбрачных отношений (от 1 года до 3 лет);

- 3) теплые отношения до брака;
- 4) сходные черты характера (кроме доминирования и соперничества);
- 5) наличие ролевых ожиданий и их совпадения и согласованность;
- 6) наличие общих друзей будущей семейной пары;
- 7) согласие родителей на брак и их положительная оценка намеряющегося союза.

Психологическая совместимость – сочетание индивидов, основанное на соответствии их индивидуально-психологических и социально-психологических характеристик, которое приводит к согласованной совместной деятельности. Можно выделить два основных вида психологической совместимости: психофизиологическую и социально-психологическую. В первом случае подразумевается определенное сходство психофизиологических характеристик партнеров и на этой основе синхронизация темпа психической деятельности. Во втором случае имеется в виду оптимальное сочетание типов поведения людей в группе, их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентации. Наличие психологической совместимости членов группы способствует их лучшей срабатываемости и в итоге большей эффективности совместной деятельности.

Н. Н. Обозов выделяет четыре аспекта супружеской совместимости, необходимость разделения которых, обоснована различием свойственных им критериев, закономерностей и проявлений:

– духовная совместимость – характеризует согласованность целеполагающих компонентов поведения партнеров: установок, ценностных ориентаций, потребностей, интересов, взглядов, оценок, мнений и т. д. основная закономерность духовной совместимости – сходство, подобие духовных укладов супругов;

– персональная совместимость – характеризует соответствие структурно-динамических особенностей партнеров: свойств темперамента, характера, эмоционально-волевой сферы. Один из критериев персональной совместимости – бесконфликтное распределение межличностных ролей. Основная закономерность этого аспекта совместимости супругов – дополнительность структурных характеристик партнеров;

– семейно-бытовая совместимость – функциональные особенности брачных партнеров: согласованность представлений о функциях

семьи и соответствующем укладе, согласованность ролевых ожиданий и притязаний при реализации этих функций. Критерий – эффективность воспитания детей;

– физиологическая совместимость. Признаками физической, в том числе сексуальной, совместимости является гармония ласк мужчины и женщины, телесного контакта, удовлетворенность от близости.

Типы психологических отношений в браке

Различные виды браков (комплиментарные, частично комплиментарные и некомплиментарные) можно рассматривать и как определенные жизненные сценарии, и как соответствующие типы отношений в браке. То же самое относится и к другим типам брачных отношений: в связи с их устойчивостью и повторяемостью (в случае смены партнера), их можно одновременно рассматривать и как «брачные сценарии».

В психоаналитическом подходе предлагается выделение определенных типов личности и их возможных комбинаций, удачных и неудачных для супружеской жизни. При этом выделяемые типы личности не являются типами в прямом смысле этого слова - они представляют собой не столько констелляции личностных черт, сколько описание устойчивых способов поведения с брачным партнером. Вот какую классификацию предлагают специалисты.

1. Партнер, ориентированный на равноправие, ожидает равных прав и обязанностей.

2. Романтический партнер ожидает душевного согласия, хочет создать крепкие узы любви, большое значение для него имеют сентиментальные символы. Чувствует себя обманутым, когда партнер отказывается играть с ним в эти романтические игры.

3. Родительский партнер с удовольствием заботится о другом, воспитывает его.

4. Детский партнер привносит в супружество некоторую спонтанность, непосредственность и радость, но, вместе с тем, приобретает власть над другим путем проявления слабости и беспомощности.

5. Рациональный партнер следит за проявлением эмоций, точно соблюдает права и обязанности. Ответственный человек, трезв в оценках. Хорошо приспосабливается к жизни, несмотря на то, что партнер не ведет себя таким же образом. Может ошибаться относительно чувств своего партнера.

6. Товарищеский партнер хочет быть сотоварищем и ищет для себя такого же спутника, с которым мог бы разделить повседневные заботы, прожить жизнь. Не претендует на романтическую любовь и принимает как неизбежное обычные тяготы семейной жизни.

7. Независимый партнер сохраняет в браке определенную дистанцию по отношению к своему партнеру. Стремится избежать излишней интимности в отношениях и хочет, чтобы партнер с уважением относился к этим его требованиям.

Семейные конфликты

Чаще всего семейные конфликты возникают у семей с напряженной и конфликтной атмосферой. Напряженная атмосфера характерна для противоречивых типов семей, в которых супруги с одинаковыми или противоположными недостатками: муж и жена трудоголики или ленивы; или один трудолюбив, а другой лентяй; или кто-то неряшлив, кто-то аккуратен. Здесь постоянно сталкиваются разные характеры и разные установки. Если любят, супруги терпят недостатки друг друга, хотя это дается и не просто.

Конфликтная атмосфера характерна для неблагополучной семьи и супругов, эмоционально и рационально несовместимых. В таких семьях настроения пессимистичны (супруги не могут расстаться из-за детей или по иной причине и потеряли надежду на лучшую жизнь) или аффектны (скандалы, ненависть друг к другу).

Конфликт, как правило, порождается не одной, а комплексом причин, среди которых весьма условно можно выделить основную. По основной причине, т. е. по ведущему мотиву, можно выделить следующие группы семейных конфликтов, возникающих в результате:

- стремление одного или обоих супругов реализовать в браке прежде всего личные потребности (развитая направленность «на себя», т. е. эгоизм);
- сильно развитых материальных потребностей у одного или обоих супругов;
- неудовлетворенной потребности в самоутверждении;
- наличия у одного или обоих супругов завышенной самооценки;
- несовпадения представлений супругов о содержании ролей мужа, жены, отца, матери, главы семьи;
- неумение супругов общаться друг с другом, с родственниками, друзьями и знакомыми, коллегами по работе;

– неумение супругов разобраться в причинах, вызывающих нежелательное поведение одного из них, в результате чего возникает взаимное непонимание;

– нежелание одного из супругов участвовать в ведении домашнего хозяйства;

– нежелание одного из супругов заниматься воспитанием детей или несовпадения взглядов на методы их воспитания;

– разница в типах темперамента супругов и неумении учитывать тип темперамента в процессе взаимодействия.

Одна из наиболее распространенных причин семейных конфликтов – эгоистичность одного или обоих супругов. Эгоист прежде всего думает о своих потребностях, заботится о себе, не считается с потребностями и интересами близких людей. Эгоизм в семье и есть главный враг счастливого супружества.

Вообще, нет порока страшнее, чем эгоизм, достоинства он превращает в недостатки. Так, соединение эгоизма с трудолюбием порождает психологию хапуги, со смелостью – лихачество, авантюризм. Даже способности и ум эгоиста подчинены одной цели – карьеризму, самовосхищению, оправданию своих ошибок. Еще страшнее эгоизм воздействует на недостатки: он превращает их в пороки. Эгоизм и лень – уже паразитизм, эгоизм и ложь – подлость, эгоизм и трусость – предательство и т. д. Эгоизм одного из супругов делает несчастными обоих.

Эгоизм обоих супругов порождает мещанство. В этом случае они вначале конфликтуют, а затем претерпеваются друг к другу, прощают пороки и недостатки и объединяются во имя того, чтобы удовлетворить свои примитивные потребительские запросы. Они заражаются целым рядом страстей, в числе которых: страсть к накопительству; стремление к престижу; самореклама; самодовольство; жизнь по принципу: мой дом – моя крепость.

Другая общая причина семейных бед – неуступчивость супругов. Она – главное препятствие к взаимопониманию, согласию, семейной гармонии. Уступать должны оба супруга. Но первым уступить должен тот, кто мудрее, сильнее, кто понимает, что нежелание и неумение уступать – путь, ведущий к ссорам и нередко – к разводам.

Семейное согласие строится постепенно на взаимопонимании и собственном самосовершенствовании. Если кого-либо из супругов не устраивают привычки, потребности и установки другого, надо,

чтобы и другой это осознал и понял, что необходима перемена. Исправить положение можно в том случае, если этого хотят оба супруга. Скандалы, ультиматумы, брань, даже физическое насилие не побуждают к лучшему поведению, не помогают, а только мешают виновному исправить свои ошибки или избавиться от недостатков. Повысить культуру быта, культуру отношений – это значит и повысить требовательность супруга к самому себе.

Стремясь помочь любимому человеку избавиться то недостатков, нельзя занимать позиции судьи. Важно и самому определить свою долю вины в неправильном поведении любимого человека. Можно сказать, что умение решать семейные конфликты – это прежде всего умение сделать шаг навстречу другому, способность изменить свои взгляды, позиции. К сожалению, вариант, когда оба супруга наделены этой способностью, встречается достаточно редко, гораздо чаще ею обладает лишь один из них. На нем-то, этом «уступающем» супруге, фактически и держится семья, он становится ее цементирующим началом.

Первый шаг навстречу важен не только во время принятия важных семейных решений, когда мнения супругов не совпадают, когда в семье возникает конфликтная ситуация. На первых порах семейной жизни, в период приспособления, точнее, обучения жизни вдвоем, супругов сплошь и рядом подстерегают мелкие, незначительные ошибки, которые обычно приводят к столь же мелким конфликтам. Однако если их вовремя не погасить, эти мелкие конфликты могут основательно попортить нервы обоим супругам.

Как считает известный советский психолог В. Леви, ссору нужно анатомировать и отношения стоит выяснять. Однако в таких выяснениях нужно соблюдать одно правило: каждый говорит только о своих ошибках. Но нельзя превращать жизнь в сплошное выяснение отношений, иначе из тихой пристани семья превратится в театр военных действий. Если недовольств накопилось очень много и слишком много претензий друг к другу, В. Леви рекомендует проводить «очищающие игры» или ролевой тренинг.

Есть только один способ разрешения семейных проблем, конфликтных ситуаций, избавления от обиды – это общение супругов, умение разговаривать друг с другом и слышать друг друга. За затяжным, неразрешенным конфликтом, ссорой, как правило, скрывается неумение общаться.

Стили семейного воспитания

В отечественной литературе предложена широкая классификация стилей семейного воспитания (А. Е. Личко; Э. Г. Эйдемиллер).

1. *Гипопротекция*: недостаток опеки и контроля за поведением, достигающий иногда до полной безнадзорности; чаще проявляется как недостаток внимания и заботы к физическому и духовному благополучию ребенка, делам, интересам, тревогам. Скрытая гипопротекция наблюдается при формально-присутствующем контроле, реальном недостатке тепла и заботы, невключенности в жизнь ребенка. В основе этого типа психопатического развития ребенка может лежать фрустрация потребности в любви и принадлежности, эмоциональное отвержение ребенка, невключение его в семейную общность.

2. *Доминирующая гиперпротекция*: обостренное внимание и забота о ребенке сочетается с мелочным контролем, обилием ограничений и запретов, что усиливает несамостоятельность, безынициативность, нерешительность, неумение постоять за себя. Такое отношение родителей вызывает чувство протеста против неуважения к его «Я».

3. *Потворствующая гиперпротекция*: воспитание по типу «кумир семьи», потакание всем желаниям ребенка, чрезмерное покровительство и обожание, результирующие непомерно высокий уровень притязаний ребенка, безудержное стремление к лидерству и превосходству, сочетающееся с недостаточным упорством и опорой на собственные ресурсы.

4. *Эмоциональное отвержение*: игнорирование потребностей ребенка, нередко жестокое обращение с ним. Скрываемое эмоциональное отвержение проявляется в глобальном недовольстве ребенком, постоянном ощущении родителей, что он не «тот», не «такой». Иногда оно маскируется преувеличенной заботой и вниманием, но выдает себя раздражением, недостатком искренности в общении, бессознательным стремлением избежать тесных контактов, а при случае освободиться как-нибудь от обузы. Эмоциональное отвержение одинаково пагубно для всех детей.

5. *Повышенная моральная ответственность*: не соответствующие возрасту и реальным возможностям ребенка требования бескомпромиссной честности, чувства долга, порядочности, возложение на ребенка ответственности за жизнь и благополучие близких, настойчивые ожидания больших успехов в жизни – все это естественно сочетается с игнорированием реальных потребностей ребен-

ка, его собственных интересов, недостаточным вниманием к его психофизическим особенностям.

Можно выделить еще несколько типов неадекватного родительского (материнского) отношения к ребенку:

6. *Отношение матери к сыну-подростку как к «замещающему» мужу*: требование активного внимания к себе, заботы, навязчивое желание находиться постоянно в обществе сына, стремление ограничить его контакты со сверстниками. Матери жалуются на отсутствии контакта с сыном, его желание отгородиться от нее.

7. *Гиперопека и симбиоз*: навязчивое желание удержать, привязать к себе ребенка, лишить его самостоятельности из-за страха возможного несчастья с ребенком в будущем (комплекс «умной Эльзы»). В этом случае преуменьшение реальных способностей и потенций ребенка приводит родителей к максимальному контролю и ограничениям, желанию все сделать за него, предохранить от опасностей жизни, «прожить жизнь за ребенка» (В. И. Захаров, 1982), что по существу означает «зачеркивание» реального ребенка, стагнацию развития ребенка, регресс и фиксацию на примитивных формах общения ради обеспечения симбиотических связей с ним.

8. *Воспитательный контроль посредством нарочитого лишения любви*: нежелательное поведение (например, непослушание), недостаточные достижения или неаккуратность в быту наказываются тем, что ребенку демонстрируется, что «он такой не нужен, мама такого не любит». При этом родители прямо не выражают недовольства ребенком, недопустимости подобного поведения, не демонстрируют ясно негативные чувства, которые они переживают в связи с плохим поведением ребенка. С ним не разговаривают, его подчеркнуто игнорируют, говоря о ребенке в третьем лице как об отсутствующем. У ребенка подобное отношение порождает бессильное чувство ярости и гнева, вспышки разрушительной агрессии, за которыми стоит стремление доказать свое существование, внедриться в семейное «мы» напролом; родитель тогда идет на мировую из-за страха перед агрессией или путем ответной агрессии (оплеух, ударов) пытается преодолеть им же созданную стену отчуждения. Подобное поведение родителей у сенситивных детей порождает глубокое чувство собственной ненужности, одиночества. Стремясь вернуть родительскую любовь, ребенок вынужден сверхограничивать собственную индивидуальность, поступаясь чувством собст-

венного достоинства, лишаясь собственного «Я». Послушание достигается ценой обесценивания «Я», сохранения примитивной привязанности.

Семейные традиции

Семейные традиции – один из основных способов воспитания, так как прежде, чем попасть в школу (ясли, другой коллектив), ребенок познает себя и идентифицирует в семье. Традиции нескольких поколений, позволяют ребенку осознать свою связь с бабушками, дедушками, общими предками, позволяют ребенку гордиться своей семьей. К сожалению, в наше сложное время, когда были разрушены многие семьи, многие родственники утратили связь, почитать семейные традиции стало очень сложно. Тем сильнее потребность выработать традиции свои собственные, помогающие семье чаще собираться вместе с тем, чтобы люди, живущие под одной крышей, чувствовали себя настоящей семьей. Здесь встает вопрос о том, какие традиции, которые вырабатываются в семье, наиболее значимы. Неплохо, если в семье сложилась традиция проводить каждое лето в путешествии – это расширяет круг знакомств, помогает ребенку узнать и увидеть мир, учит его общению. К сожалению, очень немногие могут себе это позволить. Но, разумеется, это не означает, что нужно отказываться от соблюдения каких-то общих правил в принципе. Традицией могут стать и необычные встречи нового года или дня рождения, совместные поездки за город, даже субботние обеды, – когда дети знают, что в этот день и в это время их в семье очень ждут. Такие традиции способствуют сближению, идентификации себя, как члена семьи, способны поднять самооценку ребенка, когда он осознает, что дома его не только кормят, что это место, где можно поделиться своими переживаниями, новыми впечатлениями. Все это скажется на формировании личности ребенка, будет способствовать ее гармоничному развитию.

Проблемные задания

1. Каковы, на ваш взгляд, причины снижения воспитательного влияния семьи:

- снижение уровня жизни;
- упадок морали;
- общественный регресс;
- обострение конфликта поколений;

Расставьте цифры напротив утверждений от 1 до 4 (1 – наиболее значимая причина; 4 – менее значимая причина).

2. Проанализируйте следующую притчу:

Правоверный пришел к пророку Илье с просьбой показать Рай и Ад. Они пришли в большой зал, где вокруг большого котла с кипящим супом теснилось множество народа. У каждого в руках была громадная металлическая ложка с человеческий рост, обжигающе горячая, и лишь самый конец ручки был деревянный. Худые, алчные, голодные, они жадно совали ложки в котел, с трудом вынимая оттуда суп и пытаясь дотянуться ртом до чашечки. При этом они обжигались, ругались, дрались и кричали друг на друга. Пророк сказал: «Это – Ад» и повел в другой зал. Там было тихо, такой же котел и такие же ложки, но почти все были сыты, потому что разбились на пары и попеременно кормили друг друга. Пророк сказал: «Это – Рай».

3. Прокомментируйте следующее утверждение.

В. А. Сухомлинский советовал: «Не верь тем басням, что «с милым и в шалаше рай». Брак – не только духовный союз, но и материальная основа. Если Вы создаете семью, подумайте, сможете ли Вы быть материально независимыми».

4. Снижение устойчивости семьи и рождаемости в нашей стране оценивается социологами по-разному. Одни видят в этом признаки появления семьи нового типа – «супружеской семьи», где главным становится духовное и сексуальное общение супругов, их досуг. Другие ученые расценивают снижение рождаемости и устойчивости семьи, как временные негативные явления, которые в будущем будут устранены под влиянием активной демографической политики. Каково ваше мнение о перспективах семьи?

5. Согласны ли вы с тем, что возрождение государства возможно через возрождение семьи? Ответ обоснуйте.

6. Охарактеризуйте основные тенденции развития семьи.

7. Чем, на ваш взгляд, обусловлен кризис современной семьи?

8. Как семейные традиции влияют на воспитание личности?

Педагогические задачи

Задача 1

Саша плохо учился в школе, слыл нарушителем дисциплины, находился под влиянием «дурной компании». Учителя, озабочен-

ные поведением мальчика, неоднократно вызывали в школу родителей. Родители считали, что их мальчик – обыкновенный ребенок и учителя к нему просто придираются. Что касается его поведения в школе, так они тут ни при чем: «Пусть там за ним следят педагоги». И вот Саша на скамье подсудимых. Родители обвиняют школу в том, что она упустила мальчика, недосмотрела.

1. Согласны ли вы с позицией родителей Саши?
2. Какова роль семьи в нравственном воспитании ребенка?
3. Какова роль школы в воспитании ребенка?
4. От чего зависит успех в воспитании?

Ответ:

Нельзя согласиться с мнением родителей Саши. Крайне редко дети следуют примеру педагогов, чаще это пример близких, семьи. Поэтому основы нравственного воспитания закладываются только в семье. Школа может только помочь ребенку научиться ориентироваться в этом мире, дать ему необходимый набор знаний и навыков, помочь сформироваться как личности. Но основы нравственных и моральных устоев закладываются в семье, еще совсем в юном возрасте. С самыми первыми яркими впечатлениями ребенок получает представления о «правилах жизни». И во многом именно от родителей зависит, какие правила он примет для себя. Педагоги же, являясь в первую очередь профессионалами и считая одним из главных своих принципов не навредить ребенку, всегда следят за своими действиями, поэтому их поведение и поступки очень часто оказываются похожими, «шаблонно правильными». И ребенок не всегда обращает на это внимание – учитель так поступает, потому как он обязан так поступать. А родители делают так или иначе, потому что так нужно делать, и это есть единственно правильный способ действия, который ребенок и усваивает на всю жизнь. Таким образом, в данной ситуации нельзя считать школу виновной во всех грехах. Родителям необходимо понимать, что это их ребенок, и только они ответственны за то, каким человеком он станет.

Задача 2

Родители Олега очень обеспеченные люди, но в семье разлад. Отец и мать мальчика даже не общаются друг с другом и целиком заняты своими проблемами.

Олег учится в седьмом классе, пользуется авторитетом у своих одноклассников и считается «крутым». Воспитание родителями сына ограничивается денежными подарками то со стороны отца, то со стороны матери. Родители уверены, что этого вполне достаточно для того, чтобы их ребенок вырос нормальным человеком.

1. Согласны ли вы с позицией родителей Олега?

2. Возможно ли, ограничиваясь лишь материальным обеспечением, воспитать полноценного во всех отношениях человека?

3. Как вы думаете, к чему может привести подобное воспитание ребенка?

Ответ:

Этого ребенка можно только пожалеть. Потом в жизни ему будет очень трудно без нормальных человеческих отношений. У него в будущем могут быть «все блага цивилизации», но «некому будет воды подать». Так же жалко тех людей, которые окажутся рядом с ним. Им так же будет трудно рассчитывать на нормальную ответную реакцию со стороны этого человека: в материальном мире нет места таким понятиям, как любовь к ближнему, сострадание, да и просто банальному уважению.

Задача 3

Вспомните, как И. А. Гончаров в романе «Обломов» описывает детство И. Обломова и Штольца (Гончаров, И. А. Обломов. М., 1980. Гл. «Сон Обломова»).

Ответ:

Обломовка была «золотой порой» для И. Обломова, не только потому, что это был мир детства и покоя, где он был хоть и под надзором, но все же относительно свободен. Мир, где он мог мечтать и ничего не делать. Не смотря на то, что мир этой деревни «болотный», но «болото» это доброе, определившее характер Обломова. Обломов – личность не деятельная, но он абсолютно лишен алчности и зла. Поэтому Обломовка, появляющаяся в «Сне Обломова», – это его мечта, которая не может быть наяву. Хотя Штолец – выходец из этого же мира, из соседней деревни, но его мир – сухой, деятельный, строго определенный. Мир, где преодолеваются трудности, ставятся задачи: на день, год, десять лет вперед. Но в этом мире скрыты чувства. Это и определяет духовный мир Штольца и Ольги, где все достигнуто, но нет любви, которая утонула в стремлении к достижению результатов.

*«...Когда ветер заводил песни в печных трубах, в столовой за-
жигалась висячая лампа над круглым столом, и отчим обыкновен-
но читал вслух Некрасова, Льва Толстого, Тургенева... Моя мать,
слушая, вязала чулки. Я рисовал или раскрашивал... Никакие случай-
ности не могли потревожить этих вечеров».*

Традиции семейных чтений во времена А. Н. Толстого – это те традиции, которые в наше время были подменены газетами, радио, телевидением интернетом. Когда вся семья собиралась вместе, и кто-то читал, а кто-то слушал, это создавало атмосферу духовного единения, будило фантазию, чувственные переживания. Этот мир был живым, дышащим миром, где шло рождение образов, где начиналось творчество. Умение слушать – огромный труд, послуживший толчком к творчеству. Мир, порожденный литературными образами – фантастический, отсюда сравнение – олицетворение ветра с песней: «...когда ветер заводил песни в печных трубах...». В этом живом мире постоянно рождаются живые образы. Подчеркнутые, четко прорисованные детали реального мира (отчим, мать) описаны без эпитетов, потому что эпитеты оставлены миру литературной фантазии, от которого ничто не могло отвлечь.

Темы рефератов и докладов

1. Становление психологии семейных отношений.
2. Отношение к детям в семьях от древности до наших дней.
3. Основные причины идеализации партнера.
4. Основные компоненты психологической готовности к браку.
5. Факторы и условия семейного благополучия.
6. Кризисные периоды развития супружеских отношений.
7. Семейные конфликты: виды, источники, следствия.
8. Изменение структуры и функции семьи в связи с рождением ребенка.
9. Психологические особенности протекания желанной и нежеланной беременности.
10. Современное отцовство: стереотипы и новые тенденции.
11. Семья как эталонная система ценностных ориентиров ребенка.
12. Профилактика детской агрессивности в семье.
13. Воспитание в семье детской самостоятельности.
14. Психологические особенности многодетной семьи.

Литература

1. Андреева, Т. В. Семейная психология : учебное пособие / Т. В. Андреева. – СПб. : Речь, 2004. – 244 с.
2. Кочетов, А. И. Начало семейной жизни / А. И. Кочетов. – Минск : Полымя, 1987. – 120 с.
3. Храмова, Н. Г. Культура семьи : учебное пособие / Н. Г. Храмова, Г. Г. Алексеева, А. А. Сараева. – Кострома : ГОУВПО КГУ им. Н. А. Некрасова, 2005. – 208 с.
4. Олиферович, Н. И. Психология семейных кризисов / Н. И. Олиферович, Т. А. Зинкевич-Куземкина, Т. Ф. Велента. – СПб. : Речь, 2007. – 360 с.
5. Психология семейных отношений : конспект лекций / С. А. Векилова. – М. : АСТ ; СПб. : Сова, 2005. – 127 с.
6. Шугаев, И. Один раз на всю жизнь. Беседы со старшеклассниками о браке, семье и детях / И. Шугаев. – 4-е изд., испр. – М. : Издательский Совет РПЦ, 2005. – 176 с.
7. Прошина, Л. В. Семья: 500 вопросов и ответов / Л. В. Прошина [и др.]. – 2-е изд. – М. : Мысль, 1994. – 463 с.
8. Силяева, Е. Г. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования / Е. Г. Силяева. – М. : Академия, 2004. – 286 с.
9. Шнейдер, Л. Б. Семейная психология : учебное пособие для вузов / Л. Б. Шнейдер. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2007. – 736 с.
10. Янушкавичус, Р. В. Основы нравственности : учебное пособие для школьников и студентов / Р. В. Янушкавичус, О. Л. Янушкавичене. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : ПРО-ПРЕСС, 2000. – 456 с.
11. Эйдемиллер, Э. Г. Психология и психотерапия семьи / Э. Г. Эйдемиллер, В. Юстицкис. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2001. – 656 с.

Учебное издание

ЛОБАЧ Иосиф Иосифович
ШАПОШНИК Марина Алексеевна
КАМИНСКАЯ Татьяна Сергеевна и др.

**ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ
И ПЕДАГОГИКИ**

Методическое пособие
для студентов технических вузов

Редактор *Т. А. Зезюльчик*
Компьютерная верстка *А. Г. Занкевич*

Подписано в печать 16.10.2013. Формат 60×84 $\frac{1}{16}$. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 17,61. Уч.-изд. л. 13,77. Тираж 300. Заказ 1319.

Издатель и полиграфическое исполнение: Белорусский национальный технический университет. ЛИ № 02330/0494349 от 16.03.2009. Пр. Независимости, 65. 220013, г. Минск.