

Текст взят с психологического сайта <http://psylib.myword.ru>

На данный момент в библиотеке MyWord.ru опубликовано более 2500 книг по психологии.

Библиотека постоянно пополняется. Учитесь учиться.

Удачи! Да и пребудет с Вами.... :)

Сайт psylib.MyWord.ru является помещением библиотеки и, на основании Федерального закона Российской Федерации "Об авторском и смежных правах" (в ред. Федеральных законов от 19.07.1995 N 110-ФЗ, от 20.07.2004 N 72-ФЗ), копирование, сохранение на жестком диске или иной способ сохранения произведений размещенных в данной библиотеке, в архивированном виде, категорически запрещен.

Данный файл взят из открытых источников. Вы обязаны были получить разрешение на скачивание данного файла у правообладателей данного файла или их представителей. И, если вы не сделали этого, Вы несете всю ответственность, согласно действующему законодательству РФ. Администрация сайта не несет никакой ответственности за Ваши действия.

88.5
Б28

практическая

ПСИХОЛОГИЯ

А. В. Батаршев

ДИАГНОСТИКА СПОСОБНОСТИ К ОБЩЕНИЮ



 ПИТЕР®

практическая психология

А. В. Батаршев

ДИАГНОСТИКА СПОСОБНОСТИ К ОБЩЕНИЮ

[^ПТЕР*

Москва - Санкт-Петербург - Нижний Новгород - Воронеж
Ростов-на-Дону - Екатеринбург - Самара - Новосибирск
Киев ■ Харьков • Минск
2006

ББК 88.372
УДК 159.9.018
Б28

Батаршев А. В.

Б28 Диагностика способности к общению. — СПб.: Питер, 2006. — 176 с: ил. — (Серия «Практическая психология»).

ISBN 5-469-01201-8

Современный человек постоянно находится во взаимодействии со многими людьми. Как сделать это общение наиболее эффективным, выявить сильные или слабые стороны собеседника или клиента? Как протестировать своего потенциального работника?

На все эти вопросы вы найдете ответ в данном пособии, описывающем современные методики психодиагностики личности. Пособие предназначено для преподавателей и студентов вузов, колледжей бизнеса и менеджмента, а также для предпринимателей и всех интересующихся вопросами психологии.

ББК 88.372
УДК 159.9.018

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 5-469-01201-8

© ЗАО Издательский дом «Питер», 2006

Оглавление

Предисловие	4
Глава 1. Психология способностей.	6
Основные понятия и определения психологии способностей. Задатки	6
Способность к общению и ее значение в развитии организаторских и коммуникативных качеств.	11
Глава 2. Психология общения.	15
Психологическая структура общения.	15
Коммуникативная сторона общения.	23
Взаимодействие в совместной деятельности.	34
Межличностная перцепция (Восприятие людьми друг друга).	39
Глава 3. Развитие способностей к общению.	46
Методы психологического воздействия.	46
Методы активного взаимодействия.	51
Механизмы психологической защиты.	54
Определение организаторских и коммуникативных качеств личности с помощью метода тестов.	55
Глава 4. Психодиагностические методики по определению характерологических черт и психологических свойств личности	59
Многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла 16PF.	59
Тип темперамента.	85
Определение коммуникативных и организаторских склонностей	93
Методика определения организаторских и коммуникативных качеств	97
Проявление организаторских и коммуникативных качеств в межличностных отношениях.	109
Организаторские способности лидера.	117
Самооценка стиля управления.	123
Самооценка личности.	128
Методика определения локализации контроля.	134
Методика Q-сортировки.	138
Методика определения силы воли.	143
Уровень притязаний личности.	147
Популярные тесты для определения коммуникативных качеств личности.	153
Литература.	169

Предисловие

Способность к общению — один из наиболее социально обусловленных видов способностей, который проявляется в умении воспринимать людей, давать им оценку, добиваться взаимопонимания, оказывать влияние на окружающих. Способность к общению предполагает умение строить свое поведение согласно социальным нормам, т. е. требованиям, предписаниям и ожиданиям соответствующего поведения, при котором сам человек может быть принят и понят другими.

Способность к общению зависит от склада характера, типологических свойств личности. Важнейшими из них являются организаторские и коммуникативные качества. Развитые организаторские и коммуникативные качества позволяют грамотно строить межличностные отношения с людьми, эффективно взаимодействовать с ними в совместной деятельности. Они нужны педагогу и воспитателю, врачу и психологу, администратору производства и военачальнику, всем тем, кто работает с людьми и взаимодействует с ними. Без развитых организаторских и коммуникативных качеств трудно представить предпринимателя, менеджера в социальной сфере.

За последнее время выходят из печати многочисленные энциклопедии и альманахи психологических тестов. Тесты на все случаи жизни. Но салонные тесты, обещающие за 15-20 минут выяснить ваши организаторские способности — по крайней мере как менеджера, и определить вашу судьбу, для учебных целей курса практической психологии мало пригодны.

Описанные в данном пособии методики психологической диагностики организаторских и коммуникативных качеств позволяют выявить такие черты личности, как деловитость, уверенность в себе, требовательность, стремление к доминированию, уровень притязаний личности, силу воли и др. При анализе черт личности важно оценивать и сравнивать их уровни, выявляемые по разным методикам. С этой целью автор счел возможным, наряду с конкретными методиками по определению организаторских и коммуникативных качеств,

представить и другие методики, адекватно отражающие компоненты способностей к общению (шестнадцатифакторный тест-опросник 16PF Р. Кэттелла, двухфакторная модель интровертированности и нейротизма личности Г. Айзенка и др.).

В пособии описаны также методы психологического воздействия и активного взаимодействия в совместной деятельности.

Пособие предназначено для преподавателей и студентов колледжей бизнеса и менеджмента для отработки ими методик психодиагностики личности. Книга может быть полезной и для деловых людей, начинающих предпринимателей, желающих проверить свои коммуникативные и организаторские способности, выяснить, на что они способны, на что могут рассчитывать.

Книга может помочь и тем, кто желает совершенствовать свое искусство общения, умение вступать в разговор со знакомыми и незнакомыми, с теми, кто симпатизирует вам и кто не очень, оказывать влияние на людей и при необходимости переубеждать их.

Глава 1

Психология способностей

Основные понятия и определения психологии способностей. Задатки

Большой вклад в разработку теории способностей внес Б. М. Теплов. Им показано, что способности проявляются в динамике приобретения и формирования знаний, умений и навыков в условиях конкретной деятельности. Но способность ни в коем случае не тождественна деятельности и несводима к психологическим образованиям, каковыми являются знания, умения и навыки. От способностей зависят качество выполнения деятельности, ее успешность и уровень достижения целей деятельности. Прежде чем дать определение понятию «способность», рассмотрим основные признаки этого понятия. Б. М. Тепловым выделено три основных его признака [67, с. 20-21].

Во-первых, под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого. Эти способности имеют психологическую природу и варьируют от одного индивидуума к другому.

Во-вторых, способностями называют не всякие индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо конкретной деятельности.

В-третьих, понятие «способность» не сводимо к психологическим образованиям (знаниям, умениям, навыкам), которые выработаны у данного конкретного человека.

Исходя из вышеперечисленных признаков, можно дать следующее определение понятию «способность».

Способности — это индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности.

Исходя из этого определения, можно выяснить общее правило, применимое к сущности развития человеческих способностей. *Способность обнаруживается только в деятельности* и только в такой, которая не может осуществляться без наличия этой способности.

К примеру, способность человека к рисунку обнаруживается тогда, когда выясняется, насколько быстро и легко он осваивает цветовые ощущения, приемы работы, научается видеть прекрасное в окружающем мире. Однако без соответствующих условий способности развиваться не могут. Показателен в этом отношении эпизод из жизни художника В. И. Сурикова. На экзамене в Академию художеств Сурикову было отказано в обучении, так как, по мнению экзаменаторов, у него полностью отсутствуют способности к изобразительной деятельности. Инспектор Академии, просмотрев представленные ему рисунки, заявил: «За такие рисунки вам даже мимо Академии надо запретить ходить». Ошибка преподавателей Академии заключалась в том, что на экзамене они оценивали вовсе не способности, а лишь определенные умения и навыки рисования. В дальнейшем Суриков опроверг делом этот отзыв, овладев в течение трех месяцев новыми умениями и навыками. Педагоги сочли нужным на этот раз зачислить его в Академию.

Показательной может быть и история Альберта Эйнштейна, который в школе был весьма заурядным учеником.

Говоря о способностях, мы оперируем философскими категориями «возможность» и «действительность». «Способности — это возможность, — говорит А. В. Петровский, — а достигаемый уровень мастерства в том или ином деле — это действительность. Выявившиеся у ребенка музыкальные способности ни в коей мере не гарантируют, что ребенок будет музыкантом. Чтобы это произошло, необходимы специальное обучение, музыкальный инструмент, ноты, огромная выдержка и терпение, свободное время, хорошее состояние здоровья и многие другие условия, без которых способности могут заглохнуть, так и не развившись» [53, с. 208].

Способность к овладению той или иной деятельностью у различных людей различна. Если человек не справляется с требованиями, предъявляемыми к нему для осуществления конкретной деятельности, это означает полное отсутствие у него способностей к этому виду деятельности. Вполне вероятно, что такому человеку потребуется больше времени на овладение знаниями, умениями и навыками, чтобы ему было под силу выполнить эту деятельность, а педагогам потребуется больше усилий для его обучения [62, с. 421].

Говорят, когда В. Немировича-Данченко спросили, каждый ли может стать режиссером, он ответил: «Каждый, только одному потребуется для этого три года, другому — 30 лет, а третьему — 300 лет».

Способности тесно связаны с общей направленностью личности, интересами и склонностями человека.

В процессе обучения и воспитания подрастающего поколения важнейшим моментом является *сенситивный возраст*, который благоприятствует формированию тех или иных способностей. Это присущий возрастному периоду ребенка оптимальный срок формирования определенных психологических свойств и психических процессов. Преждевременное или запаздывающее по отношению к этому периоду обучение недостаточно эффективно и может неблагоприятно повлиять на развитие психологии ребенка. Для развития, например, общих способностей средний сенситивный возраст составляет период 6-7 лет от рождения.

Способности, обеспечивающие жизнедеятельность человека и его развитие в социальной среде, делятся на две большие группы: общие и специальные способности.

Общие способности — это система индивидуально-волевых свойств личности, которая обеспечивает продуктивность в овладении знаниями, умениями и навыками при осуществлении различных видов деятельности. Основа развития общих способностей заложена в психологических процессах. Овладение определенными мыслительными операциями (анализ, синтез, классификация, систематизация, абстрагирование) начинается в детском возрасте. В подростковом (отроческом) возрасте (от 11-12 до 14-16 лет) общие способности развиваются особенно интенсивно. Данный возраст, согласно Ж. Пиаже, является периодом рождения гипотетико-дедуктивного мышления, способности абстрагировать понятия, формулировать и перебирать альтернативные гипотезы и делать предметом анализа собственные мысли. При соответствующем обучении уже третьеклассники способны решать абстрактные алгебраические задачи. Однако широкий диапазон индивидуальных различий приводит к тому, что одни люди обладают таким мышлением уже в 10-11 лет, другие же не способны к этому и во взрослом возрасте [50].

Специальные способности — это такая система свойств личности, которая помогает достигнуть высоких результатов в какой-либо специальной области деятельности, например музыкальной, литературной, изобразительной, сценической, математической, спортивной, военной и т. п.

В юношеском возрасте (от 14-15 до 18-19 лет) наступает период первичной социализации, происходит выбор и в большинстве случаев — обучение профессии. В эту пору значительно дифференцируются способности и интересы обучаемых, формируется и вырабатывается жизненная позиция. Мыслительная деятельность юношей более активна, появляется тяга к обобщениям, поиску общих принципов и закономерностей, стоящих за частными фактами. Широкие умственные интересы в данный период сочетаются с разбросанностью. Иногда юноши склонны преувеличивать свои умственные способности. Н. С. Лейтес отмечает у юношей значительное развитие теоретической мысли [36]. У них развиваются творческие способности, интеллектуальная инициатива, способность ставить проблемы. В этом возрасте еще больше увеличиваются индивидуальные различия в уровне и направленности умственных интересов, в способностях обучаемых.

Как общие, так и специальные способности взаимосвязаны. Общие способности развиваются одновременно с развитием и формированием познавательных (психических) процессов (ощущение, восприятие, представление, память, речь, мышление, внимание). Разумеется, формирование специальных способностей невозможно представить без общих способностей у индивида. Это хорошо показано В. А. Крутецким на примере развития математических способностей. Изучая математические способности, В. А. Крутецкий установил, что для успешного выполнения математической деятельности необходимы [33]:

- активное, положительное отношение к математике, склонность заниматься ею, переходящая на высоком уровне развития в страстную увлеченность;
- некоторые характерологические черты, прежде всего трудолюбие, организованность, самостоятельность, целеустремленность, настойчивость, а также интеллект;
- благоприятное психическое состояние во время деятельности;
- определенные знания, умения и навыки в соответствующей области;
- определенные индивидуально-психологические особенности в сенсорной и умственной сферах, отвечающие требованиям данной деятельности.

Первые четыре из названных пунктов отражают общие психологические свойства, необходимые для всякой деятельности. В пятом

пункте указаны качества личности как специфичные составляющие математических способностей.

В последнее время в особую группу стали выделять и *способности к общению, взаимодействию с людьми*. Эти способности в наибольшей степени обусловлены социально и рассматриваются в п. «Способность к общению и ее значение в развитии организаторских и коммуникативных качеств».

Способности можно различать по степени их проявления в той или иной деятельности. Различают четыре *уровня способностей*: 1) репродуктивный; 2) творческий; 3) высокий; 4) наивысший.

На *репродуктивном уровне* человек формирует умения усваивать знания, овладевать деятельностью по представленным образцам (например, умение решать математические задачи, вытачивать детали по образцам и т. п.).

На *творческом уровне* человек создает новое, оригинальное. Сперва в репродуктивную деятельность включаются элементы творчества, новизны. Эти элементы развиваются, совершенствуются, на основе чего формируется творческая деятельность. Таким образом, всякая репродуктивная деятельность включает элементы творчества, а творческая деятельность включает репродуктивные элементы.

На *высоком уровне способностей* деятельность отличается принципиальной новизной, оригинальностью подхода к решению проблемных вопросов и т. д. Говорят, что люди, имеющие такой уровень способностей, *талантливы* (способности у них на уровне *таланта*).

Наивысший уровень развития способностей предполагает создание человеком оригинального, нового в области научных исследований, производства, искусства, литературы и др. О людях с таким уровнем развития способностей говорят, что они *гениальны*.

Задатки — это первичная природная основа способностей, еще не развитых, но заявляющих о себе при первых пробах деятельности. Очень важно как можно раньше выявить задатки детей, чтобы начать формировать их способности, не пропустить сенситивный возраст. Зависимость развития способностей от задатков изучается психологией индивидуальных различий. Согласно А. Анастаси, индивидуальные различия порождаются многочисленными и сложными взаимодействиями между наследственностью индивида и его средой.

Различают *два вида задатков*: врожденные (природные) и приобретенные (социальные).

Врожденными задатками называются такие, которые проявляются уже при рождении ребенка. Даже дети-близнецы, несмотря на схо-

жесть общих черт, отличаются друг от друга психическими состояниями и стилем поведения, что объясняется не только влиянием среды, но и воздействием наследственности, генетическим влиянием.

Приобретенные задатки рассмотрим на примере математических способностей. Для того чтобы освоить высшую математику, необходимо обязательно знать элементарную. Эти знания по элементарной математике по отношению к высшим математическим способностям будут выступать как задатки.

И конечно, способность к общению во многом зависит непосредственно от влияния внешней среды, а задатки к этим способностям социально обусловлены.

Способность к общению и ее значение в развитии организаторских и коммуникативных качеств

Ранее было показано, что способности к общению в наибольшей степени социально обусловлены. Они проявляются в уровне реализации у индивида всех трех сторон общения: коммуникативной — в средствах передачи информации (речи письменной и устной, жестах, мимике и т. п.); интерактивной — в способах и приемах психологического воздействия и активного взаимодействия в совместной деятельности; перцептивной — в межличностном восприятии, оценивании и взаимопонимании людей (см. подробно гл. 2). Способность к общению предполагает и развитую степень социально-психологической адаптации, т. е. активное приспособление индивида к условиям новой социальной среды, умение оказывать психологическое воздействие на окружающих, убеждать их и располагать к себе.

Социальная перцепция проявляется в умении воспринимать людей, адекватно оценивать, сопереживать и понимать их. На этой основе строится эффективное взаимодействие с людьми, обмен информацией, соответствующее социальным нормам поведение, развиваются организаторские и коммуникативные качества личности. Такие качества нужны педагогу, психологу, психотерапевту, социальному работнику. Такие качества не в меньшей степени нужны предпринимателю, менеджеру, руководителю предприятия, фирмы, всем тем, кто работает с персоналом и руководит им.

Способный организатор — каким он должен быть? А. В. Петровский в своей книге «Психология о каждом и каждому о психологии» [53, с. 209] приводит такой пример:

«Ученик 9-го класса, которого учителя характеризуют как незаурядного организатора, инициативного, чуткого и внимательного к людям, одновременно требователен, умеет разбираться в характерах, интересах и возможностях ребят, изобретателен. У него большое чувство ответственности перед коллективом и личное обаяние. Его способности качественно отличаются от способностей других лидеров. В той же школе учится Виктор Д. Он главный «заводи́ла» всех мероприятий, в большинстве своем сомнительных как по замыслу, так и по исполнению. Виктор Д. — тоже превосходный организатор, но совсем другого типа. Его организаторское «дарование» проявляется в жестокости к беззащитным, готовности и умении играть на слабых струнках каждого члена своей компании, предприимчивости, властолюбию в сочетании с бесшабашной смелостью и склонностью к постоянной браваре и т. д.

Таким образом, одни и те же организаторские способности, но в зависимости от качественно разной структуры личности, успешно реализуются в противоположных сферах деятельности».

В этом примере показательно различие стилей поведения двух учеников. Как у первого, так и у второго ученика достаточно высокие показатели организаторских способностей. Однако у первого все три стороны общения (коммуникативная, интерактивная, перцептивная) развиваются равномерно, его требовательность к людям сочетается с внимательным отношением к их нуждам и запросам. У второго ученика так же высок организаторский «потенциал». Однако здесь нет гармоничного развития всех трех сторон общения. Такой важный элемент перцептивной стороны общения, как взаимопонимание, сведен к минимуму, а сопереживания фактически нет.

Организаторские и коммуникативные качества являются важнейшими составляющими эффективности предпринимательской деятельности. И. В. Ромазанов проведено психологическое исследование по определению индивидуально-психологических особенностей людей, работающих в предпринимательских сферах [57, с. 226-227]. Выявлено, что предприниматель, менеджер — обладатели следующих свойств личности:

- преобладание мотивации «достижения успеха»;
- чутье, самостоятельность, ответственность;
- смелость, адекватная самооценка, развитое чувство собственного достоинства;
- быстрота реакции, способность анализировать ситуацию и извлекать нужную информацию;
- способность к умеренному, взвешенному риску, способность переносить неудачу;

- эвристический стиль мышления, склонность предугадывать события;
- компетенция в области экономики, технологии, юридических прав;
- отсутствие морально сдерживающих стереотипов.

Таким образом, человека в предпринимательской сфере отличают мотивы, цели, ценности, свой стиль мышления и т. д. Здесь признаки 1-й и 2-й групп показателей (мотивация достижения «успеха», адекватная самооценка, интеллект, предприимчивость, агрессия и др.) являются составляющими организаторских способностей менеджера. Не менее важны для предпринимателя и коммуникативные качества (умение общаться, нравиться, убеждать).

Известный американский бизнесмен, руководитель автомобильной корпорации «Крайслер» Ли Якокка так охарактеризовал умение взаимодействовать со своими коллегами и подчиненными: «Я знаю человека, всю жизнь проработавшего в автомобильном бизнесе. Он высокообразован, отличается высокой организованностью. Он блестящий стратег, один из самых крупных специалистов в своей компании. И тем не менее его никогда не назначали на высшие посты, и только потому, что он не умел общаться с людьми...

Есть одна фраза в характеристике любого менеджера, каким бы способным он ни был, которую я не терплю; вот она: "У него не ладятся отношения с людьми"» [77, с. 82-83].

Психологами установлено, что наиболее эффективными оказываются руководители не с чрезвычайно высокими или низкими показателями интеллекта (здесь понятие «интеллект» дается в широком смысле, как совокупность всех познавательных функций человека), а имеющие промежуточные по степени выраженности его оценки [Р. Л. Кричевский, 30, с. 24]. Показательно, например, что студенты университетов, имеющие исключительно высокие оценки в школе и университете, не становятся руководителями высшего звена управления. Здесь дело заключается в абсолютной несопоставляемости функций, подлежащих реализации в работе менеджера. У менеджера на первый план выступает практическая направленность функциональных обязанностей, в учебной же деятельности студента — теоретические показатели обученности. Отсюда и разные составляющие интеллекта: ум практический и ум теоретический.

Однако противопоставление практического ума теоретическому по своей сути некорректно. В своей классической работе «Ум полководца» Б. М. Теплов на примере анализа полководческой деятельно-

сти А. В. Суворова, Наполеона и других показал, что с точки зрения многообразия и внутренней противоречивости интеллектуальных задач, жестких условий, в которых протекает умственная работа полководца, на первый план выдвигаются высшие формы практической деятельности. В этой деятельности ум полководца и его волевые качества должны быть соответствующим образом сбалансированы: «Когда говорят, что какой-либо военачальник имеет выдающийся ум, но лишен таких волевых качеств, как решительность или *моральное мужество*, то это значит, что ум у него не тот, который нужен полководцу. Подлинный ум полководца не может быть у человека безвольного, робкого и слабохарактерного» [67, с. 233].

Как важна эта практическая сторона в деятельности руководителя, менеджера, показывает следующий пример, приведенный М. Вудкоком и Д. Френсисом в книге «Раскрепощенный менеджер» [18, с. 169-170]:

«Однажды, выполняя задание, мы консультировали руководителя высокого ранга, который жаловался на то, что ему не хватает удовлетворения от его работы, и на чувство неспособности к работе. Окружающие сообщили нам, что этого человека считают слабаком. В процессе консультирования стало ясно, что он плохо себя чувствовал в возникшей ситуации и стремился скрыть от себя собственное чувство, а также избегать контактов с окружающими.

Постепенно все факты и его чувства были изучены, и мы обнаружили, что этот руководитель имел ясное представление о том, что необходимо делать. Однако ему не хватало способности смело и ясно настаивать на том, чтобы подчиненные выполняли свои задачи. Его требования были слабыми, а указания туманными. Низкая влияние вызывала в нем постоянное ощущение несоответствия своему месту, что подрывало его дух и чувство собственной ценности».

Иногда говорят о лидерской одаренности, понимая под этим проявление социальной одаренности, связанное с активным взаимодействием, взаимопониманием людей в совместной деятельности. Такой лидерской одаренностью и должны обладать деловые люди. Предпринимательская деятельность функциональна. Иногда она происходит у менеджера в жестких временных рамках, когда нет времени продумать во всех деталях план намеченных действий. В этом случае успех зависит от практического склада ума менеджера, от способности видеть и прогнозировать предстоящее развитие событий, от способности разумно рисковать, действовать интуитивно.

Психология общения

Психологическая структура общения

Проблема общения относится к базовым категориям психологической науки, так же как и категории «отражение» и «деятельность». Данные категории взаимосвязаны и взаимообусловлены. Они опосредуются психическими, т. е. познавательными процессами (ощущение, восприятие, представление, воображение, память, речь, внимание, мышление). В процессе общения осуществляется взаимный обмен видами деятельности, их способами и результатами, представлениями, идеями, установками, интересами, чувствами и др. Результат общения — складывающиеся отношения с другими людьми. Таким образом, общение выступает как специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми, как взаимодействие субъектов. Не просто действие, не просто воздействие одного субъекта на другого, а именно взаимодействие.

Для общения необходимы по крайней мере два человека, каждый из которых выступает именно как субъект. В диалоговом общении сходятся два понятия, две точки зрения, два равноценных голоса. Большая заслуга Василия Александровича Сухомлинского, как отмечает Л. А. Петровская, заключается в разработке концепции диалогового общения, в котором заложено рациональное зерно социально-психологического тренинга [55, с. 77-83]. *Диалоговое общение*, в понимании В. А. Сухомлинского, предполагает равенство позиций воспитанника и воспитателя (ученика и учителя). Равенство этих позиций выражается в признании активной роли ученика, воспитанника в учебно-воспитательном процессе, при котором деятельности ученика и учителя равноправны, равнозначны, а познание мира происхо-

дит через самосознание личности ученика, через его самопознание, самовыражение, самовоспитание.

Важнейшим понятием, используемым при описании индивидуальной деятельности и диалогового общения, является *мотив* (точнее, «мотив-цель»). Когда рассматривается даже простой вариант общения между двумя индивидами, неизбежно обнаруживается, что каждый из них, вступая в общение, имеет свой мотив.

Как правило, мотивы общающихся не совпадают. Точно так же не совпадают и их цели. Мотивы и цели в общении могут как сближаться, так и существенно расходиться.

Пример. Встречаются учитель и родители ученика. Мотив учителя — информировать родителей о нерадении в учении воспитанника в целях оказания воздействия на него с помощью родителей. Но эти мотив и цель могут быть родителями неправильно поняты или поняты совершенно превратно. Так, в отдельных случаях родители могут воспринять информацию учителя как предвзятое отношение к их ребенку, преследование за незначительные проступки, выставление заниженных оценок и т. п. Адекватно этому будет и поведение родителей по отношению к учителю и своему ребенку.

Кстати, об отношении к *проблеме оценки*. Оценка знаний, по мнению В. А. Сухомлинского, — нужное и в то же время очень тонкое и опасное оружие. В умении пользоваться оценкой выражается педагогическое мастерство учителя. Задачей проверки знаний, умений и навыков является укрепление оптимистического отношения к жизни, ученического труда. Как известно, в Павлышевской школе, директором которой был В. А. Сухомлинский, младшим школьникам двоек не ставили. Они просто были исключены из арсенала балльных оценок школьника. «Двойка, — говорил В. А. Сухомлинский, — самый тонкий инструмент, к которому можно прибегать в исключительных случаях. Наш принцип не ставить двойки и не ловить ребенка на незнании направлен на возбуждение интереса школьника к знаниям. Если оценка перестает играть воспитательную роль, при которой ребенок стремился бы знать, то школа перестает быть светочем знания, учение превращается для ребенка в бремя и каторгу, учитель — в злого надзирателя, дневник — в клеймо позора, отец и мать — в палачей, наказывающих за лень и нерадивость».

В последнее время большую популярность в воздействии на личность в процессе общения приобрел Дейл Карнеги. Широко известны его книги «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей», «Как выработать уверенность в себе, выступая публично» и др. Его

книги неоднократно переиздавались во многих странах мира. Популярность Д. Карнеги возросла настолько, что стали появляться издания с вариациями авторов на такие темы: «Как подцепить девчонку», «Как заарканить парня», «Как управлять своим шефом» и т. п. Однако Д. Карнеги не скатывается к развлекательности, а ставит в своих книгах проблемные вопросы, дает рекомендации по вопросам общения и эффективного воздействия на людей. Далее приводится один из примеров диалогового общения из его книги «Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей» [27, с. 126-127].

Я хочу рассказать вам... историю о том, как деловые люди, занимавшиеся на моих курсах, применяли преподанные им принципы с исключительными результатами. Возьмем для начала случай с одним коннектикутским юристом, который, щадя чувства своих родственников, предпочитает, чтобы его имя не упоминалось. Назовем его мистером Р.

Вскоре после поступления на курсы он поехал с женой на автомобиле в Лонг-Айленд проведать ее родных. Она оставила его поболтать со своей старой теткой, а сама побежала навестить кое-кого из молодых родственников. Поскольку ему предстояло выступать на занятиях с сообщением о применении им на практике принципа признания достоинств других людей, он решил начать с этой старушки и стал осматривать дом, стараясь увидеть что-либо такое, чем мог бы искренне восхищаться.

«Этот дом был построен примерно в 1890 году, не так ли?» — спросил он. «Да, — ответила она, — именно тогда он и был построен».

«Он напоминает мне дом, где я родился, — сказал он. — Прекрасный дом. Хороших пропорций. Просторный. Теперь такие дома уже не строят».

«Вы правы, — согласилась с ним старая дама. — В наше время молодые не ценят красивых домов. Все, что им надо, — это получить маленькую квартиру с холодильником, а затем они укатывают куда-нибудь на своих автомобилях».

«Это сказочный дом, — продолжала она голосом, дрожащим от нежных воспоминаний. — Он строился с любовью. Мы с мужем мечтали о нем много лет, прежде чем построили. У нас не было архитектора. Мы планировали его сами».

Затем она повела гостя по дому, и он выразил искренний восторг перед всеми прекрасными сокровищами, которые она приобрела во время своих путешествий и берегла всю жизнь: шальями из города Пейсли, старинным английским чайным сервизом, веджвудским фарфором, французскими кроватями и стульями, итальянскими картинами и шелковыми драпировками, в свое время висевшими в каком-то французском замке.

«После того как она показала мне дом, — рассказывает Р., — она повела меня в гараж. Там был подвешен на блоках автомобиль марки «паккард» — почти новый».

«Муж купил эту машину незадолго до своей кончины, — сказала она тихо. — После его смерти я ни разу на ней не ездила... Вы понимаете толк в хороших вещах, и я хочу подарить вам эту машину».

«Да что вы, тетя, — запротестовал я. — Вы чересчур добры. Я ценю, конечно, вашу щедрость, но вряд ли могу воспользоваться ею. Ведь я даже не родня вам. У меня есть новая машина, а у вас много родных, которым хотелось бы иметь этот «паккард».

«Родные! — воскликнула она. — Да, у меня есть родные, которые только и ждут, когда я умру, чтобы получить эту машину. Но она им не достанется».

«Если вы не хотите подарить им ее, вы очень легко можете продать ее торговцу подержанными автомобилями», — сказал я.

«Продать ее!» — вскричала она. — Вы думаете, я когда-нибудь продам эту машину? Вы думаете, что я смогу стерпеть, как чужие будут разезжать по улице в машине, которую купил для меня мой муж? Мне и в голову не придет продавать ее. Я отдам ее вам. Вы понимаете толк в красивых вещах».

Он пытался уклониться от неожиданного подарка, но не мог этого сделать, не обидев старушку.

Эта старая дама, оставшаяся совершенно одна в большом доме со своими шальями из города Пейсла, французскими антикварными вещами и воспоминаниями, изголодалась хотя бы по небольшому вниманию к себе. В свое время она была молода, красива и желанна. Она построила когда-то дом, согретый любовью, и собирала вещи по всей Европе, чтобы украсить его. Теперь, в своей одинокой старости, она жаждала получить хоть немного человеческого тепла, немного искреннего внимания, но никто ей их не давал. А когда она нашла это тепло и внимание, как родник в пустыне, она не могла выразить свою признательность чем-либо меньшим, чем автомобиль «паккард».

Прежде чем рассматривать структурные элементы общения, важно уточнить, какое место категория «общение» занимает в процессе социализации личности.

Социализация личности — это процесс усвоения и активного воспроизводства индивидуумом общественного опыта, в результате которого он становится личностью и приобретает необходимые для жизни среди людей знания, умения, навыки и привычки.

Из этого общего определения можно заключить, что социализация личности представляет собой процесс усвоения и активного воспроизводства человеком социального опыта и включает в себя освоение человеческим индивидуумом человеческих отношений, социальных

норм поведения, необходимых для продуктивного взаимодействия с другими людьми.

Основными сферами социализации личности являются деятельность, общение и самосознание (рис. 1).

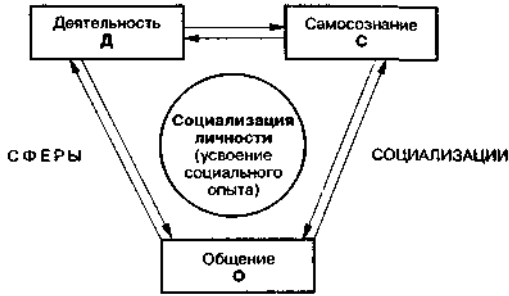


Рис. 1. Сферы социализации личности

Деятельность — это динамическая система взаимодействия субъекта с миром. Человек, раскрыв в деятельности свои психологические свойства, выступает по отношению к вещам и предметам как субъект, а к людям — как личность. Вещи, предметы выступают перед ним как объекты, а люди — как личности.

Каждый относительно законченный элемент деятельности, направленный на выполнение одной простой задачи, называется *действием* (*предметным или умственным*). Каждое предметное действие складывается из определенных *движений*.

Основными *видами деятельности* (начиная с детского возраста и до завершения жизненного цикла) принято считать *игру, учение и труд*. Труд представляет собой деятельность, направленную на производство определенных общественно полезных материальных или духовных благ.

Немотивированной, так же как и нецеленаправленной деятельности просто не существует. На это обратил внимание Б. Ф. Ломов: «Мотивы и цель образуют своего рода вектор деятельности, определяющий ее направление, а также величину усилий, развиваемых субъектом при ее выполнении. Этот вектор выступает в роли системообразующего фактора, который организует всю систему психических процессов и состояний, формирующихся в ходе деятельности» [38, с. 205-206]. При этом в качестве «образующих» деятельности выделяются следующие элементы: мотив, цель, планирование дея-

тельности, переработка текущей информации, оперативный образ, концептуальная модель, принятие решения, действия, проверка полученных результатов, коррекция действий.

Мотив — это побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей. Цель же конструирует конкретную деятельность, определяя ее характеристику и динамику. Таким образом, мотив относится к потребности, побуждающей к деятельности, цель же — к предмету, на который деятельность направлена и который в ходе ее выполнения должен быть преобразован в продукт. Поясним это следующим примером.

Предприниматель поставил перед собой задачу — создать новое предприятие по переработке сельскохозяйственной продукции. Будьте уверены — вся его деятельность будет направлена на достижение данной цели. Ведущими мотивами в этой деятельности могут быть, например, познавательные интересы к определенным видам сельскохозяйственной продукции и склонность к предприимчивости. Вектор «мотив-цель» для бизнесмена является ведущим регулятором его деятельности, определяющим строение и динамику всех составляющих этой деятельности. В этом движении составляющих деятельности развиваются способности бизнесмена, его интересы, морально-волевые качества. На данном этапе своей деятельности предприниматель осуществляет поиск и выбор бизнес-идеи.

Таким образом, можно дать такое определение деятельности как одной из сфер социализации личности:

Деятельность — это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой целью.

Ведущими мотивами учебной деятельности, например для учащихся профессиональных учебных заведений, да и большинства школьников, становятся мотивы учения, мотивы труда, т. е. направленность обучаемых на различные стороны учебной деятельности. Если активность школьника или учащегося профессионального учебного заведения направлена на работу с объектом (математическим, биологическим, лингвистическим и т. п.), то можно говорить о разного рода познавательных мотивах (ориентация обучаемых на овладение новыми знаниями, на усвоение способов добывания знаний, интерес к способам саморегуляции учебной работы, мотивы самообразования и т. д.). Если активность обучаемых направлена на отношения с другими людьми, то речь идет о различных социальных мотивах (стремление получить знания, чтобы быть полезным стране, обществу; желание выполнить свой долг; желание хорошо подготовиться к вы-

бранной профессии; стремление занять определенную позицию, место в отношениях с окружающими, получить одобрение, завоевать у них авторитет и т. п.). Очевидно, при рассмотрении вопросов, связанных с социальными аспектами формирования личности школьников и учащихся профессиональных учебных заведений, следует иметь в виду именно социальные мотивы [40].

Другой сферой социализации личности является самосознание.

Самосознание или, иначе, «Я-концепция» — это относительно устойчивая осознанная система представлений индивида о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и сообразно этому относится к самому себе. Таким образом, самосознание — это образ себя и отношение к себе.

Образ собственного «Я» включает в себя *три основных компонента*:

- 1) *когнитивный (познавательный)* — знание себя (своих психологических качеств, способностей, внешности, социальной значимости и т. п.);
- 2) *эмоциональный* — оценка себя, самооценка (самоуважение, самолюбие, себялюбие, самоуничижение и т. п.);
- 3) *поведенческий (оценочно-волевой)* — отношение к себе (стремление повысить самооценку, завоевать уважение и т. п.).

Все эти три компонента действуют одновременно и взаимосвязанно, обуславливая целостное представление о «Я-образе».

В качестве *составляющих «Я-образа»* выступают:

- *реальное «Я»* — представление индивида о себе в настоящее время;
- *идеальное «Я»* — то, каким индивид, по его мнению, должен бы стать, ориентируясь на моральные нормы;
- *динамическое «Я»* — то, каким индивид намерен стать;
- *фантастическое «Я»* — то, каким индивид желал бы стать, если бы это оказалось возможным и т. д.

Самосознание не мыслимо вне деятельности. Лишь в деятельности осуществляется коррекция представлений о себе при сравнении с представлением, складывающимся в глазах других. Самосознание, не основанное на реальной деятельности, по выражению И. С. Кона, заходит в тупик, становится «пустым понятием» [29, с. 78].

А. Н. Леонтьев в книге «Деятельность, сознание, личность» [37] отмечает, что проблема человеческого «Я» принадлежит к числу ускользающих от научно-психологического анализа. Взять хотя бы, на-

пример, одну сторону проявления «Я». Можно рассматривать «Я» в нескольких измерениях. *Первое* — «Я» как реальная сущность человека, как реальная данность индивида с его структурой, психологической и физиологической организацией личности. *Второе измерение* «Я» — это то, что сам человек думает о себе, т. е. сущность самого «Я» в представлении конкретного индивида. Наконец, *третье измерение* «Я» — это то, что данный человек думает о себе как о личности.

Одна из характерных сторон личности — ее неповторимая индивидуальность, под которой понимается присущее только ей сочетание психологических особенностей (темперамента, характера, способностей, мотивации), совокупности преобладающих чувств и мотивов деятельности. Нет двух индивидов с одинаковыми сочетаниями указанных психологических качеств — личность человека неповторима в своей индивидуальности.

В качестве примера *динамического* «Я» можно привести процесс выполнения одним и тем же индивидом несхожих ролей в зависимости от тех или иных обстоятельств. Так, входя в управленческие структуры предприятия или фирмы, деловой человек нередко выполняет в них неодинаковые функции, играет зачастую несхожие роли. Любимчик родителей, юноша — пай-мальчик, капризный и деспотичный, попав впервые в фирму, может вести себя совершенно по-другому, проявлять скромность, беспрекословное подчинение вышестоящим начальникам. Или другой пример. Очень серьезный, необщительный в служебной обстановке бизнесмен в отпуске, в туристическом походе нередко преобразуется, становится шутником и балагуром, душой компании. Эти примеры показывают, что человек в различных условиях может играть противоположные по содержанию роли.

Последней составляющей сферой социализации личности является общение.

Общение — это 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.

Из данного определения можно заключить, что общение имеет три стороны своего проявления: *коммуникативную, интерактивную и перцептивную* (рис. 2).

Коммуникативная сторона общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на смысловое их восприятие другими людьми.

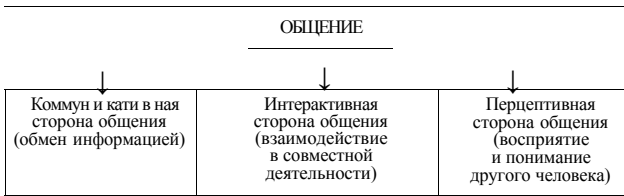


Рис. 2. Составные элементы категории общения

Интерактивная сторона общения (интеракция означает взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и воздействие) людей друг с другом в процессе межличностных отношений.

Перцептивная сторона общения (перцепция — восприятие) проявляется через восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей).

Краткая характеристика сфер социализации личности и различных сторон общения подводит нас к выводу о неразрывной связи между деятельностью и общением. Г. М. Андреева отмечает, что «общается всегда деятельный человек: его деятельность неизбежно пересекается с деятельностью других людей» [7, с. 79]. Таким образом, деятельность посредством общения не просто организуется, но именно обогащается, в результате чего формируются новые связи и взаимоотношения между людьми.

В отечественной психологии принята идея единства и деятельности. Это отражено в разработке принципа связи и органического единства общения с деятельностью (Г. М. Андреева, Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев и др.). Рассмотрим каждую сторону категории общения, памятуя о том, что все они действуют взаимосвязанно, одномоментно, взаимообуславливая друг друга. И вместе с тем все три стороны общения включены в процесс социализации личности.

Коммуникативная сторона общения

Особенности коммуникативной стороны общения

Когда говорят об общении как об обмене информацией, имеют в виду коммуникативную сторону общения. Передача любой информации производится посредством знаковых систем, т. е. знаков. Коммуникатор (передающий информацию) сознательно ориентирует свои действия на смысловое восприятие кодированной информации дру-

гими людьми (реципиентами). Передается информация коммуникатором средствами вербальной или невербальной информации. Реципиент (принимаящий информацию) для осмысленного восприятия информации декодирует ее.

Для того чтобы обеспечить возможность партнерам по переговорам понимать друг друга, должна быть выработана единая система значений знаковых систем, разработан тезаурус понятий, позволяющий индивидам по общению правильно ориентироваться в определенной области знаний. В процессе общения коммуникатор и реципиент попеременно меняются местами: коммуникатор становится реципиентом, реципиент — коммуникатором. Так организуется диалоговое общение. Казалось бы — заманчиво весь процесс человеческой коммуникации описать в терминах теории информации. Однако, как отмечает Г. М. Андреева [7, с. 84-86], такой подход нельзя назвать корректным, так как в нем опускаются некоторые важные характеристики человеческой коммуникации. Эти характеристики сводятся к следующему.

1. В коммуникативном процессе происходит не просто движение информации, а активный обмен ею, при котором особую роль играет значимость того или иного сообщения. А это возможно тогда, когда информация не просто принята, но и понята, осмыслена. Взаимное информирование двух индивидов, каждый из которых выступает в диалоговом общении как активный субъект, предполагает налаживание совместной деятельности.
2. Обмен информацией обязательно предполагает психологическое воздействие на партнера в целях изменения его поведения. Эффективность коммуникации измеряется именно тем, насколько удалось это воздействие.
3. Коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь, когда оба участника общения обладают единой или схожей системой кодирования и декодирования. В обыденной речи «все должны изъясняться на одном языке». Но даже зная значение одних и тех же слов, люди не всегда понимают их одинаково. Причинами этого являются различия в социальных, политических, возрастных, профессиональных особенностях общающихся.
4. В условиях человеческой коммуникации периодически возникают так называемые коммуникативные барьеры, которые носят социальный и психологический характер. Причинами этого явля-

ются различия в мировоззрении, мироощущении и мировосприятии общающихся, их психологические особенности (например, чрезмерная застенчивость одних, скрытность других, непримиримость третьих и т. д.).

Ранее говорилось о том, что любая информация передается посредством знаковых систем. Обычно различают вербальную и невербальную информацию. Последняя делится еще на несколько форм: кинестетика, паралингвистика, проксемика, визуальное общение. Каждая из них образует свою собственную знаковую систему.

Следует еще раз подчеркнуть — речь становится универсальным средством общения при условии включения ее в систему деятельности, которая, в свою очередь, предполагает употребление одновременно других, неречевых знаковых систем.

Вербальная коммуникация

В качестве знаковой системы в вербальной коммуникации выступает человеческая речь, т. е. естественный звуковой язык.

Система фонетических знаков языка строится на основе лексики и синтаксиса. Лексика — это совокупность слов, входящих в состав какого-либо языка. Синтаксис — это характерные для конкретных языков средства и правила создания речевых единиц. Речь является самым универсальным средством коммуникации, поскольку при передаче информации смысл сообщения теряется в наименьшей степени по сравнению с другими средствами передачи информации. Речь, таким образом, — это язык в действии, форма обобщенного отражения действительности, форма существования мышления. Действительно, в мышлении речь проявляется в форме внутреннего проговаривания слов про себя. Мышление и речь не отделимы друг от друга. Передача информации с помощью речи происходит по такой схеме: коммуникатор (говорящий) отбирает слова, необходимые для выражения мысли; связывает их по правилам грамматики, используя принципы лексики и синтаксиса; произносит эти слова благодаря артикуляции органов речи. Реципиент (слушающий) воспринимает речь, декодирует речевые единицы для правильного понимания выраженной в ней мысли. Но это происходит тогда, когда общающиеся используют понятный обоим национальный язык, выработанный в процессе речевого общения на протяжении многих поколений людей.

Речь выполняет две основные функции — сигнификативную и коммуникативную.

Благодаря *сигнификативной функции* для человека (в отличие от животного) становится возможным произвольно вызывать образы предметов, воспринимать смысловое содержание речи. Благодаря коммуникативной функции речь становится средством общения, средством передачи информации.

Слово дает возможность анализировать предметы, вещи, выделять существенные и второстепенные признаки их. Овладевая словом, человек автоматически осваивает сложные системы связей и отношений между предметами и явлениями объективного мира. Способность анализировать предметы и явления объективного мира, выделять в них существенное, главное и второстепенное, относить эти предметы и явления к определенным категориям (т. е. классифицировать их) является непременным условием при определении значения слова. Составленный на этой основе словарь, охватывающий термины-понятия какой-либо специальной сферы деятельности, называется *тезаурусом*.

Коммуникативная функция речи проявляется в *средствах выражения и средствах воздействия*. Речь не сводится лишь к совокупности передаваемых сообщений, она выражает одновременно и отношение человека к тому, о чем он говорит, и отношение к тому, с кем он общается. Таким образом, в речи каждого индивида в той или иной степени проявляются эмоционально-выразительные компоненты (ритм, пауза, интонация, модуляция голоса и т. п.). Выразительные компоненты имеются и в письменной речи (в тексте письма это проявляется в размашистости почерка и силе нажима, угле его наклона, направлении строк, форме заглавных букв и т. п.). Слово как средство воздействия и его эмоционально-выразительные компоненты неразрывны, действуют одновременно, в определенной степени влияя на поведение реципиента.

Виды вербальной коммуникации. Различают *внешнюю и внутреннюю речь*. *Внешняя речь* делится на *устную и письменную*. *Устная речь*, в свою очередь, — на *диалогическую и монологическую*. При подготовке к устной речи и особенно — к письменной, индивид «проговаривает» речь про себя. Это и есть *внутренняя речь*. В письменной речи условия общения опосредованы текстом. *Письменная речь* может быть *непосредственной* (например, обмен записками на совещании, на лекции) или *отсроченной* (обмен письмами).

К своеобразной форме вербальной коммуникации относится *дактильная речь*. Это — ручная азбука, служащая для замены устной речи при общении глухих и слепых людей между собой и лицами, зна-

комыми с дактилологией. Дактильные знаки заменяют буквы (похожие на буквы печатного шрифта).

Точность понимания слушающим смысла высказывания говорящего зависит от обратной связи. Такая обратная связь устанавливается, когда коммуникатор и реципиент попеременно меняются местами. Реципиент своим высказыванием дает понять, как он понял смысл принятой информации. Таким образом, *диалоговая речь* представляет своего рода последовательную смену коммуникативных ролей общающихся, в ходе которой выявляется смысл речевого сообщения. *Монологическая же речь* продолжается достаточно долго, не прерывается репликами других. Для нее требуется предварительная подготовка. Это обычно развернутая, подготовительная речь (например, доклад, лекция и т. п.).

Постоянный и эффективный обмен информацией является залогом достижения любой организацией или фирмой поставленных перед собой задач. Важность коммуникации, например в управлении, переоценить невозможно. Однако здесь, как было показано выше, надо преследовать и цель обеспечения правильного понимания передаваемой информации или смысловых сообщений. Умение точно выражать свои мысли, умение слушать — составляющие коммуникативной стороны общения. Неумелое выражение мыслей приводит к неправильному толкованию сказанного. Неумелое слушание искажает смысл передаваемой информации. Ниже приводится методика двух основных способов слушания: нерефлексивного и рефлексивного.

Нерефлексивное слушание предполагает минимальное вмешательство в речь собеседника при максимальном сосредоточении на ней. Следовательно, чтобы овладеть неререфлексивным слушанием, надо научиться внимательно молчать, демонстрируя понимание, доброжелательность и поддержку. Такой прием облегчает для говорящего процесс самовыражения и помогает слушателям лучше понимать смысл высказываний, уловить, что стоит за словами.

Авторы учебного пособия «Советы психолога менеджеру» [65, с. 80-81] определили пять ситуаций, при которых целесообразно применять неререфлексивное слушание. Эти ситуации приведены ниже.

1. Собеседник горит желанием выразить свое отношение к чему-то, хочет высказать свою точку зрения.
2. Собеседник хочет обсудить наболевшие вопросы. Если человек обеспокоен, обижен чем-то или испытывает другие отрицательные эмоции, стоит предоставить ему возможность высказаться и выразить свои чувства, почти не вмешиваясь в его речь. Это сни-

- мает напряжение и способствует установлению нормального двухстороннего контакта. Простая возможность высказать накопившееся приносит говорящему эмоциональное облегчение, а слушающему помогает понять причины его поступков и переживаний.
3. Собеседнику трудно выразить, облечь в слова то, что его волнует, о чем он хочет рассказать. Минимальное вмешательство в разговор облегчает самовыражение говорящего. Ненужное же вмешательство в речь собеседника и субъективные замечания часто препятствуют установлению взаимопонимания.
 4. Приемы нерефлексивного слушания оказываются полезными при беседах с застенчивыми, неуверенными в себе людьми, которым легче «общаться с вещами, чем с себе подобными».
 5. Эффективно нерефлексивное слушание во время собеседования при приеме на работу, когда о претенденте хотят узнать как можно больше. Можно задать вопрос: «Что в этой работе привлекает вас больше всего?» или «Почему вы желаете работать именно у нас?» и дать человеку свободно высказаться, не направляя ход его мыслей вопросами и комментариями. Это также полезно при деловых и коммерческих переговорах, когда краткий диалог должен обеспечить точное взаимопонимание. Минимальное вмешательство в речь собеседника помогает опытному слушателю лучше понять говорящего — его истинные чувства, цели и намерения. А собеседнику эти приемы показывают, что им действительно интересуются

Рефлексивное слушание предполагает установление активной обратной связи с говорящим. Оно позволяет устранить преграды, искажение информации в процессе общения, точнее понять смысл, содержание высказываний. Следует иметь в виду, что многие слова многозначны и могут пониматься разными людьми по-разному. Значение слова зависит от ситуации, от контекста, в котором оно используется. Иногда говорящий вкладывает один смысл в высказывание, а слушающий истолковывает его по-другому. Людям нередко трудно прямо и открыто высказать свое мнение. Боязнь быть неправильно понятым, казаться глупым или смешным, столкнуться с неодобрением, осуждением заставляет предпринимать обходной маневр, нагромождать слова, скрывая истинные мотивы. В упомянутом выше учебном пособии [65, с. 83-85] приводятся четыре основных приема рефлексивного слушания. Эти приемы обычно применяются комплексно.

- *Выяснение.* Это прямое обращение к говорящему за уточнениями. Чтобы получить дополнительные сведения или прояснить смысл отдельных высказываний, можно попросить, например: «Пожалуйста, уточните это». Если необходимо понять суть того, о чем говорит собеседник, можно спросить: «В этом ли заключается проблема, как вы ее понимаете?» Подобные вопросы способствуют лучшему пониманию.
- *Отражение чувств.* Здесь основное внимание уделяется не содержанию сообщений, а чувствам, выраженным говорящим, эмоциональной составляющей его высказываний. Конечно, как правило, чувства соответствуют содержанию, но иногда не соответствуют ему. Это важно понять. Отражение чувств говорящего помогает и ему самому точнее осознать свое эмоциональное состояние.

Ответ или эмоциональная реакция на чувства других очень важны для взаимопонимания. Эффективность общения зависит не только от его содержательной, но и от эмоциональной стороны. Возникновение же и проявление эмоций всегда связаны с тем, что особенно значимо для человека. Отражая чувства собеседника, мы показываем ему, что понимаем его состояние. Чтобы лучше понять чувства собеседника, нужно следить за выражением его лица, позой, жестами, интонацией, устанавливаемой дистанцией с партнером по общению, т. е. необходимо пользоваться невербальными средствами общения. Необходимо попытаться представить себя на месте говорящего, т. е. использовать такой механизм межличностного восприятия, как эмпатия.

- *Резюмирование* высказывания подытоживает мысли и чувства говорящего. Этот прием целесообразно применять при продолжительных беседах. Обобщающие фразы дают слушающему уверенность в точном восприятии сообщения и одновременно помогают говорящему понять, насколько хорошо ему удалось передать свою мысль. Резюме следует формулировать своими словами, используя вступительные фразы, например такие: «Вашими основными идеями, как я понял, являются... Если подвести итог сказанному, то... Итак, вы считаете, что...»

Резюмирование особенно полезно в ситуациях, где необходимо принимать решения (при урегулировании конфликтов, обсуждении разногласий, рассмотрении претензий и т. п., а также при групповых беседах).

- *Перефразировать* — значит сформулировать ту же мысль иначе. Цель перефразирования — собственная формулировка сообщения говорящего для проверки точности понимания.

Перефразирование полезно именно тогда, когда речь собеседника кажется нам понятной. Перефразирование можно начать словами: «Если я вас правильно понял...», «Другими словами, вы считаете...», «Вы думаете...» Перефразировать целесообразно только существенные, главные мысли сообщения. При перефразировании нас интересуют именно смысл и идеи, а не установки и чувства собеседника. Слушающий обязательно должен выразить чужую мысль своими собственными словами. Буквальное повторение слов собеседника может поставить его в тупик. Перефразирование показывает говорящему, что его слушают и понимают, а если понимают неправильно, то помогает своевременно исправить это.

Ниже приводится тест для самопроверки навыков слушания.

УМЕЕМ ЛИ МЫ СЛУШАТЬ¹

Инструкция

Отметьте крестиками номера тех утверждений, в которых описаны ситуации, вызывающие у вас неудовлетворение, досаду или раздражение при беседе с любым человеком.

1. Собеседник не дает мне шанса высказаться, у меня есть что сказать, но нет возможности вставить слово.
2. Собеседник постоянно прерывает меня во время беседы.
3. Собеседник никогда не смотрит в лицо во время беседы, и я не уверен, слушают ли меня.
4. Разговор с таким партнером, который не смотрит в лицо во время беседы, часто вызывает чувство пустой траты времени, так как создается впечатление, что он не слушает меня.
5. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага занимают его больше, чем мои слова.
6. Собеседник никогда не улыбается. У меня возникает чувство неловкости и тревоги.
7. Собеседник постоянно отвлекает меня своими вопросами и комментариями.
8. Что бы я ни высказывал, собеседник всегда охлаждает мой пыл.

¹ Тест приводится по данным учебного пособия [20, с. 60-62].

9. Собеседник постоянно пытается отвергнуть меня.
10. Собеседник «передергивает» смысл моих слов и вкладывает в них иное содержание.
11. Когда я задаю вопрос, собеседник заставляет меня защищаться.
12. Иногда собеседник переспрашивает меня, делая вид, что не слышал.
13. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.
14. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонними делами: играет ручкой, протирает стекла очков и т. п., и я твердо уверен, что он при этом невнимателен.
15. Собеседник делает выводы за меня.
16. Собеседник всегда пытается вставить слово в мое повествование.
17. Собеседник смотрит на меня очень внимательно, не мигая.
18. Собеседник смотрит на меня как бы оценивая. Это беспокоит.
19. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает так же.
20. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.
21. Когда я говорю о серьезном, собеседник вставляет различные истории, шуточки и анекдоты.
22. Собеседник часто смотрит на часы во время разговора.
23. Когда я обращаюсь к нему при встрече, он бросает все дела и смотрит внимательно на меня.
24. Собеседник ведет себя так, словно я мешаю ему делать что-то очень важное.
25. Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его высказывание завершается вопросом: «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?»

Обработка результатов тестирования

Подсчитайте *долю отмеченных ситуаций* в процентах от общего числа.

Если она колеблется в пределах от 70 до 100% (18 и более утверждений) — вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.

Если она колеблется в пределах 40-70% (10-17 утверждений) — вам присущи некоторые недостатки. Вы критически относитесь к вы-

сказываниям собеседника, и вам еще не хватает некоторых достоинств хорошего слушателя: избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимания на манере говорить, не притворяйтесь, ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

Если отмеченные ситуации колеблются в пределах 10-40% (4-9 утверждений) — вас можно считать хорошим собеседником, но иногда вы отказываете партнеру в полном понимании. Постарайтесь вежливо его высказывания повторить, дайте ему раскрыть свою мысль полностью, приспособливайте свой темп мышления к его речи и можете быть уверены, что общаться с вами будет еще приятнее.

Если вы набрали 0-10% (до трех высказываний) — вы отличный собеседник. Вы умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

Невербальная коммуникация

Невербальную коммуникацию по признаку средств предъявления информации можно разделить на кинестетику, пара- и экстралингвистику, проксемику и «контакт глаз» (визуальное общение).

Кинестетика — это один из видов невербальной коммуникации, основанный на восприятии общей моторики различных частей тела человеческого организма. Если мы имеем в виду в основном руки, то это — *жестикауляция* (язык жестов). Если мы имеем в виду мускулы лица, то это — *мимика*. Если же позы человека, то это — *пантомимика* (язык тела).

Некоторые авторы данный вид невербальной информации называют *оптико-кинетической системой знаков* (В. А. Лабунская, 1986; Г. М. Андреева, 1996 и др.). На наш взгляд, такое название одного из главных видов невербальной коммуникации не корректно. Ведь слово «кинетика» относится к разделам механики и физики. Кинетический значит относящийся к движению механических частей (механика), к энергии механического движения (физика). Считаем, что более правильным данный вид невербальной коммуникации следует называть именно кинестетикой, так как в основу этого слова заложено понятие, «кинестезическое ощущение» — ощущение движений, положений частей собственного тела индивида и прилагаемых мышечных усилий. Кинестезическая чувствительность легко вступает в связь с другими видами чувствительности — кожной, вестибулярной, слуховой и зрительной.

Общая моторика различных частей тела (жесты, мимика, пантомимика) отображает эмоциональные реакции человека. Однако эле-

дует иметь в виду, что употребление одних и тех же кинестетических приемов (жестов, поз, выражений лица и т. п.) в разных народных культурах может иметь различное толкование. К примеру, V-образный знак пальцами рук во многих странах означает цифру 2. В большинстве стран Европы этот знак означает «Победа!» — неважно, повернута ли ладонь к себе или к зрителю. Но вот в Англии и Австралии этот знак приобретает различную интерпретацию в зависимости от того, какой стороной кисть руки говорящего повернута к себе. Если кисть руки (ладонь) повернута тыльной стороной к говорящему, то это означает «Победа!», если же кисть руки повернута ладонью к говорящему (тыльной стороной ладони к зрителю), то этот жест приобретает оскорбительное выражение «заткнись». Таких примеров различного толкования определенных жестов в разных национальных культурах можно привести множество. Правомерна русская поговорка: «Со своим уставом в чужой монастырь не ходят».

Паралингвистика — это система вокализации (тембр голоса, его диапазон, тональность и др.).

Экстралингвистика — это система, определяющая темп речи и включающая «добавки» к вербальной информации (темп речи, паузы, покашливание, плач, смех и т. п.).

Проксемика — это область пространственной и временной организации общения. Основатель проксемики Э. Холл предложил методике оценки интимности общения на основе изучения организации его пространства. Так, размеры личной пространственной территории человека (имеются в виду нормы сближения человека с партнером по общению, свойственные для американской культуры) составляют: интимная зона — 15-46 см; личная зона — 46-120 см; социальная зона — 1,2-3,6 м; общественная зона — более 3,6 м.

Визуальное общение (контакт глаз) представляет собой систему невербальной информации на основе движений глаз. Изучается частота обмена взглядами, длительность их, смена статики и динамики взгляда, его избегание и т. п. Данный вид общения является дополнением к вербальной коммуникации (сообщает о готовности поддерживать коммуникацию или необходимость прекратить ее, поощряет партнера на продолжение диалога и т. д.). Изучение этого вида коммуникации представляет несомненный интерес для медицинского персонала, педагогов, практических психологов, предпринимателей, имеющих отношение к проблемам руководства.

Уже краткое знакомство с системами невербальной коммуникации показывает, что эти системы обладают способностью не только

усиливать или ослаблять вербальное воздействие, но и выявлять такой существенный параметр коммуникативного процесса как намерения его участников.

К особому виду невербальной коммуникации следует отнести *мимико-жестовую речь*. Это форма общения глухих людей. Представляет собой сочетание естественных и условных жестов и мимики. Впрочем, отнесение этого вида коммуникации к невербальной чисто условно. Он с таким же успехом может быть отнесен и к вербальной коммуникации. Ведь фактически это — речь. Мимико-жестовая речь основана на системе жестов, каждый из которых имеет свое значение, и на своеобразном синтаксисе (в предложениях сначала обозначается предмет, потом — его качества; действие обозначается после объекта, на которое оно направлено; отрицание следует за глаголом и т. д.).

Описанные выше приемы и способы вербальной и невербальной коммуникации обеспечивают обмен информацией, необходимой людям для организации совместной деятельности.

Взаимодействие в совместной деятельности

При рассмотрении общения с точки зрения взаимодействия людей всегда необходимо иметь в виду цель общения. Такой целью является удовлетворение потребности в совместной деятельности людей. Результат такого общения — изменение поведения и деятельности других людей. Общение здесь выступает как межличностное взаимодействие, т. е. совокупность связей и взаимовлияний людей, складывающихся в их совместной деятельности. Такая совместная деятельность протекает в условиях социального контроля на основе социальных норм и принятых в обществе образцов поведения. На этой основе регламентируются взаимодействия и взаимоотношения людей в совместной деятельности.

Таким образом, интерактивная сторона общения проявляется не только через обмен информацией, но и через усилия людей по организации совместных действий, позволяющих партнерам реализовать некоторую общую для них деятельность (Г. М. Андреева [7, с. 101]).

Исходным условием успешности общения, как отмечает Е. И. Рогов, является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга [47, с. 174]. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах гладко протекающим и лишенным внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций, отражающих взаимоисключающие ценности,

задачи и цели. Это иногда оборачивается взаимной враждебностью, возникают межличностные конфликты. Причины конфликтов могут быть самые разнообразные. Например, взаимно исключающие интересы общающихся или непреодолимые смысловые барьеры в процессе взаимодействия партнеров. Так, иногда несовпадение смысла высказывания, требования, приказа препятствует эффективному взаимодействию и взаимопониманию партнеров.

Особенно важную роль смысловые барьеры, как указывает Е. И. Рогов, приобретают в педагогическом общении, что объясняется возрастной разницей и жизненным опытом одних и отсутствием такого опыта у других, а также расхождением в интересах и привязанностях партнеров по общению и ошибками в выборе воспитательных воздействий педагога [Там же, с. 175].

В социальной психологии намечилось несколько подходов к решению проблем социального взаимодействия. Остановимся на некоторых из них.

Мотивационные подходы связаны с мотивами межгруппового взаимодействия. В основе мотивационного подхода лежит учение З. Фрейда о бессознательном влечении. В толпе, как социальной общности, по мнению З. Фрейда, проявляются бессознательные влечения, разрывается тонкий слой цивилизованного поведения, индивиды демонстрируют свое истинное, варварское и примитивное начало. Исходя из этого постулата, рассматриваются причины межгрупповой агрессии, механизмы замещения индивидуальной агрессии агрессией коллективной. Благодаря этому соседние и во многом близкие друг другу коллективы враждуют между собой и насмеваются друг над другом. Например, испанцы и португальцы, северные и южные немцы, англичане и шотландцы и т. д. Странники мотивационного подхода к проблемам социального взаимодействия в Великобритании и США в последнее время добились определенных успехов. Так, в результате их требований из детских программ и каналов телевидения устранены сцены насилия и жестокости.

Для межгруппового взаимодействия чрезвычайно важно понимание психологических механизмов агрессивного поведения, механизмов подавления и сдерживания в различных социальных условиях. Одним из механизмов агрессивного поведения является авторитарность личности. Т. Адорно в 1950-х годах исследовал проблему авторитарности личности. Им была дана характеристика авторитарной личности (стереотипное мышление; приверженность ценностям среднего класса; вера в моральную чистоту собственной расы; преувели-

ченный интерес к проблемам власти, силы, насилия; боязнь дурного влияния; цинизм и т. д.). Авторитарная власть, по мысли Т. Адорно, создает реальную угрозу демократическим социальным институтам. Победа фашизма в Германии произошла, по его мнению, именно потому, что авторитарность власти стала там типичной после Первой мировой войны, нацистская пропаганда нашла исключительно благоприятную для себя почву.

Ситуативные подходы. Ярким представителем ситуативных подходов в исследовании межгруппового взаимодействия является М. Шериф. Он считал, что объяснять межгрупповые конфликты действием только мотивационных теорий недостаточно. Причина межгрупповых конфликтов заключается, по его мнению, в факторах непосредственного взаимодействия между группами. Его кредо: когда две группы стремятся к одной и той же цели, то между ними развивается конфликт. Члены одной группы могут только враждебно контактировать с членами другой группы. Внутри же каждой группы возрастает сплоченность. Чтобы уменьшить враждебность между группами, необходимо поставить перед ними задачи достижения высших целей. Исследования М. Шерифа велись в малых группах. Однако он пытался со своими сторонниками распространить результаты своего исследования и на большие группы. А это неправомерно. Несмотря на это, значение работ М. Шерифа достаточно велико.

Когнитивные подходы. Представители когнитивного подхода не были удовлетворены результатами ни первого, ни второго подходов в исследовании межгруппового взаимодействия. Они утверждали, что в регуляции межгруппового взаимодействия важную роль играют когнитивные процессы (т. е. относящиеся к познанию только на основе мышления). Когнитивисты считали, что несовместимость целей является необходимым и достаточным условием возникновения враждебности и конфликта между группами. Видное место у сторонников когнитивного подхода занимает проблема социальной справедливости в различных общностях людей. В условиях межгрупповой конкуренции при выдаче наград «своим» и «чужим», по их мнению, попирается всяческая справедливость (Г. Тэдджел).

Структурированный (транзакционный) подход. Ярким представителем данного подхода является американский психотерапевт Э. Берн. По концепции Э. Берна, каждый участник взаимодействия может занимать одну из трех позиций, которые условно называются Родитель, Взрослый, Ребенок. Позиция Ребенка может быть определена как позиция «Хочу!», позиция Родителя — как позиция «На-

до!», а позиция Взрослого — как объединенная позиция «Хочу!» и «Надо!».

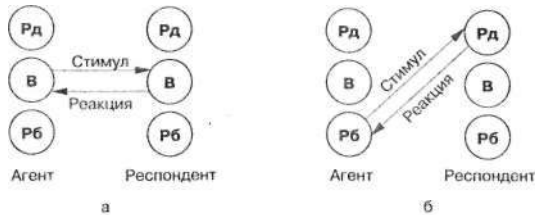


Рис. 3. Дополнительные транзакции
 а — первого типа; б — второго типа
 (Рд — Родитель; В — Взрослый; Рб — Ребенок)

За единицу общения принимается так называемая транзакция, состоящая из транзакционного стимула и транзакционной реакции. При нормальных человеческих отношениях стимул влечет за собой уместную, ожидаемую, естественную реакцию. Такие транзакции называются дополнительными, они не создают конфликтных ситуаций, процесс коммуникации может продолжаться неопределенно долго (рис. 3).

Пример. Хирург, оценив на основе имеющихся у него данных необходимость в скальпеле, протягивает руку к медсестре. Правильно истолковав этот жест, оценив расстояние и мышечные усилия, она вкладывает скальпель в руку хирурга таким движением, которого от нее ждут. Пример взят из книги Э. Берна «Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений» [11, с. 21-22]. Стимул и реакция обозначены как дополнительные транзакции первого типа (см. рис. 3). Несколько сложнее будут транзакции «Ребенок — Родитель». Например, во время болезни ребенок просит пить, а ухаживающая за ним мать приносит стакан воды. На рисунке это обозначено как дополнительная транзакция второго типа.

Пока транзакции сохраняют дополнительный характер, процесс коммуникации не нарушается независимо от того, заняты ли ее участники, например, какими-то сплетнями (Родитель — Родитель), решают ли реальную проблему (Взрослый — Взрослый) или просто играют вместе (Ребенок — Ребенок или Родитель — Ребенок). Процесс коммуникации прерывается, если образуются пересекающиеся транзакции (рис. 4).

Пример. Стимул рассчитан на взаимоотношения «Взрослый — Взрослый»: «Давай попробуем понять, почему в последнее время ты стал много пить»

(стимул). Реакция: «Ты, как мой отец, все время меня критикуешь». На-
лицо транзакция пересекающаяся первого типа (на рисунке обозначена
позицией «а»). Транзакция пересекающаяся второго типа может быть
приведена, например, такой позицией: на вопрос «Не знаешь ли, где мои
запонки?» следует ответ: «Почему ты никогда не знаешь, где твои вещи?».
Ты ведь, кажется, не ребенок?»

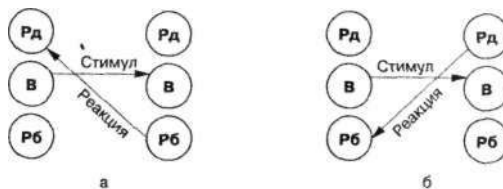


Рис. 4. Пересекающиеся транзакции
а — первый тип; б — второй тип

При транзакционном подходе к решению проблем социального взаимодействия выбор действий участников по общению происходит на основе регулирования их позиций в транзакциях и характера занимаемых каждым из них позиций.

Таким образом, транзакционный анализ представляет собой метод групповой психотерапии, основанный на своеобразном представлении о структуре человеческой психики, состоящей из трех основных элементов: 1) чувства и желания детей (Ребенок); нормы поведения, традиции родителей (Родитель); самостоятельное восприятие мира субъектом (Взрослый). Э. Берн здесь фактически опирается на традиционный психоанализ, и отнесение его концепции к структуриванному подходу в решении проблем социального взаимодействия является чисто условным. Ценность транзакционного анализа заключается в том, что он позволяет находить скрытый смысл межличностных воздействий, распознавать мотивы собственных действий, поступков своих близких и партнеров по общению. В отечественной психологической науке этой проблемой долго не занимались. В последнее время известны лишь работы Ю. С. Крижанской, Г. П. Третьякова, П. Н. Ършова и др.

Деятельностный подход. Приоритет в исследовании межгруппового взаимодействия в данном подходе принадлежит отечественным исследователям (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и их последователи Г. М. Андреева, А. В. Петровский и др.). В основе данного подхода лежит представление о том, что в любой реальной развитой группе межличностные отношения опосредуются содер-

жанием, целями и задачами социально значимой деятельности этой группы.

* * *

Люди вступают в бесконечное множество видов деятельности. Однако все эти виды могут быть разделены на два типа: кооперация и конкуренция.

Кооперация, или кооперативное взаимодействие, — это координация, упорядочивание, комбинирование, сложение усилий каждого из участников совместной деятельности. Экспериментальные исследования в области кооперации сводятся в основном к анализу вклада участников взаимодействия и степени включенности их в это взаимодействие.

Конкуренция — это соперничество, борьба за достижение наилучших результатов на каком-либо поприще (например, борьба за более выгодные условия производства и сбыта товаров, за получение наивысшей прибыли и т. п.). Здесь чаще всего возникают конфликтные ситуации. Основные исследования здесь сосредоточены на проблемах предотвращения и предупреждения конфликтов.

Частным видом конкуренции является соревнование. Это форма деятельности, при которой участвующие стремятся превзойти друг друга в какой-либо области (спортивной, учебной и т. п.).

Успех в совместной деятельности во многом зависит от того, как формируется образ партнера по общению, каково их взаимопонимание. Такая постановка вопроса требует перехода к рассмотрению проблемы социальной перцепции.

Межличностная перцепция (Восприятие людьми друг друга)

Перцептивная сторона общения

При исследовании проблем, связанных с перцептивной стороной общения, иногда говорят о социальной перцепции. Под социальной **перцепцией** следует понимать восприятие, понимание и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей). Это более широкое понятие, чем понятие «межличностная перцепция». В последнем случае термин-понятие «социальная перцепция» сужается, отождествляется с межличностным восприятием. В данной работе за основу принято это, более узкое значение понятия о перцептивной стороне общения.

Выдающиеся отечественные психологи Б. Г. Ананьев и В. Н. Мясищев в своих трудах, посвященных познанию людьми друг друга, четко выделили три компонента, которые необходимо иметь в виду каждому исследователю при разработке проблем общения:

- 1) познание людьми друг друга;
- 2) эмоциональное отношение их друг к другу;
- 3) взаимопонимание партнеров по общению.

Развитие этих теоретических позиций по проблемам общения продолжено их учениками и последователями (А. А. Бодалев, Г. М. Андреева, А. В. Петровский и др.).

Таким образом, при взаимодействии в совместной деятельности важно взаимопонимание, т. е. восприятие человека человеком и изучение особенностей межличностной перцепции. Впечатление, которое возникает при восприятии человека, играет важную регулятивную роль в общении. На основе восприятия человека человеком формируется представление о намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках партнера по общению. Этот процесс в межличностной перцепции осуществляется с двух сторон: каждый из партнеров по общению уподобляет себя другому. Следовательно, при взаимодействии людей в совместной деятельности должны быть приняты в расчет не только потребности, мотивы и установки одного человека, но и всех людей, участвующих в общении. Кроме того, в расчет должно быть принято и третье измерение «Я» ($Я^{++}$), т. е. то, каким вас видит партнер по общению (см. п. «Психологическая структура общения»).

Следует подчеркнуть существенную разницу между познанием мира, природы и познанием человека человеком. Если познание природы происходит на основе чувственного отражения объективного мира и рационального мышления индивида (т. е. субъекта познания), то познание и понимание людьми друг друга происходит на основе взаимопонимания, предполагает понимание целей, мотивов, установок партнеров по взаимодействию. Более того, это взаимопонимание может качественно изменяться. Скажем, если цели, мотивы, установки партнера по взаимодействию поняты, но не восприняты к тому, чтобы действовать сообразно этим целям, мотивам, установкам (субъект взаимопонимания имеет, например, другие установки, другие цели, другие мотивы), то это — одно. И совсем другое дело, когда цели, мотивы, установки партнера по взаимодействию не только поняты, но и восприняты и принимаются для себя. В этом случае согласуются действия, проявляются симпатии, возникает любовь...

В обыденной жизни люди зачастую не знают действительных причин поведения партнеров по общению и начинают приписывать друг другу причины поведения, основываясь на сходстве поведения воспринимаемого лица с поведением другого индивида, либо на основе собственных мотивов поведения, которые могут возникнуть или которые возникали в прошлом в аналогичных ситуациях.

Механизмы восприятия человека человеком и взаимопонимание в процессе общения

Представление о другом человеке тесно связано с уровнем собственного самосознания. Анализ осознания себя через другого человека производится с помощью двух понятий: идентификация и рефлексия.

Идентификация — это один из механизмов познания и понимания другого человека, заключающийся чаще всего в неосознанном уподоблении себя *значимому другому*. Здесь *значимый другой* — это человек, являющийся авторитетом для данного субъекта общения и деятельности. Обычно это происходит тогда, когда в реальных ситуациях взаимодействия индивид делает попытки поставить себя на место партнера по общению. При идентификации устанавливается определенная эмоциональная связь с объектом, опосредованная переживанием своей тождественности с ним.

Следует различать понятия «*идентификация*» и «*референтность*». Если для первого понятия основой является процесс уподобления субъекта партнеру по общению, т. е. уподобление значимому другому, то для второго понятия («референтность») главным является зависимость субъекта от других людей, выступающая как избирательное отношение к ним. Объектом референтных отношений может выступать или группа, членом которой является субъект, или другая группа, с которой он себя соотносит, не будучи реальным ее участником. Функцию референтного объекта может выполнять и отдельный человек, в том числе не существующий реально (литературный герой, вымышленный идеал для подражания и т. п.). И в том и в другом случае субъект заимствует для себя цели, ценности, идеи, нормы и правила поведения объекта референтности (группы, отдельно человека).

Понятие «идентификация» по своему содержанию близко к понятию «эмпатия».

Эмпатия — это постижение эмоциональных состояний другого человека в форме сопереживания. Механизм эмпатии в определен-

ной мере схож с механизмом идентификации. Эта схожесть состоит в умении поставить себя на место другого, взглянуть на вещи с его точки зрения. Однако это не обязательно означает отождествление с этим другим человеком (как это происходит при идентификации). Просто при эмпатии принимается во внимание линия поведения партнера, субъект относится к нему с сочувствием, но межличностные отношения с ним строятся, исходя из стратегии своей линии поведения.

Рефлексия — это осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, т. е. как будет партнер по общению понимать меня. При взаимодействии взаимно оцениваются и изменяются определенные характеристики друг друга.

Эффекты межличностного восприятия

Каузальная атрибуция. Люди, познавая друг друга, не ограничиваются получением сведений путем наблюдения. Они стремятся к выяснению причин поведения партнеров по общению и выяснению их личностных качеств. Но так как информация о человеке, полученная в результате наблюдения, чаще всего недостаточна для надежных выводов, наблюдатель начинает приписывать вероятностные причины поведения и характерологические черты личности партнера по общению. Эта причинная интерпретация поведения наблюдаемого индивида может существенно влиять и на самого наблюдателя.

Таким образом, *каузальная атрибуция* — это интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей. Слово «каузальный» означает «причинный». *Атрибуция* — это приписывание социальным объектам характеристик, не представленных в поле восприятия.

На основе исследования проблем, связанных с каузальной атрибуцией, Г. М. Андреева сделала вывод о том, что атрибутивные процессы составляют основное содержание межличностного восприятия [7, с. 426]. Показательно, что одни люди склонны в большей мере в процессе межличностного восприятия фиксировать физические черты (в этом случае сфера «приписывания» существенно сокращается), другие воспринимают преимущественно психологические черты характера окружающих. В последнем случае открывается широкий простор для приписывания.

Выявлена определенная зависимость «приписывания» от *установки* в процессе восприятия человека человеком. Особенно значительна эта роль приписывания, как отмечает Г. М. Андреева, при

формировании *первого впечатления* о незнакомом человеке. Это было выявлено в экспериментах А. А. Бодалева [12]. Так, двум группам студентов была показана фотография одного и того же человека. Но предварительно первой группе было сообщено, что человек на предъявленной фотографии является закоренелым преступником, а второй группе о том же человеке было сказано, что он крупный ученый. После этого каждой группе было предложено составить словесный портрет этого человека. В первом случае были получены соответствующие характеристики: глубоко посаженные глаза свидетельствовали о затаенной злобе, выдающийся подбородок — о решимости «идти до конца в преступлении» и т. д. Соответственно во второй группе те же глубоко посаженные глаза говорили о глубокой мысли, а выдающийся подбородок — о силе воли в преодолении трудностей на пути познания и т. д.

Подобные исследования должны дать ответ на вопрос о роли характеристик, которые дают партнерам по общению в процессе межличностного восприятия, и степени влияния установок на эти характеристики.

Эффект ореола (галлоэффект) — это формирование оценочного впечатления о человеке в условиях дефицита времени на восприятие его поступков и личностных качеств. Эффект ореола проявляется либо в форме позитивной оценочной пристрастности (положительный ореол), либо в негативной оценочной пристрастности (отрицательный ореол).

Так, если первое впечатление о человеке в целом благополучное, то в дальнейшем все его поведение, черты и поступки начинают переоцениваться в положительную сторону. В них выделяются и преувеличиваются в основном лишь положительные моменты, а отрицательные недооцениваются или не замечаются. Если же общее первое впечатление о человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным, то даже положительные его качества и поступки в последующем или не замечаются вовсе, или недооцениваются на фоне гипертрофированного внимания к недостаткам¹.

Эффекты новизны и первичности. С эффектом ореола тесно связаны эффекты новизны и первичности. Эти эффекты (новизны и первичности) проявляются через значимость определенного порядка предъявления информации о человеке для составления представления о нем.

¹ Краткий психологический словарь / Сост. Л. А. Карпенко. М.: Политиздат, 1985. С. 416.

Эффект новизны возникает тогда, когда по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, т. е. более новая информация о нем.

Эффект первичности же возникает, когда по отношению к незнакомому человеку более значимой оказывается первая информация.

Все описанные выше эффекты можно рассматривать как частные случаи или варианты проявления особого процесса, сопровождающего восприятие человека человеком, называемого *стереотипизацией*.

Стереотипизация — это восприятие и оценка социальных объектов на основе определенных представлений (стереотипов). Стереотипизация проявляется в приписывании сходных характеристик всем членам какой-либо социальной группы без достаточного осознания возможных различий между ними.

Стереотип — это упрощенное, зачастую искаженное, характерное для сферы обыденного сознания представление о какой-либо социальной группе или отдельном человеке, принадлежащем к той или иной социальной общности. Стереотип возникает на основе ограниченного прошлого опыта в результате стремления строить выводы на базе недостаточной информации. Чаще всего стереотипы возникают относительно групповой принадлежности человека.

Стереотипизация является одной из важнейших характеристик межгруппового и межличностного восприятия и сопровождается проявлениями *социальных установок, эффектов ореола, первичности и новизны*. В межличностной перцепции стереотипизация выполняет *две основные функции*:

- 1) поддержание идентификации;
- 2) оправдание возможных негативных установок по отношению к другим группам.

Особенное распространение получили так называемые *этнические стереотипы*, когда на основе ограниченной информации об отдельных представителях тех или иных этнических групп строятся предвзятые выводы относительно всей группы. Стереотипизация в процессе познания людьми друг друга, как отмечает Г. М. Андреева, может привести к двум различным следствиям [7, с. 129]. С одной стороны, к определенному упрощению процесса познания другого человека, и тогда это упрощение ведет к замене образа человека штампом, например «все бухгалтеры — педанты», «все учителя — назидатели». С другой стороны, это ведет к предубеждениям, если суждение о социальном объекте строится на основе прошлого ограниченного опыта, который чаще всего может оказаться негативным.

Аттракция. При восприятии людьми друг друга формируются определенные отношения с включением эмоциональных регуляторов — от неприятия того или иного человека до симпатии, дружбы, любви.

Социальная аттракция — это особый вид социальной установки на другого человека, в котором преобладают положительные эмоциональные компоненты. Выделяют три основных уровня аттракции: симпатия, дружба, любовь. Аттракция проявляется в эмоциональной привлекательности, влечении одного человека к другому.

* * *

Взаимопонимание партнеров по общению предполагает знание каждым из них психологии другого человека: его ценностных ориентации, мотивов и целей деятельности, уровня притязаний и установок, черт характера и т. п. В первой главе было показано, что люди обладают различной степенью способности к общению, к развитию межличностной чувствительности. Эти способности могут быть развиты и совершенствоваться в процессе проведения социально-психологических тренингов по межличностной чувствительности. В настоящее время в практике зарубежной психологии организуются так называемые Т-группы (Т — начальная буква слова «тренинг»), в которых проводятся тренировки межличностной чувствительности. Подобные тренировки стали проводиться и в нашей стране: организуются социально-психологические тренинги с применением сенситивной методики. *Сенситивный метод* относится к категории методов межличностной чувствительности. Основной целью *сенситивного тренинга* является развитие и совершенствование способности индивидов понимать друг друга. Своеобразие сенситивного метода заключается в том, что проводится сенситивный тренинг не в семье и на работе, а в специальных тренировочных центрах или загородом.

Участники не должны быть ранее знакомы друг с другом. Не предусматривается никаких попыток при формировании группы структурировать ее по признаку образования, занимаемой должности, квалификации или профессии. В ходе такого тренинга участники включаются в совершенно для них новую сферу социального опыта, благодаря которой узнают, как они воспринимаются другими членами группы и получают возможность сравнивать эти перцепции с самовосприятием.

Глава 3

Развитие способностей к общению

Методы психологического воздействия

В главе 2 отмечалось, что все стороны, все составные части общения (коммуникативная, интерактивная, перцептивная) действуют взаимосвязанно и взаимообусловленно. Однако у каждой из этих сторон есть вполне определенные способы и приемы, позволяющие наилучшим образом совершенствовать процесс общения. Этим самым совершенствуется способность человека к общению. К примеру, описанные в главе 2 приемы и способы слушания и говорения развивают в основном коммуникативную сторону общения. Методы активного психологического взаимодействия в наибольшей степени способствуют совершенствованию интерактивной стороны общения. Методы психологического воздействия развивают все три стороны общения, но в основном — коммуникативную и перцептивную. Но мы знаем, что деление понятия «общение» на три составляющие его стороны носит весьма условный характер. Следовательно, указанные выше приемы и способы психологического воздействия и активного взаимодействия в совместной деятельности служат основой для развития всех трех сторон процесса общения, а значит, способствуют совершенствованию способности личности к общению, организаторских и коммуникативных качеств личности.

Психологическая наука и общественная практика выработала наиболее активные и действенные методы воспитания и развития личности. Такие методы как убеждение, внушение, самовнушение могут быть отнесены как к методам воспитания, так и к методам психологического воздействия. Действительно, процесс воспитания предполагает психологическое воздействие на сознание, чувства, деятельность и поведение обучаемых с целью формирования определенных личностных качеств. Здесь прямая взаимосвязь воспитательных и пси-

хологических воздействий. Рассмотрим некоторые из этих методов, относящихся собственно к методам психологического воздействия.

Убеждение — это система словесно-предметных воздействий на сознание обучаемых (подчиненных) или общее мнение коллектива, которая обеспечивает добровольное принятие распоряжений и превращение их в мотивы поведения членов коллектива. Любое воздействие руководителя направлено в конечном счете на формирование, закрепление или изменение установок, отношений, мыслей, чувств и действий обучаемых.

Следует различать убеждения истинные и убеждения ложные. В предпринимательской деятельности, например, руководитель стремится к тому, чтобы находящиеся в его подчинении работники становились не только простыми исполнителями, но и инициативными, творческими работниками. Ложные убеждения возникают как синтез отрицательных взглядов и отрицательного жизненного опыта. К таким убеждениям можно отнести убеждения лиц, придерживающихся своего «кредо»: «Не обманешь — не проживешь», «Для достижения своей цели все средства хороши» и т. п.

Формами убеждения могут быть *диспуты, беседы, личный пример, доказательство* и некоторые другие. При проведении этих форм убеждения следует иметь в виду эмоциональное состояние убеждаемого. К примеру, некоторые из форм убеждения будут мало эффективными при нахождении убеждаемого в состоянии, скажем, алкогольного опьянения. В другом случае, например, когда партнер признает и приемлет высокий авторитет руководителя, личный пример последнего усиливает эффект психологического воздействия.

Следует особо сказать о такой форме убеждения, как *доказательство*. Оно может быть разделено на составляющие: *тезис, аргумент, способ доказательства*. Пример: доказать, что фирма по товародвижению осуществляет посредническую деятельность между производством и потребителями (тезис). Все маркетинговые посредники осуществляют посредническую деятельность между производством и потребителями. Фирма по товародвижению — маркетинговый посредник (аргумент). Следовательно, эта фирма действительно осуществляет такую деятельность.

При *доказательстве* может быть допущена *логическая ошибка* — совмещение тезисов. Например, надо доказать, что Петров — опытный маркетолог, а выбраны аргументы, что Петров — старейший производственник. Другой ошибкой в доказательстве является *«круг»* (*круг в доказательстве, или порочный круг*), когда в качестве аргументов используются положения, выдвигаемые в тезисы (например,

«маркетолог — человек, занимающийся маркетинговой деятельностью» и т. п.).

Внушение — это система словесно-образных воздействий на коллектив и отдельных его членов с целью вызвать соответствующие состояния и поведение, потребности и привычки. Метод внушения обладает большими возможностями для предупреждения усталости, снятия отрицательного влияния состояния ожидания, стресса в аварийных ситуациях и т. п. В каждом отдельном случае руководитель может применять отдельные формулы внушения. Такие формулы внушения должны включать в себя простые и понятные слова, как правило, не более 5-6 слов. Например, для снятия возбуждения в критической ситуации руководитель повелительным тоном, не вызывающим возражения, произносит фразу: «Все спокойны! Все остаются на местах! Действуем по следующему плану...»

Для быстрого отдыха, восстановления сил и работоспособности можно использовать такую формулу внушения: «Вы уже пришли в состояние полного душевного и физического спокойствия, необходимое для отдыха и сна. По всему вашему телу начинает разливаться приятная истома. У вас появляется сонливость, тяжелеют веки, руки, ноги. Вы находитесь в состоянии полного покоя. Вы засыпаете. Вас ничто не волнует. Вы погружаетесь в глубокий сон». Если такую формулу применяет сам испытуемый, то мы будем иметь дело с саморегуляцией личности, а процедура применения такой формулы называется аутогенной тренировкой. Аутогенная тренировка — это система приемов самовоздействия, с помощью которой становится возможным управление некоторыми произвольными психическими процессами и состояниями организма (притупление бдительности, отвлечение внимания, гипнотическое состояние и др.). Особенно важно овладение приемами психического воздействия для операторов АСУ, водителей транспортных средств, спортсменов. *Аутогенная тренировка* в значительной степени может повлиять на устранение временных неустойчивых неблагоприятных факторов, повысить общую вероятность безошибочного выполнения предписанных функций.

Более сильным вариантом внушения является *гипноз*. С помощью гипноза лечат дефекты речи, алкоголизм, устраняют навязчивые состояния, страхи и т. п.

Всем известны такие случаи внушаемости, которые достигаются с помощью *психотерапевтических сеансов* (к примеру, психотерапевтические сеансы Анатолия Кашпировского). Но если здесь определенный положительный эффект в лечении различных болезней может достигаться, то вряд ли стоит говорить о положительном влия-

нии на здоровье людей заклинаний экстрасенсов, колдунов и прочих «целителей» человеческих душ. Конечно, в настоящее время немало самородков в области народной медицины. Но, как отмечает С. А. Романов, проблема в другом — под словом «целитель» или «народный врачеватель» нынче подписываются и откровенные шарлатаны и жулики. «Часто в передачи телевидения и на страницы газет попадают случайные люди, неучи, которые подрывают авторитет истинно народных целителей, обладающих уникальными возможностями. Теперь уже не секрет, что почти одна треть лиц, заявляющих о своих способностях целителя, — люди, страдающие душевными заболеваниями. Еще треть — мошенники и аферисты, старающиеся заработать на чужой беде. И только оставшаяся треть — специалисты, способные оказать посильную медицинскую и психологическую помощь»¹.

В печати сообщалось о разработке в некоторых странах так называемого психотронного оружия, которое предназначено для зомбирования и поражения центральной нервной системы человека, для манипулирования его сознанием и управления поведением. Психоружие основано на применении электронного манипулирования мозгом с помощью ультразвука и микроволнового излучения.

Одним из необходимых условий эффективного внушения является внушаемость. Под *внушаемостью* понимается способность человека изменять свое поведение по требованию другого лица или группы людей, не опираясь при этом на логику или сознательные мотивы (т. е. безотчетная подчиненность требованиям других людей). Внушаемость зависит от возраста (чем моложе, тем выше), пола (чаще всего женщины более внушаемы, чем мужчины), интеллекта (с повышением уровня образования внушаемость обычно снижается), состояния здоровья (при переутомлении или после заболеваний внушаемость становится выше) и других факторов. Кроме того, внушаемость значительно варьируется в зависимости от вида внушения и авторитетности того лица, которое производит внушение².

Подражание — следование какому-либо примеру, образцу. Подражание направлено на внешнюю идентификацию индивидуумом себя с некоторой значимой для него личностью. Эта личность называется *значимый другой*. При навязчивом подражании субъект перенимает у значимого другого манеры поведения, голос, мимику, походку, привычки, моду и т. п.

¹ Романов С. А. Энциклопедия российского мошенничества. М.: Вече, 1997. С. 440-441.

² Основы педагогического мастерства / И. Я. Зязюн, И. Ф. Кривонос, Н. Н. Тарасевич и др. М., 1989. С. 188.

Оказание психологической помощи. Индивидуальная психологическая помощь осуществляется специалистом-психологом или психотерапевтом. Проводится методами индивидуальной беседы, психологической консультации, психотерапевтического сеанса. Для подготовленного практического психолога, имеющего лицензию на право оказания клиентам психологической помощи, основным из методов является психологическая консультация. Консультирование предполагает проведение разнообразной работы с клиентом, психологическое диагностирование. На основе выявления психологических свойств личности принимается квалифицированное решение о наличии у испытуемого определенного психологического состояния. При психологическом консультировании, прежде чем давать какие-либо советы клиенту, квалифицированный психодиагност должен правильно поставить психологический диагноз, оценить суть психологической проблемы, волнующей клиента. Р. С. Немов отмечает¹, что психологическое консультирование чаще всего проводится не как разовый акт, а как серия встреч и бесед с клиентом, помогая ему решать свои проблемы. При этом должны быть получены результаты «входной» и «выходной» психодиагностики, т. е. данные психологического обследования в начале консультирования и после завершения работы с клиентом.

Психологическое состояние клиента тоже определяется как в начале, так и в конце психокоррекционной работы. В эффективности предпринимаемых психокоррекционных мер должен убедиться не только экспериментатор, но и сам клиент. Ведь вера в успех является одним из важнейших факторов эффективности любого терапевтического воздействия.

Определенное суждение о психологическом состоянии клиентов (работников фирмы, предприятия) может дать менеджер в социальной сфере или руководитель организации, к которым обращаются их подчиненные. Поводы могут быть самые разнообразные: депрессивное состояние, предвзятое отношение к работнику со стороны старшего по должности, конфликт в коллективе, ссора в семье, ожидание страха и т. п. Руководитель предприятия или фирмы должен обладать основательными психологическими знаниями. Проводя психологическую беседу, обязан внушить к себе доверие, установить контакт с работником, оценить нервно-психическое состояние подчиненного, осо-

¹ Немов Р. С. Психология; Учебник: В 3 кн. Кн. 3. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. 3-е изд. М.: Владос, 1998. С. 9.

бенно перед выполнением им ответственного задания. Ведь руководитель может встретиться и с настоящими психическими, и с некоторыми нервными расстройствами. При этом следует отличать при творство от действительного психологического срыва, слабости нервной системы.

В педагогике сделана попытка использовать приемы и способы внушения в процессе обучения. Болгарским ученым Г. К. Лозановым разработана так называемая суггестопедия, в основе которой лежат методические приемы внушаемости при обучении.

Внушение, самовнушение, приемы и способы суггестивной методики будут более эффективными, если проводить их на фоне психического или физического расслабления (релаксации). *Релаксация* — это уменьшение напряжения, состояние покоя, расслабленности. Произвольная релаксация осуществляется путем принятия спокойной позы, расслабления мышц, вовлеченных в различные виды деятельности. Быстро достичь состояния релаксации помогает аутогенная тренировка, о которой говорилось выше.

Методы психологического воздействия нельзя рассматривать в отрыве от методов активного взаимодействия людей в совместной деятельности. Всегда при организации совместной деятельности взаимодействие людей происходит на фоне психологического, эмоционального взаимовлияния с применением целого арсенала методов психологического воздействия.

Методы активного взаимодействия

Методы активного взаимодействия делятся на две большие группы: дискуссионные методы и методы социально-психологического тренинга.

Дискуссионные методы. К дискуссионным методам относятся собственно дискуссия (полемика, диспут) и метод «мозговой атаки». Помимо профессиональных, управленческих и научно-технических проблем предметами дискуссии могут быть межличностные отношения участников группы. В этом случае групповые взаимоотношения выступают в качестве учебной модели, с помощью которой обучаемые усваивают возможности самоопределения и понимания друг друга. Предметом дискуссии может быть также групповое обсуждение проблемных ситуаций. Здесь возможна как ориентация на задачу (разбор проблемных ситуаций из производственной практики), так и ориентация на межличностные отношения. При ориентации на задачу метод группового обсуждения способствует уяснению каждым

участником собственной точки зрения, развитию инициативы, коммуникативного качества и умения пользоваться своим интеллектом.

«Мозговая атака» — это методика стимулирования творческой активности и продуктивности на основе высказывания на предложенную тему членами группы любых идей или мыслей, не оценивая их при этом как истинные или ложные, бессмысленные или странные. Данная методика исходит из предположения, что при обычных приемах обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей под давлением привычных, стереотипных форм принятия решений.

После проведения «мозговой атаки» общая масса высказанных идей анализируется в расчете на то, что среди них окажется по крайней мере несколько содержащих наиболее удачные решения.

Методы социально-психологического тренинга. Методы социально-психологического тренинга делятся на две группы: игровые методы и сенситивный метод (метод тренировки межличностной чувствительности).

Игровые методы. Игровые методы предназначены для выработки и принятия управленческих решений. Например, для коммерческого персонала такая игра способствует выработке управленческих решений в производственно-хозяйственных ситуациях, особенно при необходимости учета, многочисленных факторов, не все из которых могут быть однозначно количественно определены.

Принято считать, что игровые методы делятся на операционные и ролевые. В свою очередь, операционные методы подразделяются на собственно деловые и управленческие. При этом деление на деловые и управленческие игры носит чисто условный характер, так как при деловой игре в конечном счете вырабатываются и управленческие решения. Точно так же при управленческой игре участники группы вынуждены включаться в деловые отношения с партнерами. Операционная игра (деловая, управленческая) как имитационный метод открывает для психолога возможность исследования процессов принятия решений с учетом индивидуальных показателей.

В условиях ролевой игры индивид сталкивается с ситуацией, которая характерна для его реальной деятельности и которая ставит перед необходимостью изменять свои установки. Создаются условия для формирования новых, более эффективных коммуникативных навыков.

При подготовке к проведению игр разрабатывается соответствующая документация. Например, для проведения деловой игры основ-

ными документами являются проспект, сценарий, описание игровой обстановки, инструкция игрокам, руководство для администратора, руководство для счетной группы¹.

Сенситивный метод относится к категории методик тренировки межличностной чувствительности. Основная цель сенситивного тренинга заключается в развитии и совершенствовании способности индивидов понимать друг друга (см. п. «Механизм восприятия человека человеком и взаимопонимание в процессе общения»).

Ниже приводится сравнительная таблица методов психологического воздействия и активного взаимодействия.

Методы психологического воздействия

1. Убеждение. Формы убеждения: диспут, дискуссия, беседа, рассказ, личный пример, доказательство.
2. Внушение. Формы прямого внушения: команды, приказы, внушающее наставление.
3. Формы косвенного внушения: намек, косвенное одобрение, косвенное осуждение.
3. Самовнушение. Кроме перечисленных выше форм внушения используется метод аутогенной тренировки.
5. Подражание.
6. Психологическая помощь.
7. Суггестопедия.

Методы активного взаимодействия

1. Дискуссионные методы:
 - дискуссия;
 - полемика;
 - диспут;
 - «мозговая атака».
2. Методы социально-психологического тренинга:
 - 1) игровые методы:
 - операционные (деловые и управленческие);
 - ролевые;
 - 2) сенситивный метод (метод тренировки межличностной чувствительности).

¹ Хруцкий Е. А. Организация проведения деловых игр: Учеб. пособие. М.: Высш. шк., 1991. С. 116-243.

Механизмы психологической защиты

Рассмотренные выше приемы и способы психологического воздействия и активного взаимодействия в совместной деятельности несомненно способствуют формированию коммуникативных и организаторских качеств личности, при правильном их применении позволяют наилучшим образом регулировать наши отношения с другими людьми. В то же время, интерпретируя полученную информацию, мы соответствующим образом стремимся строить свое поведение таким образом, чтобы сохранить устойчивое состояние образа своего «Я». Всякий раз, когда из окружающего мира поступает информация, которая разрушает целостное представление о самом себе, у человека возникает чувство тревожности. Изменяется самовосприятие своего «Я». С целью противодействия состоянию тревожности, а следовательно, для стабилизации самовосприятия, устойчивости образа своего «Я», существуют различные психологические защитные механизмы. Некоторые из них рассматриваются ниже.

Вытеснение — один из видов психологической защиты, в результате которого неприемлемые для индивида мысли, переживания изгоняются из сознания и переводятся в сферу бессознательного, продолжая влиять на поведение индивида. Учение о вытеснении — существенная составная часть психоанализа, его фундамент. Согласно Зигмунду Фрейду, целью вытеснения является устранение из сознания социально неприемлемых влечений. Вытеснение удаляет в бессознательное неприятные или неприемлемые воспоминания и переживания, которые становятся неспособными вновь проникнуть в сознание в первоначальном виде. Вытеснение и подавление влечения проявляются в невротических и психосоматических симптомах — в обмолвках, описках, неловких движениях и юморе. Для восстановления целостности личности и обретения подлинной ее устойчивости необходимо вернуть в область сознательного «Я» чувство собственной значимости, самооценности. Это позволит снизить уровень тревожности, принимать происходящие изменения без искажения реальной картины мира.

Проекция — механизм психологической защиты, заключающийся в осознанном или бессознательном перенесении субъектом собственных свойств или состояний на внешние объекты. Например, приписывание собственных (обычно вытесненных) побуждений и чувств другим людям. Бессознательное наделяние других людей собственными чувствами, неосознанное приписывание им своих, зачастую

«постыдных» бессознательных устремлений. К проекции предрасполагают такие черты характера, как недоверчивость, подозрительность, фанатизм.

Определение особенностей личности по ее проекциям используется в проективных методиках (проективных тестах). Пристрастность отражения мира, обусловленная проекцией, может иметь защитный, творческий, созидательный и патологический характер.

Рационализация — один из механизмов психологической защиты. Обеспечивает маскировку, сокрытие от сознания истинных мыслей, чувств и мотивов действий, формулировку более приемлемых объяснений собственного поведения. Обеспечивает состояние внутреннего комфорта, связанного с желанием сохранить чувство собственного достоинства, самоуважение, предотвращение переживания вины или стыда.

Согласно З. Фрейду, на ранних стадиях развития личности рационализация — эффективный механизм психологической защиты. Однако для взрослого человека активное использование процессов рационализации ведет к неадекватному контролю поведения, к несоответствию правильного понимания себя и мира.

Определение организаторских и коммуникативных качеств личности с помощью метода тестов

При проведении психологического консультирования метод тестов занимает ведущее место среди других методов, применяемых в психологической диагностике. *Тестирование* — основной инструментальный практического психолога. Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных психологических различий. Тесты позволяют с известной вероятностью определить уровни развития у индивидов необходимых личностных характеристик (темперамента, характерологических черт личности, уровня притязаний, компоненты эмоционально-волевой сферы и т. д.). Важно знать, к какому виду тестов следует отнести стандартизированные личностные тесты, с помощью которых можно определить уровни составляющих организаторских и коммуникативных качеств личности.

Следует оговориться, что единой классификации тестов психологическая наука к настоящему времени еще не выработала. Существует множество классификаций, разработанных на разных основаниях (по особенностям используемых в тесте задач; по материалу, пред-

являемому испытуемым; по объективности оценивания и т. п.). Для практических психологов представляет интерес система деления тестов по предмету диагностирования, т. е. по тому качеству которое оценивается с помощью предъявляемого теста. Исходя из этого, все тесты можно разделить на два больших класса: собственно психологические тесты и тесты достижений. В свою очередь, психологические тесты делятся на личностные (в том числе проективные), интеллектуальные, тесты способностей (в том числе тесты креативности) и социально-психологические (рис. 5).

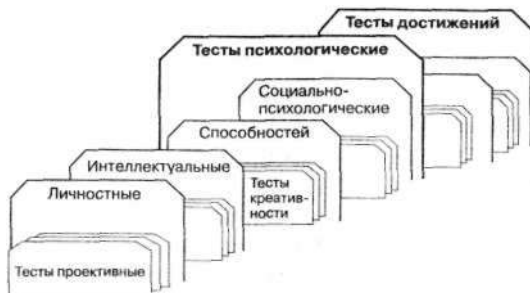


Рис. 5. Деление тестов на виды

Из схемы видно, что *проективные тесты* входят в состав *личностных тестов*, а *тесты креативности* — в состав *тестов способностей*.

Тесты достижений — одна из методик психодиагностики, выявляющая степень владения испытуемым конкретными знаниями, умениями и навыками. Конструируются в основном на учебном материале. Как правило, рассчитаны на групповую работу в классе, аудитории колледжа, вуза. В некоторых учебных заведениях тесты заменяют опросно-экзаменационную систему. Используются также для целей профессионального отбора.

Интеллектуальные тесты предназначены для исследования качественной оценки уровня интеллектуального развития индивида. Применение этих тестов интеллекта позволяет выявить личностные качества испытуемых: уровни их активности и мотивированности, уверенности, настойчивости и др.

Тесты способностей — это методики, диагностирующие уровень развития общих и специальных способностей, определяющих успех обучения, профессиональной деятельности и творчества. Тесты широко используются, особенно в США, для профессиональной ориен-

тации и расстановки кадров в армии, на флоте, в государственных учреждениях.

Тесты креативности — это разновидность тестов способностей, предназначенных для изучения и оценки творческих способностей личности (способности порождать необычные идеи, быстро решать проблемные ситуации, принимать нестандартные решения).

Социально-психологические тесты — это социометрические методики и специализированные личностные тесты, предназначенные для измерения межличностных взаимоотношений в группах, изучения и выявления особенностей социального поведения людей в малых группах, других социальных общностях.

Личностные тесты — это психодиагностические методики, направленные на оценку эмоционально-волевых компонентов психической деятельности индивида (отношений, мотивации, интересов, эмоций, особенностей поведения) в определенных социальных ситуациях.

Тесты проективные являются составной частью личностных тестов. Это совокупность методик целостного изучения личности, основанного на психологической интерпретации результатов *проекции*. *Проекция* — один из механизмов психологической защиты (см. п. «Механизмы психологической защиты»). Характеризуется обогащением процессов восприятия следами памяти всех прошлых восприятий.

Представленные в главе 4 тестовые методики относятся к личностным тестам. С их помощью возможно определить уровни составляющих организаторских и коммуникативных качеств личности, таких как деловитость, доминирование, уверенность, требовательность, зависимость, сила воли, уровень притязаний и др. Процесс тестирования по данным методикам можно разделить на три этапа:

- 1) выбор теста (определяется целью тестирования и степенью достоверности тестовых методик, принятой в психодиагностической практике);
- 2) непосредственное проведение тестирования (при самотестировании порядок и организация проведения тестирования задается инструкцией);
- 3) анализ и интерпретация результатов тестирования.

Далее дается краткое описание тестовых методик.

Многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла 6PF. Предназначен для выявления и определения степени выраженности характерологических качеств личности в биполярных координатах (доверчивость — подозрительность; практичность — мечтательность; ригидность — гибкость; зависимость — самостоятельность и т. д.).

Тип темперамента. Это тестовая методика по определению типов темперамента с помощью двухфакторной модели экстравертированности и нейротизма по Г. Айзенку.

Определение коммуникативных и организаторских склонностей. Проверяется способность четко и быстро устанавливать контакты с людьми, стремление участвовать в групповых мероприятиях, проявлять инициативу, смекалку, находчивость.

Методика определения организаторских и коммуникативных качеств по Л. П. Калининскому. С помощью данного теста-опросника определяются коммуникативные и организаторские качества и степень их выраженности (деловитость, стремление к доминированию, зависимость, отзывчивость и др.).

Проявление организаторских и коммуникативных качеств в межличностных отношениях (тест Т. Лири). Предназначен для выявления степени выраженности свойств личности по восьми психологическим тенденциям (доминантность, непреклонность, зависимость, общительность, уверенность в себе и др.).

Организаторские способности лидера — тестовая методика, определяющая развитость у испытуемого организаторских качеств.

Самооценка стиля управления. Выявляются типы стилей управления у испытуемого (авторитарный, либеральный, демократический).

Самооценка личности. Предназначена для выявления степени выраженности деловых и некоторых личностных качеств менеджера.

Методика определения локуса контроля. Предназначена для выявления локуса контроля у испытуемого, т. е. склонности человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности либо внешним силам, либо собственным способностям и усилиям.

Методика Q-сортировки. Методика позволяет определить основные тенденции поведения испытуемого в реальной группе (зависимость — независимость, общительность — необщительность и др.).

Методика определения силы воли. Определяет степень выраженности волевых усилий индивида.

Уровень притязаний личности. Определяет возможную степень расхождения между притязаниями и возможностями личности.

Глава 4

Психодиагностические методики по определению характерологических черт и психологических свойств личности

Многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла 16PF

В процессе работы над созданием многофакторного личностного опросника 16PF Р. Кэттелл выявил 16 различных личностных черт. Каждая из них получила двойное название, характеризующее степень развитости — сильную и слабую (табл. 1).

Таблица 1

Полярные значения факторов опросника Р. Кэттелла

Индекс фактора	Отрицательный полюс	Положительный полюс
А	Сизотимия (обособленность, отчужденность): <ul style="list-style-type: none">- конфликтность;- ригидность;- холодность;- скрытность, неразговорчивость;- сдержанность;- подозрительность;- осторожность;- отгороженность, эгоистичность	Аффектотимия (сердечность, доброта): <ul style="list-style-type: none">- легкость общения;- гибкость, приспособленность;- добросердечность;- открытость;- эмоциональность;- доверчивость;- беспечность;- общительность

Продолжение табл. 1

Индекс фактора	Отрицательный полюс	Положительный полюс
В	Низкий интеллект (глупый): - низкие умственные способности; - медленно соображает; - не понимает абстракции; - нет интеллектуальных интересов; - не доводит дело до конца; - необразованный	Высокий интеллект (умный): - высокие умственные способности; - быстро соображает; - понимает абстракции; - широкие интеллектуальные интересы; - упорный, настойчивый; - образованный
С	Слабость «Я» (эмоциональная неустойчивость): - имеет много невротических симптомов; - ипохондричный, беспокоится о состоянии здоровья; - переменчив, неустойчив в интересах; - легко расстраивается; - уклоняется от ответственности; - не доводит дело до конца; - не выдержан; - тревожный	Сила «Я» (эмоциональная устойчивость): - свободный от невротических симптомов; - неипохондричен, не проявляет заботы о состоянии здоровья; - интересы постоянны; - спокойный; - реалистичен в отношении жизни; - настойчив, упорен; - умеет держать себя в руках; - безмятежный
Е	Конформность (покорность, зависимость): - подчиняющийся; - неуверенный в себе; - скромный; - интрапунитивный, импунитивный; - тактичный; - робкий, осторожный; - доброжелательный; - послушный	Доминантность (настойчивость, напористость): - независимый; - самоуверенный; - хвастливый; - экстрапунитивный; - грубый, бесцеремонный; - смелый; - конфликтный; - своенравный

Продолжение табл. 1

Индекс фактора	Отрицательный полюс	Положительный полюс
F	<p>Десургенция (рассудительность, озабоченность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - печальный; - избегающий общества; - апатичный; - молчаливый; - беспокойный; - медлительный, осторожный; - подозрительный; - ригидный 	<p>Сургенция (беспечность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - жизнерадостный; - общительный; - энергичный; - разговорчивый; - спокойный; - живой, проворный; - доверчивый; - гибкий
G	<p>Слабость «Сверх-Я» (недобросовестность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - непостоянный, переменчивый; - легкомысленный; - потворствующий своим желаниям; - небрежный, - аморальный; - безответственный; - небрежный в обыденной жизни; - расхлябанный 	<p>Сила «Сверх-Я» (высокая совестьливость):</p> <ul style="list-style-type: none"> - стойкий, упорный; - обязательный; - дисциплинированный; - собранный; - высокоморальный; - ответственный; - внимательный к людям; - требовательный к порядку
H	<p>Трекция (робость, застенчивость):</p> <ul style="list-style-type: none"> - застенчивый; - смущается в присутствии лиц противоположного пола; - сдержанный; - ограниченные интересы; - враждебный; - сдержанный; - осторожный; - испытывает страх перед жизнью 	<p>Пармия (смелость в общении):</p> <ul style="list-style-type: none"> - общительный; - оживляется в присутствии лиц противоположного пола; - отзывчивый; - эмоциональные и артистические интересы; - дружелюбный; - импульсивный; - беззаботный; - любит быть на виду

Продолжение табл. 1

Индекс фактора	Отрицательный полюс	Положительный полюс
I	<p>Харрия (суровость, жесткость):</p> <ul style="list-style-type: none"> - эмоционально зрелый; - независимый; - реалист; - рационалист, подчиняющий чувства рассудку; - не фантазирует, практичен; - действует по логике; - суровый циник; - не обращает внимания на физические недомогания 	<p>Премсия (мягкосердечность, нежность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - нетерпеливый, требовательный; - зависимый; - сентиментальный; - эмоциональный, чувствительный; - наслаждается фантазиями; - действует по интуиции; - мягкий к себе и окружающим; - ипохондрик, беспокоится о здоровье
L	<p>Алаксия (доверчивость):</p> <ul style="list-style-type: none"> - слишком доверчив; - не ревнивый; - бескорыстный; - легко забывает трудности; - покладистый; - терпимый, прощает, понимает; - уступчив; - чувство собственной незначительности 	<p>Протенсия (подозрительность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - недоверчивый; - ревнивый; - завистливый; - фиксирован на неудачах; - раздражительный; - тиран; - склонен к соперничеству; - повышенная самооценка, высокомерие
M	<p>Праксерция (практичность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - занят решением практических вопросов; - занят устройством личных дел; - избегает всего необычного; - руководствуется объективной реальностью, надежен в практических вопросах; - спокойный, твердый 	<p>Аутия (мечтательность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - поглощен своими идеями; - интересуется абстрактными проблемами; - увлечен фантазиями; - непрактичный, легко отступает от реальности; - неуравновешен, легко приходит в восторг

Индекс фактора	Отрицательный полюс	Положительный полюс
N	<p>Безыскусственность (наивность, простота):</p> <ul style="list-style-type: none"> - прямой, бестактный; - неконкретный ум; - эмоционально недисциплинированный; - естественный, непосредственный; - простые вкусы; - неопытен в анализе мотивировок; - доволен достигнутым; - обращается с людьми вольно, непочтительно 	<p>Искусственность (проницательность, расчетливость):</p> <ul style="list-style-type: none"> - изысканный, умеет себя вести; - точный ум; - эмоционально сдержанный; - искусственный, наигранный в поведении; - эстетически изощренный; - проницателен по отношению к окружающим; - честолюбивый; - осторожный, срезает «углы»
O	<p>Гипертимия (самоуверенность):</p> <ul style="list-style-type: none"> - веселый, жизнерадостный; - спокойный, самонадеянный; - безмятежный; - нечувствительный к замечаниям и упрекам; - бесстрашный; - беззаботный; - энергичный, активный; - расслабленный 	<p>Гипотимия (склонность к чувству вины):</p> <ul style="list-style-type: none"> - печальный, грустный; - беспокойный, озабоченный; - ранимый, впечатлительный; - обязательный, чувствительный к замечаниям и порицаниям; - боязливый; - погруженный в мрачные раздумья; - усталый, ипохондричный; - напряженный
Q ₁	Консерватизм (ригидность)	Радикализм (гибкость)
Q ₂	Социабельность (зависимость от группы)	Самодостаточность (самостоятельность)
Q ₃	Импульсивность (низкий самоконтроль поведения)	Контроль желаний (высокий самоконтроль поведения)
Q ₄	Нефрустрированность (расслабленность)	Фрустрированность (напряженность)

Многофакторный личностный опросник 16PF состоит из 105 вопросов, на которые испытуемый дает ответы, выбирая одну из трех альтернатив. В специальном бланке для ответов испытуемый отмечает выбранные альтернативы на каждый из 105 вопросов. По окончании тестирования подсчитывают баллы по каждому из 16 личностных факторов. По данным тестирования вычерчивается профиль личности испытуемого. Данные тестирования анализируются и интерпретируются.

Следует иметь в виду, что Р. Кэттеллом были разработаны различные модификации факторных моделей с различным числом входящих в них факторов, однако наиболее известной модификацией является личностный опросник 16PF. Адаптированный вариант этого опросника в русском переводе приводится ниже.

Инструкция по проведению тестирования

В тесте-опроснике 105 вопросов. Для того чтобы вы смогли определить свои личностные качества, постарайтесь отвечать на них искренне и как можно точнее. На каждый вопрос вы должны дать ответ, выбрав одну из трех альтернатив (*a*, *b*, *c*), которая в наибольшей степени соответствует вашим взглядам, вашему представлению о себе.

Выбор вашего ответа {*a*, *b* или *c*) на каждый последующий вопрос занесите в Бланк для ответов, заключая соответствующую альтернативу, например, в кружок. Форма бланка приведена в конце теста-опросника.

Средний темп проработки теста — 5-6 ответов в минуту. На все вопросы дается 30 минут.

Тест-опросник 16PF

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше:
 - a) верно
 - b) трудно сказать
 - c) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей:
 - a) да
 - b) иногда
 - c) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится внизу и что зимой жарко, я должен был бы назвать преступника:
 - a) бандитом
 - b) святым
 - c) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
 - a) засыпаю быстро
 - b) нечто среднее
 - c) засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:

- а) пропустить вперед большинство машин
 б) не знаю
 с) обогнать все идущие впереди
6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:
 а) да б) иногда с) нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:
 а) верно б) трудно сказать с) неверно
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады видеть меня:
 а) да б) иногда с) нет
9. Я бы скорее занимался: •
 а) фехтованием и танцами
 б) затрудняюсь сказать
 с) борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом:
 а) да б) иногда с) нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:
 а) всегда б) иногда с) редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и не обижаюсь:
 а) верно б) не знаю с) неверно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:
 а) верно б) не знаю с) неверно
14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-нибудь работы, чем придерживаться испытанных приемов:
 а) верно б) не знаю с) неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:
 а) верно б) иногда с) нет
16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбуждаемый, чем большинство людей:
 а) верно б) затрудняюсь ответить с) неверно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:
 а) верно б) не знаю с) неверно

18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям:
а) да б) не знаю в) нет
19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
а) моим хорошим б) не знаю в) в своем дневнике друзьям
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова «неточный» — это:
а) небрежный б) тщательный в) приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:
а) да б) трудно сказать в) нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:
а) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
б) затрудняюсь ответить
в) создают неудобства для меня, опаздывая на условленную встречу
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:
а) верно б) не знаю в) неверно
24. Я думаю, что:
а) не все надо делать одинаково тщательно
б) затрудняюсь сказать
в) любую работу следует выполнять тщательно, если вы за нее взялись
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение:
а) да б) возможно в) нет
26. Мои друзья чаще:
а) советуются со мной
б) делают то и другое поровну
в) дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его:
а) да б) иногда в) нет
28. Мне нравится друг:
а) интересы которого имеют деловой и практический характер
б) не знаю
в) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:
а) верно б) затрудняюсь в) неверно
ответить

30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:
 а) да б) не знаю в) нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то и другое, то я бы предпочел:
 а) играть б) трудно сказать в) играть в городки в шахматы
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:
 а) да б) не знаю в) нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:
 а) да б) трудно сказать в) нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:
 а) да б) иногда в) нет
35. Мне бывает трудно признать, что я не прав:
 а) да б) иногда в) нет
36. На предприятии мне было бы интереснее:
 а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве
 б) трудно сказать
 в) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с другими словами:
 а) кошка б) близко в) солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
 а) раздражает б) нечто среднее в) не беспокоит меня совершенно
39. Если бы у меня было много денег, то я:
 а) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти
 б) не знаю
 в) жил бы, не стесняя себя ни в чем
40. Худшее наказание для меня:
 а) тяжелая работа б) не знаю в) быть запертым в одиночестве
41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали:
 а) да б) иногда в) нет
42. Мне говорили, что ребенком я был:
 а) спокойным и любил оставаться один
 б) не знаю
 в) живым и подвижным

43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами:
а) да б) не знаю в) нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них:
а) да б) трудно сказать в) нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:
а) верно б) затрудняюсь в) неверно
ответить
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делают большинство людей:
а) верно б) не знаю в) неверно
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать:
а) верно б) не знаю в) неверно
48. В музыке я наслаждаюсь:
а) маршами в исполнении военных оркестров
б) не знаю
в) скрипичным соло
49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:
а) в деревне с одним или двумя друзьями
б) затрудняюсь сказать
в) возглавляя группу в туристическом лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:
а) никогда б) трудно сказать в) не стоят этого
не лишни
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:
а) верно б) не знаю в) неверно
52. Когда мне все удастся, я нахожу эти дела легкими:
а) всегда б) иногда в) редко
53. Я предпочел бы скорее работать:
а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них
б) затрудняюсь ответить
в) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево:
а) к лесу б) к растению в) к листу

55. То, что я делаю, у меня не получается:
 а) редко б) иногда в) часто
56. В большинстве дел я:
 а) предпочитаю рискнуть
 б) не знаю
 в) предпочитаю действовать наверняка
57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:
 а) скорее это так б) не знаю в) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:
 а) большого ума, будь он даже ненадежен и непостоянен
 б) трудно сказать
 в) со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:
 а) быстрее, чем многие люди
 б) не знаю
 в) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят:
 а) мастерство и изящество
 б) трудно сказать
 в) сила и мощь
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству:
 а) да б) нечто среднее в) нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:
 а) да б) не знаю в) нет
63. Я предпочитаю:
 а) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
 б) затрудняюсь ответить
 в) советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу же после того, как я что-нибудь сказал ему, я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:
 а) верно б) не знаю в) неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:
 а) на уроках б) трудно сказать в) читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:
 а) верно б) иногда в) неверно

67. Когда вопрос, который надо решать, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:
- а) заняться другим вопросом
 - б) затрудняюсь ответить
 - с) еще раз попытаться решить этот вопрос
68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. п. — казалось бы, без определенной причины:
- а) да
 - б) иногда
 - с) нет
69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:
- а) верно
 - б) не знаю
 - с) неверно
70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:
- а) да
 - б) иногда
 - с) нет
71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд — 1, 2, 3, 6, 5 — будет:
- а) 10
 - б) 5
 - с) 7
72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:
- а) да
 - б) не знаю
 - с) нет
73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство:
- а) да
 - б) иногда
 - с) нет
74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди:
- а) верно
 - б) трудно сказать
 - с) неверно
75. На вечеринке мне нравится:
- а) принимать участие в интересной беседе
 - б) затрудняюсь ответить
 - с) смотреть, как люди отдыхают, и просто отдыхать самому
76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут услышать его:
- а) да
 - б) иногда
 - с) нет
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше всего хотел встретиться с:
- а) Колумбом
 - б) не знаю
 - с) Пушкиным
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:
- а) да
 - б) иногда
 - с) нет
79. Если люди плохо обо мне думают, то я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным:
- а) да
 - б) трудно сказать
 - с) нет

80. Работая в магазине, я предпочел бы:
- оформлять витрины
 - не знаю
 - быть кассиром
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
- сразу же думаю: «У него плохое настроение»
 - не знаю
 - беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил
82. Все несчастья происходят из-за людей, которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов:
- да
 - иногда
 - нет
83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:
- да
 - иногда
 - нет
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:
- верно
 - иногда
 - неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей:
- верно
 - не знаю
 - неверно
86. Мне легче не считаться с другими людьми, чем им со мной:
- верно
 - иногда
 - не верно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:
- часто
 - иногда
 - никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
- отстают
 - идут правильно
 - спешат
89. Мне бывает скучно:
- часто
 - иногда
 - редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом:
- верно
 - иногда
 - неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомляют:
- да
 - не знаю
 - нет
92. Дома в свободное время я:
- болтаю и отдыхаю
 - затрудняюсь ответить
 - занимаюсь интересующими меня делами

93. Я робко и осторожно отношусь к установлению дружеских отношений с новыми людьми:
а) да б) иногда в) нет
94. Я считаю, что-то, что люди говорят стихами, можно также выразить прозой:
а) да б) иногда в) нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:
а) да, в боль- б) иногда в) нет
шинстве случаев
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов:
а) да б) иногда в) нет
97. Я думаю, что было бы интересно быть:
а) натуралистом и работать с растениями
б) не знаю
в) страховым агентом
98. Я испытываю беспричинный страх и отвращение по отношению к некоторым вещам, к определенным животным, местам и т. п.:
а) да б) иногда в) нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир:
а) да б) трудно сказать в) нет
100. Я предпочитаю игры:
а) где надо играть в команде или иметь партнера
б) не знаю
в) где каждый играет за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:
а) да б) иногда в) нет
102. Если я остаюсь дома один, то через некоторое время я ощущаю тревогу и страх:
а) да б) иногда в) нет
103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, так как на самом деле они мне не нравятся:
а) да б) иногда в) нет
104. Какое слово менее связано с двумя другими:
а) думать б) видеть в) слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии?
а) двоюродным братом
б) племянником
в) дядей

Обработка результатов тестирования

1. Подсчет суммы «сырых» баллов по факторам. Для подсчета «сырых» баллов по каждому из 16 факторов личностного опросника 16PF можно воспользоваться специальными матрицами с отверстиями, которые накладываются на Бланки для ответов. Такие матрицы приведены в некоторых методических пособиях¹. Если таких матриц нет, то представленный на следующей странице модернизированный Бланк для ответов вполне пригоден для подсчета суммы набранных «сырых» баллов (в дальнейшем «баллов») по каждому из факторов теста-опросника 16PE В таком Бланке индексами 1 и 2 обозначены баллы при соответствующих ответах-альтернативах (а, b, с) на каждый из 105 вопросов теста. Бланк прошел апробацию в Таллинском отделении Школы практической психологии и непосредственно в Школе практической психологии Санкт-Петербурга. Студенты отмечали, что подсчет сырых баллов в таких Бланках не вызывает затруднений, в то время как работа с матрицами недостаточно удобна или зачастую эти матрицы просто отсутствуют.

В Бланке для ответов личностные факторы обозначены в колонке слева. Каждому из факторов соответствует определенная строка.

Подсчитывают баллы по каждому из факторов суммированием подстрочных индексов 1 и 2 (т. е. баллов) при тех ответах-альтернативах (а, b, с), которые были отмечены (обведены) испытуемыми.

Результат суммирования по каждому из факторов представляется в правой колонке (по каждому фактору — своя строка).

Максимальное количество баллов по показателю MD (шкале искренности) — 14. Максимальное количество баллов по фактору В (интеллект) — 8. Для данного фактора на одну из альтернатив (а, b, с) по каждому из вопросов (3, 20, 37, 54, 71, 88, 104, 105) присвоен только один балл (индекс 1). Для всех остальных факторов максимальное количество баллов не превышает значения 12.

2. Проверка результатов тестирования на искренность. Обработка результатов тестирования начинается с проверки ответов испытуемого на *искренность* (по показателю MD). При значении показателя $MD > 9$ считается, что испытуемый отвечал на вопросы не искренне либо не желал сотрудничать с экспериментатором и ответы давал наугад, не обдумывая их. В этом случае результаты тестирования считаются недостоверными и дальнейшая обработка их и интерпретация не производится.

¹ См., например: *Обозов Н. Н.* Психологическое консультирование. СПб.: МАПН, 1995. С. 42-43.

БЛАНК ОТВЕТОВ

Фамилия, имя, отчество _____ Дата заполнения _____

Пол _____ Возраст _____ Профессия (специальность) _____ Σ

MD	1a ₂ b,c	18a b,c ₂	35a b,c ₂	52a ₂ b,c	69a b,c ₂	86a b,c ₂	103a b,c ₂	
A	2a b,c ₂	19a ₂ b,c	36a b,c ₂	53a ₂ b,c	70a ₂ b,c	87a b,c ₂	104a, be	
B	3a БC	20a b,c,	37a b,c	54a b,c,	71a,b c	88a b,c ₂	105a b,c	
C	4a ₂ b,c	21a ₂ b,c	38a b,C ₂	55a ₂ b,c	72a b,c ₂	89a b,c ₂		
E	5a б,c₂	22a b,c ₂	39a ₂ b,c	56a ₂ b,c	73a b,c ₂	90a ₂ b,c ₂		
F	6a b,c ₂	23a ₂ b,c	40a b,c ₂	57a ₂ b,c	74a ₂ b,c	91a b,c ₂		
G	7a ₂ b,c	24a b,c ₂	41a ₂ b,c	58a b,c ₂	75a ₂ b,c	92a b,c ₂		
H	8a ₂ b,c	25a b,c ₂	42a b,c ₂	59a ₂ b,c	76a ₂ b,c	93a b,c ₂		
I	9a b,c ₂	26a ₂ b,c	43a b,c ₂	60a ₂ b,c	77a b,c ₂	94a b,c ₂		
L	10a ₂ b,c	27a b,c ₂	44a b,c ₂	61a b,c ₂	78a ₂ b,c	95a ₂ b,c ₂		
M	Па b,c ₂	28a b,c ₂	45a ₂ b,c	62a ₂ b,c	79a ₂ b,c	96a b,c ₂		
N	12a b,c ₂	29a ₂ b,c	46a ₂ b,c	63a ₂ b,c	80a b,c ₂	97a b,c ₂		
O	13a b,c ₂	30a ₂ b,c	47a b,c ₂	64a ₂ b,c	81a b,c ₂	98a ₂ b,c ₂		
Qi	14a ₂ b,c	31a ₂ b,c	48a b,c ₂	65a БC ₂	82a b,c ₂	99a ₂ b,c ₂		
Q2	15a ₂ b,c	32a b,c ₂	49a ₂ b,c	66a ₂ b,c	83a b,c ₂	100a b,c ₂		
Q3	16a ₂ b,c	33a ₂ b,c	50a ₂ b,c	67a b,c ₂	84a b,c ₂	101a b,c ₂		
Q4	17a ₂ b,c	34a БC ₂	51a b,c ₂	68a ₂ b,c	85a b,c ₂	102a ₂ b,c ₂		

При значении показателя MD 5-8 достоверность результата тестирования подвергается сомнению. О возможности дальнейшей обработки данных исследования принимает решение экспериментатор, исходя из целей и задач психодиагностического обследования (исследования). Значение показателя MD 1-4 балла характеризует правдивость обследуемого. Далее осуществляются перевод в стены (условные баллы 10-балльной шкалы), построение личностного профиля испытуемого, анализ и интерпретация данных исследования.

3. Перевод «сырых» баллов в стены и построение личностного профиля. Условные баллы в стенах (термин происходит от сочетания слов «стандартная десятка») распределяются по десяти точкам со значением выборочного среднего 5,5 стена. Стены 5 и 6 составляют основную часть выборки (предполагается, что распределение нормальное). Полученные «сырые» баллы по каждому из факторов переводятся в стены (условные баллы 10 балльной шкалы). В табл. 2 представлен такой перевод сырых баллов в стены.

Таблица 2

Перевод «сырых» баллов в стены

«Сырые» баллы (по факторам)	MD	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10-11	12-14
	A	0-4	5	6	7	8	-	9	10	11	12
	B	0-2	-	3		4		5	6	7	8
	C	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	E	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
	F	0-2	-	3	4	5	6	7	8	9	10-12
	G	0-3	4	5	6	7	8	9	10	И	12
	H	0-3	4	5	6	7	8	9	10	И	12
	I	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	L	0-1	2	-	3	4		5	6	7	8-12
	M	0-3	-	4	5	6	7	8	9	10	11-12
	N	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
	O	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
	Q ₁	0-4	5	6	-	7	8	9	10	11	12
	Q ₂	0-2	3	-	4	5	6	7	8	9	10-12
Q ₃	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-12	
Q ₄	0-1	2	3	4	5	6-7	8	9	10	11-12	
Стены	Количество баллов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Уровень	низкий				средний			высокий		

Стены в свою очередь делятся на уровни: 1-4 стена — низкий уровень; 5-6 стенов — средний уровень; 7-10 стенов — высокий уровень. Стены являются исходными данными для построения профиля личности. Профиль личности для гипотетического испытуемого показан на рис. 6.

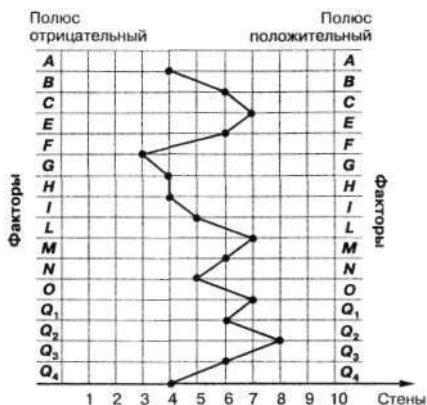


Рис. 6. Личностный профиль испытуемого И.

Примечание к рисунку. Краткие обозначения факторов по индексам:

	Отрицательный полюс	Положительный полюс
A	Озабоченность, замкнутость	Доброжелательность, сердечность
B	Низкий интеллект (неразумный)	Высокий интеллект (умный)
C	Эмоциональная неуравновешенность (эмоциональная неустойчивость)	Эмоциональная уравновешенность (эмоциональная устойчивость)
E	Конформность (зависимость, покорность)	Доминантность (настойчивый)
F	Озабоченность (серьезный, озабоченный)	Беспечность (легкомысленный)
G	Недобросовестность	Высокая совестливость
H	Робость (осторожность, сдержанность)	Смелость, уверенность

	Отрицательный полюс	Положительный полюс
I	Суровость, жесткость	Мягкосердечность (чувственный)
L	Доверчивость (доверчивый, уступчивый)	Подозрительность (недоверчивый)
M	Практичность (практичный, твердый)	Мечтательность (непрактичный)
N	Наивность (непосредственный, наивный)	Проницательность (проницательный)
O	Самоуверенность (самоуверенный, безмятежный)	Склонность к чувству вины (озабоченный, обязательный)
Q ₁	Консерватизм	Радикализм (гибкий)
Q ₂	Социабельность (зависимый от группы)	Самодостаточность (независимый)
Q ₃	Импульсивность (неуправляемый, низкий самоконтроль)	Контроль желаний (организованный, контролирующий свое поведение)
Q ₄	Нефрустрированность (расслабленный)	Фрустрированность (напряженный)

4. Анализ и интерпретация данных тестирования. Анализируют и интерпретируют характерологические черты личности исходя из баллов, полученных по соответствующим факторам, и профиля личности испытуемых. В различных литературных источниках описываются особенности характерологического профиля личности в зависимости от уровневых показателей стенов.

В обобщенном виде интерпретация первичных факторов теста 16PF сводится к следующему.

Фактор А. Для *высоких значений фактора* (8-10 стенов) характерны богатство и яркость эмоциональных проявлений, естественность, отзывчивость, непринужденность поведения, готовность, к сотрудничеству, чуткое, внимательное отношение к людям, доброта и мягкосердечие. Предпочитает работать с людьми, легко включается в активные группы, щедр в личных отношениях. Не боится критики, хорошо запоминает лица, события, фамилии, имена и отчества.

Низкие значения фактора (менее 4) свидетельствуют об отсутствии живых, трепещущих эмоций. Эти люди холодны, жестки, формальны в контактах. Они замкнуты, не интересуются жизнью окружающих, чуждаются людей. Стараются работать одни, избегают коллективных мероприятий, не идут на компромиссы. Предпочитают иметь дело скорее с предметами, вещами, чем с людьми. В делах же точны, обязательны, но недостаточно гибки, особенно в оценках людей.

Следует иметь в виду, что нет хороших и плохих показателей, что аффектотимия — это хорошо, а, скажем, сизотимия — плохо. Каждый тип для своей деятельности имеет как преимущества, так и недостатки. Аффектотимы предпочтительны на административных постах, требующих постоянного общения с людьми.

Сизотимы — там, где требуется точность, аккуратность, тщательность исполнения.

Фактор В. *Высокие оценки* (более 7 стен) имеют лица с хорошим уровнем интеллектуального развития, абстрактно и логически мыслящие. Быстро схватывают новое, имеют высокий уровень обучаемости.

Человек, имеющий *низкие оценки* по фактору (менее 4) склонен к медленному обучению, с трудом усваивает новые понятия, все понимает буквально и конкретно. Мышление конкретное, образное. Склонен к догадкам, стремится к интуитивным, а не логически обоснованным решениям. 1-3 стена отражают низкий уровень интеллекта или снижение функций в результате психопатологии.

Фактор С. *Высокие оценки* свойственны лицам эмоционально зрелым, смело смотрящим в лицо фактам, спокойным, уверенным в себе, постоянным в своих планах и привязанностях. Для них характерна высокая эмоциональная устойчивость. На вещи смотрят реалистично, хорошо осознают требования действительности. Не скрывают от себя собственные недостатки, не расстраиваются из-за пустяков. Способны следовать нормам и правилам поведения. Высокий уровень фактора позволяет адаптироваться даже при психических расстройствах.

Низкие оценки бывают у лиц, неспособных контролировать эмоции и импульсивные влечения. У них снижен эмоциональный контроль, отсутствует чувство ответственности. При значениях 1-3 стена отмечается капризность. Внутренне человек чувствует себя уставшим, неспособным справиться с жизненными трудностями. Для них вероятна низкая эмоциональная устойчивость, склонность к невро-

тическому состоянию (расстройство сна, психосоматические жалобы), подверженность чувствам, эмоциональной нестабильности.

Фактор Е. *Высокие оценки* по фактору свидетельствуют о власти, стремлении к доминантности, самостоятельности, независимости, игнорировании социальных условностей и авторитетов. Действуют смело и энергично. Отстаивают свои права на самостоятельность, требуют проявления самостоятельности от окружающих. Не признают над собой власти. В конфликтах обвиняют других.

Человек, имеющий *низкую оценку* по фактору, послушен, конформен, не умеет отстаивать свою точку зрения, покорно следует за более сильным. Уступает дорогу другим. Не верит в себя и в свои способности, поэтому часто оказывается зависимым, берет на себя вину. Успешность же обучения высокая во всех возрастных группах.

Фактор F. *Высокие оценки* по фактору характерны для лиц бодрых, активных, беспечных, легко воспринимающих жизнь. Они верят в удачу и свою счастливую звезду. Подвижны, импульсивны. О будущем мало заботятся. Стремятся жить в центре больших городов. Любят путешествия и перемены в жизни. В малых группах часто выбираются лидерами. Разговорчивы, склонны к поверхностной общительности.

Низкие оценки свидетельствуют об осторожности и сдержанности, озабоченности, склонности все усложнять, ко всему подходить слишком серьезно и осторожно. Такие люди живут в постоянном беспокойстве о своем будущем, озабочены своими поступками, постоянно ожидают возникновения каких-то несчастий. Тщательно планируют свои поступки, принимают меры от возможных неудач. Рассудительны и несколько зависимы. Склонны к пессимизму.

Фактор G. Для *высоких значений* фактора характерны такие черты, как чувство ответственности и долга, стойкость моральных принципов. Люди, имеющие такие высокие значения фактора, точны и аккуратны в делах, во всем любят порядок, правил не нарушают, выполняют их буквально даже тогда, когда правила кажутся пустой формальностью. Хороший самоконтроль, стремление к утверждению общечеловеческих ценностей.

Человек, имеющий *низкую оценку* по фактору, склонен к непостоянству, легко бросает начатое дело. Ленивый, недобросовестный, эгоистичный, с низким моральным контролем. Презрительно относится к моральным ценностям, способен на обман и нечестность. Низкие оценки по фактору бывают у ассоциальных психопатов, правонарушителей и лиц с низкими моральными качествам.

Фактор Н. *Высокие оценки* свидетельствуют о стрессовой устойчивости, невосприимчивости к угрозе, смелости, решительности, тяге к риску и острым ощущениям. Однако эти люди невнимательны к деталям, игнорируют сигналы опасности, тратят много времени на разговоры. Трудности в общении не испытывают. Склонны активно общаться, вступать в контакт с лицами противоположного пола. Не терпят при столкновении с неожиданными обстоятельствами. Быстро забывают о неудачах. Лиц с высокими показателями фактора часто выбирают лидерами в группах, где деятельность связана с соперничеством и риском.

Для личности с *низкой оценкой* по фактору характерна неустойчивость поведения в стрессовых ситуациях. Имеет сверхчувствительную нервную систему, остро реагирует на любую угрозу. Такие индивиды считают себя крайне робкими, неуверенными в своих силах, терзаются необоснованным чувством собственной неполноценности. Медлительны, сдержанны в выражении своих чувств. Больших компаний избегают.

Фактор I. *Высокая оценка* по фактору является показателем чувствительности, мягкости, мечтательности, утонченности, образцового, художественного восприятия мира. Эти лица не любят «грубых людей» и «грубую работу». Обожают путешествия, обладают богатым воображением, эстетическим вкусом. Художественные произведения больше влияют на их жизнь, чем реальные события. В поведении проявляют черты театральности, иногда тревожности. Высокие оценки по данному фактору имеют художники, артисты, музыканты.

Низкие оценки характерны для лиц мужественных, эмоционально стабильных, суровых, практичных, реалистичных. Больше верят рассудку, чем чувству. В отношении к окружающим возможна жесткость, стремление направлять группу по «правильному» реалистическому пути. Скептически относятся к гуманитарным наукам и созданию духовных ценностей.

Фактор L. Лица с *высокими оценками* по фактору с самого начала ко всем лицам подходят с предубеждениями, настороженно. Ищут везде подвоха. Никому не доверяют. Считают своих друзей способными на нечестность, с ними не откровенны. В коллективе держатся обособленно, завидуют успехам других людей. Считают, что их недооценивают. В отношениях с людьми настойчивы, но раздражительны, не терпят конкуренции. У них завышена самооценка. Часто проявляют мнительность, подозрительность, осторожность. Чаще всего не заботятся о других.

Человек с *низкой оценкой* по фактору считает всех людей добрыми и хорошими. Откровенно рассказывает о себе даже малознакомым людям, легко доверяет им свои сокровенные мечты и материальные ценности. Самооценка реалистична. В коллективе уживчив, весел, доброжелателен. Не завистлив, проявляет искреннюю заботу о своих товарищах, не стремится выделиться, обратить на себя внимание. Возникающие отрицательные эмоции быстро угасают.

По роду занятий высокий уровень фактора характерен для администраторов, летчиков, юристов. Низкий уровень — для спортсменов, канцелярских работников, работников сферы услуг.

Фактор М. *Высокие оценки* характерны для лиц с богатым воображением, фантазеров, погруженных в себя, витающих в облаках. Для них характерен аутизм, они эксцентричны, своеобразны, ориентированы на собственные желания. Самобытное мировоззрение, мечтательность, творческое воображение, неповторимая манера поведения, игнорирование общепризнанных норм. Из-за направленных на себя интересов чаще всего такие люди отвергаются группой. Среди таких лиц есть немало людей одаренных. Средние оценки по фактору имеют художники, музыканты, писатели.

Низкие оценки свойственны лицам зрелым, уравновешенным, здравомыслящим, трезво оценивающим обстоятельства и людей. Следуют требованиям объективной реальности и общепризнанным нормам поведения. Добросовестны. Однако в неожиданных нестандартных ситуациях им часто не хватает воображения и находчивости.

Фактор N. Лица с *высокими оценками* по фактору характеризуются искусственностью, утонченностью, расчетливостью, принципиальностью. Не поддаются эмоциональным порывам. Держатся корректно, вежливо, отстраненно, несколько амбициозно. Ко всему подходят разумно. Хитро и умело строят свое поведение. Скептически относятся к лозунгам и призывам. Склонны к интригам. В общении мягки, вежливы, следят за речью и манерами.

Низкие оценки свидетельствуют о грубости, бестактности, прямолинейности. Это обычно открытые, наивные люди. Общительные, компанейские. Плохо понимают мотивы поведения окружающих. Все принимают на веру, легко загораются общими увлечениями. Сентиментальны, чувствительны, спонтанны. Не умеют хитрить и ловчить, ведут себя естественно, просто и грубовато.

Фактор O. Лица с *высокими оценками* по фактору неизменно чем-нибудь озабочены, всегда подавлены, тревожны, тяготятся дурными

предчувствиями. Склонны к самоупрекам, самообличению, недооценивают свои возможности. Принижают свою компетентность, знания и способности. В обществе чувствуют себя неуверенно и неуютно. Держатся излишне скромно, замкнуто и обособленно.

Низкие оценки характерны для лиц веселых, жизнерадостных, довольных жизнью, уверенных в своих успехах и своих возможностях. Живо откликаются на все происходящие события. Находят интерес в повседневной жизни. Нечувствительны к неодобрению группы, и тем самым могут вызвать к себе антипатию.

Фактор Q₁. Лица с *высокими оценками* по этому фактору имеют разнообразные интеллектуальные интересы, стремятся быть хорошо информированными по поводу научных и политических проблем, но никакую информацию они не принимают на веру. Радикальны. Ко всему относятся скептически, не доверяют авторитетам. Легко меняют свою точку зрения, спокойно воспринимают новые идеи и перемены. Отличаются критичностью мышления, терпимостью к неясностям.

Низкие оценки характерны для консервативных, ригидных людей, не любящих перемен. Это лица с устоявшимися мнениями, жестко придерживающиеся норм и правил. Все новое они встречают в штыки, потому что оно кажется им абсурдным и бессмысленным. Склонны к преувеличениям, морализации и наставлениям. Весь вред, по их мнению, происходит от людей, которые нарушают традиции и принципы.

Фактор Q₂. Лица с *высокими оценками* по данному фактору самостоятельны, независимы, предпочитают все делать сами. Для них характерна самодостаточность. Сами принимают решения, добиваются их исполнения, сами несут ответственность. Они готовы пожертвовать любыми удобствами, только бы сохранить свою независимость. В своих действиях и поступках не считаются с общественным мнением. Нельзя сказать, что они не любят людей, просто не нуждаются в их одобрении и поддержке.

Низкие оценки свидетельствуют о несамостоятельности, зависимости, привязанности к группе. Эти люди ориентируются на групповое мнение, нуждаются в опоре, поддержке окружающих, в совете и одобрении. Нет инициативы и смелости в выборе собственной линии поведения.

Фактор Q₃. *Высокие оценки* свидетельствуют об организованности, умении хорошо контролировать свои эмоции и поведение. Такой человек действует планомерно и упорядоченно, не разбрасывается.

Высокий самоконтроль основан на четко осознанных целях и мотивах поведения. Начатое дело доводит до конца. Хорошо осознает социальные требования и старается их выполнять. Заботится о своей репутации. Надежные руководители имеют высокие оценки по этому фактору.

Низкие оценки по фактору указывают на слабую волю и плохой самоконтроль (особенно над желаниями). Деятельность таких лиц неупорядочена, хаотична. Они часто теряются. Безалаберны. Не умеют организовать свое время и порядок выполнения работы. Нередко они оставляют дело незаконченным, без достаточного обдумывания берутся за другое.

Фактор **Q₃** является важным для прогноза успешности деятельности. Коррелирует с успехами в технике, математике, организаторской деятельности, где требуются уравновешенность, объективность и решительность.

Фактор Q₄. *Высокие оценки* свидетельствуют о напряженности, возбуждении, неудовлетворенных стремлениях. Человек с такими показателями беспокоен, возбужден, неусидчив. Чувствует себя разбитым, усталым, но не может остаться без дела, даже в обстановке, благоприятной для отдыха. Для этого состояния характерны эмоциональная неустойчивость, пониженное настроение, раздражительность и нетерпимость. В групповой деятельности пренебрегает такими аспектами, как единство, порядок, лидерство.

Низкие оценки говорят о слабости, отсутствии побуждений и желаний. Лица с такой оценкой фактора безразличны к своим удачам и неудачам. Нефрустрированы, невозмутимы, спокойны. К переменам и достижениям не стремятся.

5. Вторичные факторы и их интерпретация. Кроме первичных 16 факторов можно выделить четыре фактора второго порядка:

F₁ — тревожность — адаптированность;

F₂ — интроверсия — экстраверсия;

F₃ — чувствительность — реактивная уравновешенность;

F₄ — конформность — независимость.

Расчет вторичных факторов производится по формулам:

$$F_1 - [(38 + 2L + 30 + 4Q_4) - 2(C + H + Q_3)] : 10;$$

$$F_2 - [(2A + 3E + 4F + 5H) - (2Q_2 + 11)] : 10;$$

$$F_3 = [77 + 2C + 2E + 2F + 2N) - (4A + 6I + 2M)] : 10;$$

$$F_4 - [(4E + 3M + 4Q_1 + 4Q_2) - (3A + 2C)] : 10.$$

Фактор F1: (-) тревожность — (+) адаптированность

Низкие баллы — жизнь в целом удовлетворяет человека. Однако низкие оценки по данному фактору означают недостаток мотивации. Человек не стремится к большому делу, не ставит перед собой достижения трудных целей.

Высокие оценки по фактору не обязательно свидетельствуют о невротической личности. Тревога может обуславливаться ситуационно. Плохая приспособляемость. Неудовлетворенность достигнутым. Очень высокая тревога нарушает продуктивную деятельность. Может вызывать соматические расстройства.

Фактор F2: (-) интроверт — (+) экстраверт

Низкие оценки по фактору свидетельствуют либо о робости и застенчивости, либо о сдержанности и скрытности.

Высокие оценки говорят о том, что человек социально контактен, незаторможен, успешно устанавливает и поддерживает межличностные отношения.

Фактор F3: (-) чувствительность — (+) реактивная уравновешенность

Низкие оценки свидетельствуют о хрупкой эмоциональности человека, чувствительности, художественной мягкости, спокойствии, вежливости. Иногда возникают трудности из-за избытка раздумий.

Высокие оценки говорят о стабильности, жизнерадостности, решительности, предприимчивости, склонности не замечать тонкости жизни. Могут возникать трудности из-за слишком поспешных действий без достаточных размышлений.

Фактор F4: (-) конформность — (+) независимость

Низкие баллы — подчинение, зависимость, пассивность, сдержанность. Человек нуждается в поддержке и ищет ее у людей. Склонность ориентироваться на групповые нормы.

Высокие баллы - независимость, агрессивность, смелость, хваткость, сообразительность, быстрота, инициативность.

В практике работы со студентами Таллинского отделения Школы практической психологии выявлялись корреляционные зависимости между различными показателями организаторских и коммуникативных качеств, определяемыми по методике Л. П. Калининского, и соответствующими факторами теста-опросника 16PF. К примеру, такие показатели, как «деловитость», «доминирование», находятся в прямой зависимости от высоких значений фактора Q₃ (контроль же-

лений) и низких значений фактора О (самоуверенность), а показатель «уверенность» — от высоких значений фактора А (доброжелательность) и фактора Е (беспечность), низких значений фактора I (доверчивость).

Тип темперамента

Степень развитости коммуникативных качеств во многом определяется типами темперамента.

Темперамент — это индивидуальные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, особенности поведения и степень уравновешенности реакций на жизненные воздействия.

Имеется достаточно много методик определения типов темперамента личности. Ниже представлена методика определения таких типов с помощью двухфакторной модели экстравертированности и нейротизма Г. Айзенка, разработанной им на основе анализа материалов обследования 700 солдат-невротиков [10, с. 13-19]. В этой модели используются связанные с темпераментом понятия экстравертированности и нейротизма.

Экстравертированность представляет собой характеристику индивидуально-психологических различий человека, крайние полюса которой соответствуют направленности личности либо на мир внешних объектов (экстраверсия), либо на явления его собственного субъективного мира (интроверсия) (рис. 7).

Нейротизм — это понятие, характеризующееся эмоциональной неустойчивостью, тревожностью, плохим самочувствием, вегетативными расстройствами. Данный фактор также биполярен. Один из полюсов его имеет позитивное значение, характеризуется эмоциональной устойчивостью, другой полюс — эмоциональной неустойчивостью. Эмоциональная устойчивость присуща сангвиникам и флегматикам, эмоциональная неустойчивость — холерикам и меланхоликам.

Исследования Г. Айзенка привели к выводу о том, что большинство людей находится между полюсами разработанной им двухфакторной модели экстравертированности и нейротизма и, согласно нормальному распределению, ближе к ее середине. Результатом этого исследования явилось четкое отнесение человека к одному из четырех типов темперамента, как это обозначено на рис. 7 и 8.



Рис. 7. Двухфакторная модель экстравертированности и нейротизма Г. Айзенка

Экстравертам (сангвиникам, холерикам) свойственны общительность, импульсивность, гибкое поведение, большая инициативность, высокая социальная адаптивность, но малая настойчивость.

Интровертам (флегматикам, меланхоликам) присущи наблюдательность, замкнутость, склонность к самоанализу, затруднение социальной адаптации, фиксация интересов на явлениях собственного внутреннего мира, социальная пассивность при достаточной настойчивости.

Для того чтобы определить место типа темперамента испытуемого в двухфакторной модели Г. Айзенка, используется адаптированный вариант его опросника. На каждый предлагаемый вопрос следует ответить «Да» или «Нет». Среднего значения для ответа не предусмотрено.

Тест-опросник Г. Айзенка

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, выразить сочувствие?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли вы трудно отказываетесь от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?

6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если это вам не выгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите и не растрчиваете ли много времени на обдумывание?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на спор вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли, что, разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало бы чего-нибудь сделать или сказать?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам не хотелось бы делиться с другими людьми?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете сильную вялость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Часто ли вас терзает чувство вины?
24. Все ли ваши привычки хороши и желательны?
25. Способны ли вы дать волю собственным чувствам и всю повеселиться в шумной компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают напряжены до предела?
27. Считают ли вас человеком живым и веселым?
28. После того как дело сделано, часто ли вы возвращаетесь к нему мысленно и думаете, что могли бы сделать лучше?
29. Верно ли, что вы обычно молчаливы и сдержанны, когда находитесь среди людей?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится от того, что разные мысли лезут вам в голову?

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

Обработка и интерпретация результатов тестирования

Ключ к опроснику

Показатели свойств темперамента				Показатель искренности ответов
Экстраверсия		Нейротизм		
1. Да	29. Нет	2. Да	31. Да	6. Да
3. Да	32. Нет	4. Да	33. Да	12. Нет
5. Нет	34. Нет	7. Да	35. Да	18. Нет
8. Да	37. Нет	9. Да	38. Да	24. Да
10. Да	39. Да	И. Да	40. Да	30. Нет
13. Да	41. Нет	14. Да	43. Да	36. Да
15. Нет	44. Да	16. Да	45. Да	42. Нет
П. Да	46. Да	19. Да	47. Да	48. Нет
20. Нет	49. Да	21. Да	50. Да	54. Нет
22. Да	51. Нет	23. Да	52. Да	
25. Да	53. Да	26. Да	55. Да	
27. Да	56. Да	28. Да	57. Да	

Обработку результатов тестирования следует начинать с определения достоверности ответов испытуемых. Если ответы совпадают с указанными в «Ключе», то каждому из них приписывается 1 балл. Если сумма баллов по показателю искренности ответов составляет 5 или 6, то полученные результаты подвергаются сомнению. Если сумма баллов более 7, то данные тестирования считаются недостоверными и дальнейшая обработка результатов не производится. При сумме баллов от 0 до 4 ответы достоверны.

На чистом листе бумаги вычерчиваются две взаимно-перпендикулярные оси экстравертированности и нейротизма, как это обозначено на рис. 7, со значениями шкал 0-24. Точка пересечения осей соответствует значению 12.

Подсчитывается сумма баллов по показателю экстраверсия — интроверсия. Баллы за ответы по данному показателю начисляются так же, как и по показателю «искренность ответов» (за каждый ответ, совпадающий с показателем экстраверсии в «ключе» опросника, присваивается 1 балл).

Предположим, что при подсчете баллов по показателю экстраверсии сумма оказалась равной 15. В этом случае через значение 15 на оси экстравертированности проводится вертикальная линия. Точно так же подсчитывается сумма баллов по показателю «нейротизм».

Пусть сумма баллов по этому показателю составила 19. Через значение 19 на оси нейротизма проводится горизонтальная линия. Точка пересечения горизонтальной и вертикальной линий покажет место испытуемого в двухфакторной модели Г. Айзенка. В данном случае выявлен холерический темперамент, как это обозначено на рис. 8.



Рис. 8. Взаимосвязь двух основных измерений личности по Г. Айзенку (круг Айзенка)

Очевидно, в интерпретации Г. Айзенка испытуемый — явный экстраверт с несколько выраженной эмоциональной неустойчивостью.

По фактору экстравертированности (экстраверсия — интроверсия) испытуемых можно разделить на две группы. В случае, если по показателю экстравертированности испытуемый набрал сумму менее 12 баллов, то ему свойственна скорее интроверсия. Если сумма баллов будет больше 12, то испытуемому свойственна экстраверсия. Значения баллов от 0 до 12 отражают степень выраженности интроверсии, от 12 до 24 — экстраверсии.

По показателю нейротизма баллы подсчитываются аналогично. При сумме баллов менее 12 испытуемых относят к представителям,

отличающимся эмоциональной устойчивостью (стабильностью). При сумме баллов более 12 испытуемых относят к эмоционально неустойчивым типам личности. При этом следует иметь в виду, что достоверность результатов тестирования, как это общепризнано психологами, чаще всего не превышает значения 0,8 (т. е. 80%).

Далее дана психологическая характеристика приведенных ранее типов испытуемых, как она описана А. И. Красило [76, с. 41-42].

Экстраверсия. Скорее всего вы социально открыты, «расторможены», хорошо завязываете и поддерживаете эмоциональные контакты. Это может быть полезно в ситуациях, где требуется способность брать ситуацию в свои руки. Например, работа коммерсанта, брокера, торгового работника, журналиста. Вам свойственна общительность, инициативность, гибкость, умение найти свое место в обществе и приспособиться к его требованиям. Вы в большей степени склонны действовать под влиянием внезапного побуждения, чем по намеченной программе. Вас, подобно магниту, притягивают предметы и объекты внешнего мира.

Интроверсия. Скорее всего вы скромны, не нуждаетесь в постоянной поддержке группы (самодостаточны), возможно, излишне скромны в личностных контактах и испытываете трудности в общении. Эти черты могут помочь в тех ситуациях, где требуется сосредоточенность и выполнение кропотливой работы. Вам более присущи склонность к самоанализу, застенчивость, социальная пассивность. Вам нелегко включаться в процесс группового решения задач, и вы предпочитаете индивидуальную работу. Ваши интересы направлены на внутренний мир человека, который вы считаете более значимым, чем мир предметов и внешних обстоятельств, вынуждающих считаться с их существованием.

Нейротизм. С большей долей вероятности можно сказать, что вы не удовлетворены своей способностью разрешать жизненные проблемы и достигать желаемых результатов. Вам свойственна повышенная тревожность по поводу мелких житейских проблем. Возможна тревожность и по поводу своего здоровья, часто не имеющая реальных оснований. Вам свойственны высокая чувствительность и повышенная чуткость к опасности, поэтому вы склонны опираться на мнение большинства. Вас отличает развитое чувство ответственности, обязательность, постоянные переживания за судьбу близких. Чувства сострадания и сопереживания могут колебаться в зависимости от предмета привязанности. Вам свойственна склонность к сомнению, проверке даже хорошо сделанной работы. Ваша самооценка

скорее всего занижена и не совпадает с завышенным идеальным образом «желаемого Я», которому вы считаете необходимым соответствовать. И в то же время у вас нет достаточных внутренних побуждений, чтобы действительно захотеть достичь этого.

Эмоциональная стабильность. Ваша характеристика противоположна портрету тех, кому свойствен неиротизм. Вы не склонны к беспокойству, уступчивы по отношению к воздействиям со стороны окружающих людей и обстоятельств, склонны к лидерству, способны расположить к себе и вызвать доверие у большинства окружающих.

Схематически в интерпретированном виде взаимосвязь характерологических черт темперамента с показателями двухфакторной модели Г. Айзенка представлена на рис. 8.

Среди психологов нет единого мнения, как лучше разделить людей на соответствующие типы: традиционно на сангвиников, флегматиков, холериков и меланхоликов или на экстравертов и интровертов, эмоционально устойчивых и эмоционально неустойчивых. По нашему мнению, следует исходить из того, что та и другая классификация деления людей на соответствующие типы равноценны и взаимодополняемы.

Следует иметь в виду, что само понятие «неиротизм» не тождественно неврозу. Однако у лиц с высокими показателями по шкале нейротизма (22-24) при неблагоприятных, стрессовых ситуациях проявление невроза не исключено.

Следует также иметь в виду, что в чистом виде типы темперамента не существуют. Между четырьмя типами темперамента располагаются до 16 промежуточных форм как вариации основных типов.

Нельзя сказать, что тип темперамента дается человеку от рождения и не меняется в процессе его жизнедеятельности. Большинство психологов придерживаются того мнения, что темперамент относительно устойчив у взрослого индивида и мало изменяется под влиянием среды и воспитания. Однако он изменяется в онтогенезе, когда формируются основные структуры психики индивида в течение его детства. Например, экстравертом и интровертом человек становится в раннем детстве. То же самое можно сказать о людях с устойчивой и неустойчивой эмоциональностью. Более всего адаптированы и легко достигают своих целей те, у кого низкие показатели по шкале нейротизма. Они обладают высоким уровнем эмоциональной устойчивости. Это, конечно, не значит, что люди с высокими показателями по шкале нейротизма хуже или менее развиты, чем первые. Просто им

трудно идти по жизни. Нет и оснований утверждать, кто из них принесет больше пользы обществу.

* * *

Психодиагностическая методика по определению типов темперамента по Г. Айзенку проста, удобна, не требует специальной аппаратуры. Может быть использована как при индивидуальной, так и при групповой психодиагностике. Занимает относительно минимальное время (30-40 минут). Все это позволяет расширить круг пользователей указанной ранее методики специалистами-смежниками (учителями, социологами, медицинскими работниками, практическими и школьными психологами). Психодиагностические процедуры, предписанные данной методикой, могут быть выполнены и деловыми людьми (менеджерами в социальной сфере, инспекторами по кадрам и др.), имеющими достаточный уровень психологической подготовки.

Определение коммуникативных и организаторских склонностей

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, смелку, 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 [60, с. 281-283].

Тест-опросник «Коммуникативные и организаторские склонности (КОС-2)»

Инструкция для испытуемых

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «Да» или «Нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). На выполнение методики отводится **10-15 минут**.

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 удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с 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 результатов тестирования

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 отдель-

но по организаторским склонностям с помощью Ключа для обработки данных «КОС-2».

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

	Ответы	
Коммуникативные склонности	(+) Да (-) Нет	1,5,9, 13, 17,21,25,29,33,37 3,7, И, 15, 19,23,27,31,35,39
Организаторские склонности	(+) Да (-) Нет	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «Да» и ответ «Нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в Ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Уровень	очень низкий	низкий	средний	высокий	высший

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

Набравшие *5-8 баллов* имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

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

Оценка в *13-16 баллов* свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуе-

мых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

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

Методика определения организаторских и коммуникативных качеств

Некоторые организаторские и коммуникативные качества личности, такие как деловитость, уверенность, требовательность, стремление к доминированию в группе и др., могут быть определены с помощью теста-опросника Л. П. Калининского¹. Несомненное достоинство этой методики состоит в том, что она позволяет определить уровни развития перечисленных выше качеств, сравнить их сильные и слабые стороны.

Опросник может быть использован как при самооценке своих организаторских и коммуникативных качеств, так и при оценке этих качеств у испытуемых. Всего можно определить уровни десяти качеств личности: направленность личности, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость. Опросник содержит 160 утверждений, которые требуют 20-30 минут интенсивной работы по самооценке личности. В случае оценивания качеств у испытуемого другим лицом в опроснике утверждения следует читать от третьего лица (к примеру, вместо «Очень люблю привлекать к себе внимание» следует читать «Очень любит привле-

¹ См.: Калининский Л. П. Методика психодиагностики профессионально значимых и деловых качеств будущего специалиста // Содержание и методы профессионального воспитания студентов. Тюмень, 1981; Карпов Г. Ф., Михайлычев Е. А. Методика изучения личности учащихся ПТУ. М.: Высш. шк., 1989. С. 77-78.

кать к себе внимание» и т. п.). Ниже дается описание теста-опросника Л. П. Калининского.

Инструкция для испытуемых

Постарайтесь охарактеризовать себя. Это не испытание вашего интеллекта или способностей. Выявляются некоторые особенности вашего повседневного реагирования. Большинство свойств, названных в анкете, нельзя однозначно назвать хорошими или плохими, но они проявляются в вашем поведении. Если свойство вам подходит, обведите в протоколе цифру, указывающую порядковый номер свойства. Форма протокола показана на стр. 104-105.

Не задерживайтесь долго над обдумыванием, на ответы дается не более 15-20 минут. Помните, что:

- отмечать свойство нужно только в том случае, если оно проявляется в большинстве ситуаций;
- не пропускайте плохие (с вашей точки зрения) свойства и те, которые якобы повторяются;
- чем больше отмеченных свойств, тем полнее вы себя характеризуете.

Убедившись, что инструкция вами понята, работайте быстро и отвечайте искренне.

Опросник

1. Способен «заряжать» энергией других людей.
6. Способен к продвижению в сфере руководства людьми.
11. Деспотичный.
16. Очень люблю привлекать к себе внимание.
21. Неумолимый.
26. Крайне неуступчивый.
31. Проявляю излишнюю готовность к подчинению.
36. Зависимый, несамостоятельный.
41. Излишне снисходителен.
46. Способен поступиться своими интересами ради других людей.
151. Бывают такие мысли, когда не хотел бы, чтобы о них знали другие люди.
2. Пользуюсь доверием со стороны однокурсников (коллег по работе).
7. Отличаюсь большой работоспособностью.
12. Начальственно-повелительный.
17. Расчетливый, забочусь только о себе.

- 22. Крайне строгий, резкий.
- 27. Обидчивый, излишне принципиальный.
- 32. Робкий.
- 37. Склонен к слепому подражанию.
- 42. Нетребовательный.
- 47. Слишком снисходителен к окружающим.
- 158. Полностью свободен от всяких предрассудков.
 - 3. Способствую продвижению своих товарищей (коллег).
 - 8. Умею держать слово.
- 13. Произвожу впечатление значительности.
- 18. Ревнивый к успехам других.
- 23. В основном критичен к другим.
- 28. Мстительный.
- 33. Стыдливый.
- 38. Навязчивый.
- 43. Часто уступаю общественному мнению.
- 48. Склонен прощать все.
 - 4. Поддерживаю дух сотрудничества.
 - 9. Всегда отвечаю за свои решения.
- 14. Способен проявить высокомерие.
- 19. Эгоистически практичен, деловит.
- 24. Нетерпим к ошибкам других.
- 29. Не терплю, чтобы мною командовали.
- 34. Застенчивый.
- 39. Предоставляю право другим вместо себя принимать решения.
- 44. Нестрогий.
- 49. Порчу людей чрезмерной добротой.
- 154. За всю жизнь не сделал ни одного плохого поступка.
 - 5. В случае необходимости способен воспитать себе заместителя.
- 10. Способен действовать с некоторым риском, не ожидая указаний.
- 15. Способен подчинять, попирая волю других.
- 20. Себялюбивый.
- 25. Язвительный, насмешливый.
- 30. Действую по прихоти и произволу.
- 35. Стеснительный.
- 40. Люблю прибегать к помощи других.
- 45. Чересчур считаюсь с мнением окружающих.
- 50. Переполнен чрезмерным сочувствием.
- 155. Иногда смеюсь при нескромных шутках.

51. Способен создавать вокруг себя благоприятный психологический климат.
56. Реалистически оцениваю других.
61. Властный.
66. Ответственный, добросовестный.
71. Безоговорочный, не допускаю отклонений.
76. Противодействую любому влиянию.
81. Кроткий.
86. Люблю поплакаться.
91. Всегда любезен в обращении.
96. Люблю заботиться о других.
52. Идеино убежден.
57. Отличаюсь точностью и организованностью ума.
62. Ожидаю восхищения и почтения от каждого.
67. Обязательный (выполняющий непременно и точно).
72. Раздражительный.
77. Недоверчивый, подозрительный.
82. Тихий.
87. Ищу опеки сильных лиц.
92. Общительный и уживчивый.
97. Бескорыстный, щедрый.
157. Бывает, что передаю слухи.
53. Преимущественно честный и правдивый.
58. Умею контролировать работу других.
63. Люблю ответственность.
68. Стремлюсь проявлять личную инициативу.
73. Бесчувственный, равнодушный.
78. На меня трудно произвести впечатление.
83. Смирный.
88. Охотно принимаю советы.
93. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
98. Стараюсь утешить каждого.
152. Не было случая, чтобы нарушил обещания.
54. Порядочен во всех отношениях.
59. Стремлюсь к повышению своих деловых и организаторских качеств.
64. Иногда пробуждается желание командовать, повелевать другими.
69. Способен убедить в правильности своих решений.
74. Резкий, грубоватый.
79. Часто разочаровываюсь.

84. Незлобивый.
89. Ищу одобрения.
94. Чуткий, внимательный.
99. Расположен ко всем.
159. Бывает, что говорю о вещах, в которых не совсем разбираюсь.
55. Придерживаюсь твердых принципов.
60. Сознательно и надежно выполняю свою работу.
65. Обладаю талантом организатора.
70. Требовательный и критичный к себе.
75. Способен быть суровым.
80. Склонен думать, что меня часто притесняют.
85. Покорный.
90. Мягкий, колеблющийся.
95. Деликатный.
100. Забочусь о других в ущерб себе.
160. Всегда и во всем согласен с решением руководителей.
101. Обладаю высоким культурным уровнем.
106. Повышаю свою деловую квалификацию.
111. Люблю быть во главе.
116. Обладаю чувством достоинства.
121. Склонен к дерзким ответам.
126. Прибегаю к упорству.
131. Критичен преимущественно по отношению к себе.
136. Склонен почитать авторитеты.
141. Проявляю чувство меры и такта во взаимоотношениях.
146. Добрый, вселяющий уверенность.
102. Обладаю широким кругозором.
107. Способен в большинстве случаев принять верное решение.
112. Стремлюсь к успеху.
117. Люблю соревноваться.
122. Строгий, но справедливый.
127. Несговорчивый.
132. Склонен к самобичеванию.
137. Почти никогда и никому не возражаю.
142. Умею расположить к себе.
147. Отзывчивый к призывам о помощи.
103. Общественно активен.
108. Дисциплинирован.
113. Стремлюсь распоряжаться другими.
118. Стремлюсь к известности.

- 123. Умею настоять на своем.
- 128. Упрямый.
- 133. Склонен чаще соглашаться.
- 138. Склонен ждать указаний.
- 143. Гибкий, умеющий приноровиться к обстоятельствам.
- 148. Ко всем проявляю симпатию.
- 104. Стремлюсь к самосовершенствованию.
- 109. Способен принять новое.
- 114. Люблю давать советы.
- 119. Независимый, надеющийся на себя.
- 124. Открытый и прямолинейный.
- 129. Стремлюсь добиться своего, иногда вопреки необходимости.
- 134. Уступчивый.
- 139. Люблю, чтобы меня опекали.
- 144. Способен в тактичной форме потребовать исполнения задачи.
- 149. Велкодушен и терпим к недостаткам других.
- 156. Всегда высказываюсь в духе общепринятого, даже если знаю, что сказанное никогда не будет раскрыто.
- 105. Способен мобилизовать и направить совместные усилия людей на достижение общих целей коллектива.
- 110. Хотел бы, чтобы мой сын или дочь работали под руководством такого человека, как я.
- 115. Умею распоряжаться, приказывать.
- 120. Уверен в себе, напорист.
- 125. Категоричен, повелителен.
- 130. Проникнут духом противоречия.
- 135. Мягкотелый.
- 140. Послушный.
- 145. Прост и естествен в общении.
- 150. Нежный и мягкосердечный.
- 153. Случалось, что опаздывал на свидание или на работу.

Обработка результатов тестирования

Обработку протокола следует начинать с определения достоверности ответов испытуемого. Шкала «Достоверность» занимает последнюю цифровую горизонталь в ключе к опроснику (151, 152, 153 ... 160) и в общую сумму свойств, отмеченных в вертикальных шкалах, не входит.

Если испытуемый отвечает искренне, нечетные цифры (151, 153, 155, 157, 159) должны быть обведены, а четные (152, 154, 156, 158,

160) — не обведены. Ответы считаются достоверными, если испытуемый солгал не более четырех раз. При пяти неискренних ответах результаты опроса подвергаются сомнению, при шести и более — считаются недостоверными. В последнем случае обработка и интерпретация результатов тестирования не производится.

После проверки результата тестирования на искренность испытуемого определяют профиль его личностных свойств.

Определение профиля личностных свойств

Подсчитываем число отмеченных (взятых в кружок) цифр отдельно по каждой вертикальной шкале. Результаты записываются в горизонтальную строку «Сумма». Цифры, которые будут проставляться в строке «Сумма», означают степень выраженности каждого из десяти параметров. Выделены четыре степени выраженности психологических свойств: номинальная (0-3 балла), потенциальная (4-7 баллов), перспективная (8-11 баллов) и суперзона (свыше 12 баллов). Профиль личностных свойств определяется следующим образом.

Вначале подсчитывается по вертикали, сколько цифр взято в кружок, кроме цифр шкалы «Достоверность». Например, обведено 12 цифр. Она находится на границе между перспективной зоной и суперзоной. В этой же колонке, но в разделе «Зоны» напротив цифры «12» ставится первая точка. Отмечаются остальные параметры аналогичным образом и соединяются точки прямыми линиями. Получается профиль выраженности десяти качеств личности.

В случае если профиль всех десяти параметров испытуемого не выходит за пределы номинальной зоны, можно предположить, что он не желает сотрудничать с экспериментатором либо это происходит из-за быстрого для него темпа чтения качеств экспериментатором (при групповом тестировании). Такое может происходить и из-за того, что испытуемый отмечал только хорошие, по его мнению, качества, обнаруживая тем самым сознательное приспособление к экспериментатору и конформность. Может быть, испытуемый действительно имеет слабую выраженность исследуемых свойств. В последующей беседе с ним, как правило, выясняется подлинная причина распределения исследуемых свойств личности испытуемого в пределах только номинальной зоны.

На основе данных тестирования и определения профиля личности испытуемого результаты диагностики его качеств интерпретируются.

ПРОТОКОЛ
(для экспериментатора)

Ф. И. О. _____
 Возраст _____
 Пол _____
 Род занятий _____
 Дата _____

Ключ к опроснику

Шкалы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Зона
Свойства	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	Конфликтов
	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47	
	3	8	13	18	23	28	33	38	43	48	
	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49	
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	Адаптивная
	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
	52	57	62	67	72	77	82	87	92	97	
	53	58	63	68	73	78	83	88	93	98	
	54	59	64	69	74	79	84	89	94	99	
	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
	101	106	111	116	121	126	131	136	141	146	
	102	107	112	117*	122	127	132	137	142	147	
	103	108	113	118	123	128	133	138	143	148	
	104	109	114	119	124	129	134	139	144	149	
	105	110	115	120	125	130	135	140	145	150	
Сумма											
Достоверность	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	

Степени выраженности психологических свойств	15											Суперзона
	14											
	13											
	12											Перспективная
	11											
	10											
	9											
	8											Потенциальная
	7											
	6											
	5											
	4											
	3											Номинальная
2												
1												
0												
Качества личности	Направленность	Деловитость	Доминирование	Уверенность	Требовательность	Упрямство, негативизм	Уступчивость	Зависимость	Психологический такт	Отзывчивость	Зона	

Интерпретация результатов тестирования

Верхняя, цифровая часть протокола делится на три блока (нижний, средний и верхний), включающих по пять показателей.

Нижний блок любой шкалы составляют показатели, характеризующие адаптивное, т. е. нормальное, приспособительное поведение. Верхний — дезадаптивное поведение, иначе говоря, это зона конфликтного поведения. Чем больше показателей верхнего блока будет отмечено в протоколе, тем вероятнее возможность конфликтного поведения личности.

1. Направленность. *Адаптивное поведение:* стремление к повышению своего общего интеллекта и кругозора, к мобилизации совместных усилий людей на достижение общих целей коллектива (101-105). Содержательность и многообразность потребностей и интересов при сосредоточении вокруг общественных, коллективистских целей деятельности. Способность работать коллективно и для коллектива (51-55).

Конфликтная зона: просматривается тенденция к выходу за рамки групповых интересов (1-5).

2. Деловитость. *Адаптивное поведение:* стремление к повышению деловых и организаторских качеств (106-110). Уверенность, ответственность за свои решения. Проявление функций внешнего контроля, собственной организации деятельности (56-60).

Конфликтная зона: проявление деловой активности в сфере руководства людьми. Способность идти на риск ради достижения поставленных целей (6-10).

3. Доминирование. *Адаптивное поведение:* стремление к лидерству (111-115), власть (61-65). Экспансия власти. Желание иметь вес в глазах других. Желание распоряжаться, иметь успех, попирая чужие желания и волю. Мотивы борьбы, завоевания. Тщеславие. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: деспотичность (11-15). Подчиняет себе в силу излишнего стремления быть во главе, действует грубо, ради собственной цели. Борьба, проявление агрессии.

4. Уверенность в себе. *Адаптивное поведение:* самоуважение (116-120), самолюбие (66-70).

Убежден в собственных силах, надеется на себя. Стремится к созданию хорошего мнения о себе у окружающих в силу повышенного чувства собственного достоинства. Честолюбив, жаждет известности, стремится к почетному положению. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: себялюбие (16-20). Ревниво относится к успехам и благополучию других людей. Эгоистический рационализм (деловитость в отношении всего, что может принести благополучие лично ему, активный выбор полезного для себя) и своеобразная «дипломатия» (уступки, если это дает положительный для него результат, и сопротивление, если это угрожает личному комфорту и покою).

5. Требовательность, жесткость. *Адаптивное поведение:* требовательность (121-125), жесткость (71-75). Сила воли, решительная и категоричная форма просьб. Настойчивость в достижении цели любыми средствами. Открыт, прямолинеен, раздражителен. Если встречает сопротивление, проявляет агрессию, недружелюбие, гнев. Лидер авторитарного типа.

Конфликтная зона: непримиримость (21-25). Не идет на уступки и компромиссы. Упрям из принципа. Отсутствие эмпатии. Садиистские тенденции — стремление позлословить о ком-либо у него за спиной, испытывая при этом удовольствие.

6. Упрямство, негативизм. *Адаптивное поведение:* упрямство (126-130), скептицизм (76-80). Неуступчивость. Несговорчивость. Сомнение, скептически недоверчивое отношение. Стремление добиться своего, отстаивает свою позицию. Оборона в отношении с лидерами. Оппозиция. Сопrotивляется любому влиянию.

Конфликтная зона: негативизм (26-30). Крайняя неуступчивость. Стремление добиться своего вопреки необходимости, здравому смыслу. Активно противодействует всякому вмешательству извне. Тайное тщеславие, мстительность, ревность, подозрительность, обидчивость, самодурство.

7. Уступчивость. *Адаптивное поведение:* уступчивость (131-135), кротость (81-85). Сговорчивость, готовность уступить без спора. Стремление добровольно отказаться в пользу другого. Соглашается и покоряется, перестает сопротивляться мнению, влиянию, установкам без всякого нажима. Предоставляет возможность кому-либо продвинуться в чем-либо прежде себя. Склонен к компромиссам и послаблениям. Покорный, незлобивый, смиренный.

Конфликтная зона: пассивная подчиненность (31-35). Самобичевание, неинициативность, робость. Непроизвольное подражание, неосознаваемая, безотчетная зависимость от кого-либо или чего-нибудь. Легко поддается воздействию других. Возможны проявления ощущения вины и неполноценности (гипертрофированная робость,

стыдливость, униженность, ущербная самооценка, социальная неприспособляемость).

8. Зависимость. *Адаптивное поведение:* послушание (136-140), неуверенность в себе (86-90). Колеблющийся, несамостоятельный, сомневающийся в своих силах и возможностях. Послушный, склонный к подражанию. Предпочитает подчиненность другим, чужой воле при отсутствии самостоятельности, свободы.

Конфликтная зона: зависимость (36-40). Поиск опеки сильных лиц, руководства, помощи. Некритическое следование образцам, апелляция к авторитетам. Социальная незрелость. Человек ведомый, легко поддается внешним воздействиям других.

9. Психологический такт. *Адаптивное поведение:* тактичность (141-145), чуткость (91-95). Во взаимоотношениях с людьми выражено чувство меры и такта. Быстро устанавливает меру воздействия, влияние и контакт с другими людьми, исходя из их индивидуальных особенностей. Быстро находит нужный тон, находчив при первом знакомстве, контактах. Умеет оценить обстановку и приноровиться к ней. Содействует благополучию других. Активно сотрудничает с лидером, общителен и уживчив. Естествен в обращении. Может быть лидером демократического типа, тактически гибким.

Конфликтная зона: мягкость (41-45). Излишняя мягкость, снисходительность сочетается с некоторыми оттенками конформизма (ориентация на мнение окружающих, поиск социального одобрения).

10. Отзывчивость. *Адаптивное поведение:* отзывчивость (146-150), бескорыстие (96-100). Легко отзывается на чужие нужды, готов помочь. Чувствителен к поведению других. Умеет сопереживать. Не стремится к личной выгоде. Присущи самоотдача, бескорыстие. Опека над слабыми и беззащитными. Совестьливый, великодушный. Может быть лидером демократического типа с альтруистической направленностью.

Конфликтная зона: жертвенность (46-50). Снисходительный к другим до готовности бескорыстно жертвовать своими интересами.

Пользователи данной методики могут не только проводить сравнительный анализ развития организаторских и коммуникативных качеств личности испытуемых, активистов и неформальных лидеров, но и выявлять (при проведении группового опроса) резерв актива. Анализ противоречий организаторских качеств позволяет своевременно корректировать поведение испытуемых (клиентов), целенаправленно руководить их самовоспитанием, подключать к тем видам деятельности, которые помогут одним преодолеть излишнюю

податливость или упрямство, другим — развивать отзывчивость, психологический такт и т. д.

Выявление качеств личности по данной методике дает возможность сравнивать их с другими чертами личности, определяемыми по тесту-опроснику Р. Кэттелла, вычислять корреляционные зависимости между ними, интерпретировать результаты комплексных психодиагностических исследований, делая соответствующие выводы и заключения о психологических свойствах и состояниях испытуемых.

Проявление организаторских и коммуникативных качеств в межличностных отношениях

При выявлении коммуникативных и организаторских качеств личности важно проследить степень их выраженности в межличностных отношениях. Для этой цели предназначен тест Т. Лири, который приводится далее по данным литературных источников [60 и др.].

Тест-опросник Т. Лири представляет собой 128 характерологических утверждений. С его помощью определяется степень выраженности свойств личности, которые могут быть сгруппированы в восемь психологических тенденций, определяющих различные личностные черты.

- *Первая тенденция* — доминантность, склонность к руководству, лидерству. Отражает лидерские данные, стремление к доминированию независимости, способность брать на себя ответственность.
- *Вторая тенденция* — уверенность в себе, состоятельность. Отражает не только уверенность в себе, но и такие черты характера, как независимость, деловитость, самоуверенность, самовлюбленность, а в крайнем проявлении — эгоистичность и черствость.
- *Третья тенденция* — непреклонность, воля, настойчивость, некоторый консерватизм. Позволяет оценить такие качества, как раздражительность, критичность, нетерпимость к ошибкам партнера. Крайняя выраженность этой тенденции может проявляться в насмешливости и язвительности.
- *Четвертая тенденция* — независимость, отчужденность, скептицизм, упрямство, негативизм, холодность, дистанция в общении.

Характеризует недоверчивость, подозрительность, ревность, обидчивость, злопамятность.

- *Пятая тенденция* — зависимость, подчиненность, неприспособленность, уступчивость, кротость, пассивная подчиняемость.
- *Шестая тенденция* — неуверенность в себе, незрелость, несамостоятельность. Доверчивость, послушность, зависимость. Оценивает такие качества личности, как уважительность, благодарность, стремление доставлять радость партнеру.
- *Седьмая тенденция* — общительность, уживчивость, ориентация на мнение окружающих, чрезмерный конформизм. Характеризует способность к взаимопомощи, общительность, доброжелательность, внимательность, демократизм.
- *Восьмая тенденция* — отзывчивость, альтруизм, бескорыстие, жертвенность. Отражает деликатность, нежность, терпимость к недостаткам, умение прощать.

Инструкция по заполнению теста-опросника Т. Лири

Вариант 1. Дайте оценку, по возможности искреннюю и объективную, самому себе — такому, какой вы есть, по вашему мнению. Для этого отметьте в Бланке ответов номера тех качеств, которыми вы обладаете. Если же вы считаете, что те или иные качества вам не свойственны, то их не отмечайте.

Вариант 2. После оценивания своего реального «Я» вновь прочтите все утверждения опросника и отметьте те из них, которые соответствуют вашему представлению об идеальном «Я», т. е. каким вам, по вашему мнению, следовало бы быть в идеале. Оцениваемые вами качества идеального «Я» можно проставлять в новом Бланке ответов либо в прежнем Бланке. В последнем случае отметки следует делать иным способом (другим знаком, другим цветом).

Вариант 3. Таким же образом, как и в первых двух вариантах, дайте оценку перечисленных в опроснике качеств личности вашего сослуживца (начальника, подчиненного): «Мой сослуживец (начальник, подчиненный), такой, как он есть на самом деле»; «Мой идеал сослуживца (начальника, подчиненного)». Такую же работу выполняет ваш партнер.

При групповом обследовании испытуемым выдаются только Бланки ответов, а стимульный материал (тест-опросник) зачитывается экспериментатором. На каждый ответ дается 5-8 секунд. Обращается внимание испытуемых, что утверждения опросника сформулиро-

ваны в третьем лице, и требуется умение взглянуть на себя со стороны.

Если инструкция вам понятна, приступайте к работе. Итак, вы человек, который:

1. Умеет нравиться.
2. Производит впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безразличие.
9. Способен быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.
13. Любит поплакаться.
14. Часто печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
17. Способен быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремится ужиться с другими.
27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
33. Способен вызвать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.

37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловой, практичный.
40. Соперничающий.
41. Стойкий и крутой, где надо.
42. Неумолимый, но беспристрастный.
43. Раздражительный.
44. Открытый и прямолинейный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.
46. Скептичен.
47. На него трудно произвести впечатление.
48. Обидчивый, щепетильный.
49. Легко смущается.
50. Неуверенный в себе.
51. Уступчивый.
52. Скромный.
53. Часто прибегает к помощи других.
54. Очень почитает авторитеты.
55. Охотно принимает советы.
56. Доверчив и стремится радовать других.
57. Всегда любезен в общении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный и мягкосердечный.
63. Любит заботиться о других.
64. Щедрый.
65. Любит давать советы.
66. Производит впечатление значительности.
67. Начальственно повелительный.
68. Властный.
69. Хвастливый.
70. Надменный и самодовольный.
71. Думает только о себе.
72. Хитрый.
73. Нетерпим к ошибкам других.
74. Расчетливый.
75. Откровенный.

76. Часто недружелюбен.
77. Озлоблен.
78. Жалобщик.
79. Ревнивый.
80. Долго помнит обиды.
81. Самобичующий.
82. Застенчивый.
83. Безынициативный.
84. Кроткий.
85. Зависимый, несамостоятельный.
86. Любит подчиняться.
87. Предоставляет другим принимать решения.
88. Легко попадает впросак.
89. Легко поддается влиянию других.
90. Готов довериться другому.
91. Благорасположен ко всем без выбора.
92. Всем симпатизирует.
93. Прощает все.
94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
95. Великодушен и терпим к недостаткам.
96. Стремится помочь каждому.
97. Стремящийся к успеху.
98. Ожидает восхищения от каждого.
99. Распоряжается другими.
100. Деспотичный.
101. Относится к окружающим с чувством превосходства.
102. Тщеславный.
103. Эгоистичный.
104. Холодный, черствый.
105. Язвительный, насмешливый.
106. Злой, жестокий.
107. Часто гневлив.
108. Бесчувственный, равнодушный.
109. Злопамятный.
110. Проникнут духом противоречия.
111. Упрямый.
112. Недоверчивый и подозрительный.
- ИЗ. Робкий.
114. Стыдливый.

115. Услужливый.
116. Мякотелый.
117. Почти никому не возражает.
118. Навязчивый.
119. Любит, чтобы его опекали.
120. Чрезмерно доверчив.
121. Стремится снискать расположение каждого.
122. Со всеми соглашается.
123. Всегда со всеми дружелюбен.
124. Всех любит.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

Обработка результатов тестирования

1. Производится подсчет количества утверждений, отмеченных в Бланках ответов по каждой из восьми шкал соответствующих тенденций (см. Ключ к опроснику), согласно приведенным вариантам ответов на тест-опросник.

2. В зависимости от суммы баллов, набранных по каждой из шкал восьми тенденций, определяют диапазон проявления свойств личности:

- адаптивная зона: от 0 до 6 баллов;
- промежуточная зона: от 7 до 11 баллов;
- дезадаптивная зона: от 12 до 16 баллов.

Для графического изображения идеальных и реальных представлений о себе и друг о друге всех испытуемых можно построить полигоны исследуемых признаков. В качестве примера ниже приводится один из полигонов испытуемого Б., ответившего на вопросы теста по первому варианту (рис. 9, взято из практики работы со студентами Таллинского отделения Школы практической психологии).

Интерпретация данных тестирования

Представленное ниже описание личностных качеств испытуемых ориентировано на высокую степень выраженности свойств личности. Исходя из этого, интерпретация данных тестирования должна ориентироваться на преобладание одних показателей над другими и в меньшей степени — на абсолютные их величины [61, с. 235-236].

Бланк ответов

Номера вопросов			
1	33	65	97
2	34	66	98
3	35	67	99
4	36	68	100
5	37	69	101
6	38	70	102
7	39	71	103
8	40	72	104
9	41	73	105
10	42	74	106
11	43	75	107
12	44	76	108
13	45	77	109
14	46	78	ПО
15	47	79	111
16	48	80	112
17	49	81	113
18	50	82	114
19	51	83	115
20	52	84	116
21	53	85	117
22	54	86	118
23	55	87	119
24	56	88	120
25	57	89	121
26	58	90	122
27	59	91	123
28	60	92	124
29	61	93	125
30	62	94	126
31	63	95	127
32	64	96	128

Ключ к опроснику

Номера вопросов				Σ	Т
1	33	65	97		
2	34	66	98		I
3	35	67	99		
4	36	68	100		
5	37	69	101		
6	38	70	102		II
7	39	71	103		
8	40	72	104		
9	41	73	105		
10	42	74	106		III
11	43	75	107		
12	44	76	108		
13	45	77	109		
14	46	78	ПО		IV
15	47	79	111		
16	48	80	112		
17	49	81	ИЗ		
18	50	82	114		V
19	51	83	115		
20	52	84	116		
21	53	85	117		
22	54	86	118		VI
23	55	87	119		
24	56	88	120		
25	57	89	121		
26	58	90	122		VII
27	59	91	123		
28	60	92	124		
29	61	93	125		
30	62	94	126		VIII
31	63	95	127		

Регистрационный бланк

Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

Возраст _____ Образование _____

Профессия _____



Рис. 9. Полигон представлений о себе (своем «Я» испытуемого Б.):
сплошная ломаная кривая — идеальное «Я»; прерывистая ломаная — реальное «Я»

Тенденция I — доминирование. Экспансия власти: чем ее больше, тем лучше, желание иметь вес, значение в глазах других, иметь успех, распоряжаться. Мотивация борьбы, агрессии, завоевания. Тщеславный тип лидера.

Тенденция II — уверенность в себе. Эгоцентризм, независимость, эгоистический рационализм (деловитость в отношении всего, что может принести благополучие лично ему, в отношении же другого — равнодушие). В отношениях с людьми — дипломатия, уступки, если это даст положительный результат. И сопротивление, если это угрожает личному покою и комфорту. Лидер эгоистичный, честолюбивый.

Тенденция III — консерватизм. Ригидность реакций, сила воли, настойчивость в достижении цели любыми средствами. Открыт. Прямолинеен. Раздражителен. Если встречает сопротивление, проявляет недружелюбие, агрессию, гнев. Не идет на уступки и компромиссы, упрям из принципа. Тип лидера — авторитарный. Отсутствие эмпатии, садистские тенденции.

Тенденция IV — скептицизм. Негативный, неудавшийся лидер. Всегда в оппозиции. Недоверчив. Сопротивляется любому влиянию, постоянно отстаивает свою позицию, даже если на нее никто не посягает. Борьба, но не активная, а оборонительная. Тайное тщеславие, подозрительность, самодурство, мстительность.

Тенденция V — уступчивость. Комплекс вины и неполноценности, социальная неприспособленность и ущербная самооценка. Самобичевание. Безынициативность. Робость.

Тенденция VI — зависимость. Незрелость. Инфантильность. Незамосостоятельность. Поиск опеки сильных лиц, руководства, помощи. Вedomый. Антидоминантный.

Тенденция VII — конформизм. Ориентация на мнение окружающих, боязнь общественного мнения. Поиск социального одобрения. Внушаемость. В коллективе общителен, активно сотрудничает с лидером. Если сам оказывается лидером, то демократического типа.

Тенденция VIII — отзывчивость. Эмпатия, эмоциональная реактивность, чувствительность к поведению других. Умение сопереживать. Альтруизм. Служение идеалу или идолу, самоотдача. Бескорыстие. Материнский тип отношений с людьми. Опека над слабыми и беззащитными. Человек совестливый, обязательный, исполнительный. Дорожит мнением окружающих. Дорожит мнением референтной группы, а не вообще, т. е. ориентация на социум по интровертированному типу. Это — существенное отличие от тенденции VII, где присутствует ориентация на социум по экстравертированному типу.

Организаторские способности лидера

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости у него организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков, Е. Крушельницкий (в пересказе Н. А. Литвинцевой [58, 49]), являются:

- волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;
- настойчив, умеет разумно рисковать; терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
- инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки, независим;
- психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;
- хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;
- самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
- требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;
- критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;

- надежен, держит слово, на него можно положиться;
- вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
- оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;
- способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

Представленная ниже методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция

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

Тест-опросник

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

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 - а) да
 - б) нет
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 - а) да
 - б) нет
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
 - а) да
 - б) нет
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
 - а) да
 - б) нет
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
 - а) да
 - б) нет
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
 - а) да
 - б) нет
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
 - а) да
 - б) нет
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
 - а) да
 - б) нет
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
 - а) да
 - б) нет
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?
 - а) да
 - б) нет
16. Если то, что вы заметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
 - а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого
 - б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца
17. Какое из двух мнений вам ближе?
 - а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем
 - б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам
18. С кем вы предпочитаете работать?
 - а) с покорными людьми
 - б) с независимыми и самостоятельными людьми

32. Какой из следующих «портретов» больше напоминает вас?
 - а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет
 - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
 - а) промолчите
 - б) будете отстаивать свое мнение
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
 - а) да
 - б) нет
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
 - а) да
 - б) нет
36. Что бы вы предпочли?
 - а) работать под руководством хорошего человека
 - б) работать самостоятельно, без руководителя
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
 - а) согласен
 - б) не согласен
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
 - а) да
 - б) нет
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
 - а) да
 - б) нет
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
 - а) опускаете руки
 - б) появляется сильное желание их преодолеть
41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?
 - а) да
 - б) нет
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
 - а) да
 - б) нет
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение?
 - а) введу нужные изменения немедленно
 - б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю

Самооценка стиля управления

Организаторские и коммуникативные качества личности существенно влияют на стиль управления руководителя (менеджера, предпринимателя). Ниже приводится методика самооценки руководителем стиля управления (приводится по данным составителей «Рабочей книги практической психологии» [60, с. 268-272)).

Инструкция

Отвечьте в утвердительной форме на вопросы теста, касающиеся вашего характера, привычек, склонностей. Обведите кружком те утверждения, которые соответствуют вашему поведению и отношению к людям. Если вы никогда не сталкивались с такими ситуациями, постарайтесь представить, как бы вы могли повести себя в них.

Тест-опросник

1. В работе с людьми я предпочитаю, чтобы они беспрекословно выполняли мои распоряжения.
2. Меня легко увлечь новыми задачами, но я быстро охлаждаю к ним.
3. Люди часто завидуют моему терпению и выдержке.
4. В трудных ситуациях я всегда думаю о других, а потом о себе.
5. Мои родители редко заставляли меня делать то, чего я не хотел.
6. Меня раздражает, когда кто-то проявляет слишком много инициативы.
7. Я очень напряженно работаю, так как не могу положиться на своих подчиненных.
8. Когда я чувствую, что меня не понимают, я отказываюсь от намерения доказать что-либо.
9. Я умею объективно оценивать своих подчиненных, выделив среди них сильных, средних и слабых.
10. Мне приходится часто советоваться со своими помощниками, прежде чем отдать соответствующее распоряжение.
11. Я редко настаиваю на своем, чтобы не вызывать у людей раздражения.
12. Уверен, что мои оценки успехов и неудач подчиненных точны и справедливы.
13. Я всегда требую от подчиненных неукоснительного соблюдения моих приказаний и распоряжений.

14. Мне легче работать одному, чем кем-то руководить.
15. Многие считают меня чутким и отзывчивым руководителем.
16. Мне кажется, что от коллектива ничего нельзя скрывать: ни хорошего, ни плохого.
17. Если я встречаю сопротивление, у меня пропадает интерес к работе с людьми.
18. Я игнорирую коллективное руководство, чтобы обеспечить эффективность единоначалия.
19. Чтобы не подорвать свой авторитет, я никогда не признаю своих ошибок.
20. Мне часто для эффективной работы 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 очень тесные контакты и приятельские отношения.
24. Я всегда стремлюсь любой ценой быть первым во всех начинаниях.
25. Я пытаюсь выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций.
26. Мне легче подстроиться под мнение большинства коллектива, чем выступить против него.
27. Мне кажется, что подчиненных надо хвалить за каждое, пусть даже самое незначительное, достижение.
28. Я не могу критиковать подчиненного в присутствии других людей.
29. Мне приходится чаще всего просить, а не требовать.
30. Я часто теряю от возбуждения контроль над своими чувствами, особенно когда мне надоедают.
31. Если бы я имел возможность чаще бывать среди подчиненных, то эффективность моего руководства значительно бы повысилась.
32. Я иногда проявляю спокойствие и равнодушие к интересам и увлечениям подчиненных.
33. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.

34. Мне нравится анализировать и обсуждать с подчиненными их проблемы.
35. Мои помощники справляются не только со своими, но и с моими функциональными обязанностями.
36. Мне легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными, которых всегда можно поставить на место.
37. Я всегда добиваюсь выполнения своих распоряжений наперекор 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. Мне приходится часто заниматься текущими делами и, испытывать от этого большие эмоциональные и интеллектуальные нагрузки.
43. Родители заставляли меня подчиняться даже тогда, когда я считал это неразумным.
44. Работу с людьми я представляю себе как мучительное занятие.
45. Я стараюсь развивать в коллективе взаимопомощь и сотрудничество.
46. Я с благодарностью отношусь к предложениям и советам подчиненных.
47. Главное в руководстве — распределить обязанности.
48. Эффективность управления достигается тогда, когда подчиненные существуют как исполнители воли менеджера.
49. Подчиненные — безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать.
50. Лучше всего предоставлять полную самостоятельность коллективу и ни во что не вмешиваться.
51. Для более качественного руководства нужно поощрять наиболее способных подчиненных и строго взыскивать с нерадивых.
52. Я всегда признаю свои ошибки и выбираю более правильное решение.

53. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
54. Нарушителя дисциплины строго наказываю.
55. В критике недостатков подчиненных я беспощаден.
56. Иногда мне кажется, что в коллективе я лишний человек.
57. Прежде чем упрекать подчиненного, я стараюсь его похвалить.
58. Я хорошо взаимодействую с коллективом и считаюсь с его мнением.
59. Меня часто упрекают в чрезмерной мягкости к подчиненным.
60. Если бы мои подчиненные делали так, как я требую, я бы достиг гораздо большего.

Анализ и интерпретация данных тестирования

Подсчитав номера выбранных утверждений и войдя в ключ-таблицу, можно определить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стилей управления.

Ключ-таблица к тесту

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

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальной (0-7), средней (8-13), высокой (14-20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления.

Для более полной характеристики индивидуального стиля управления и последующего его совершенствования можно руководствоваться приведенными ниже данными.

Характеристика индивидуального стиля управления

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
	Авторитарный
0-7	<i>Минимальная:</i> проявляется в слабом желании быть лидером, неустойчивых навыках менеджера, самоуверенности, упрямстве, стремлении доводить начатое дело до конца, критиковать отстающих и неспособных подчиненных
8-13	<i>Средняя:</i> отражает хорошие лидерские качества, умение руководить действиями подчиненных, требовательность и настойчивость, стремление воздействовать на коллектив силой приказа и принуждением, целеустремленность и эгоизм, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей
14-20	<i>Высокая:</i> раскрывает ярко выраженные лидерские качества и стремление к единоначальной власти, непреклонность и решительность в суждениях, энергичность и жесткость в требованиях, неумение учитывать инициативу подчиненных и предоставлять им самостоятельность, чрезмерную резкость в критике и предвзятость в оценках, честолюбие и низкую совместимость с заместителями, злоупотребление наказаниями, пренебрежение общественным мнением
	Либеральный
0-7	<i>Минимальная:</i> неустойчивое желание работать с людьми, неумение ставить перед подчиненными задачи и решать их совместно, неуверенность и нечеткость в распределении обязанностей, импульсивность в критике недостатков подчиненных, слабая требовательность и ответственность
8-13	<i>Средняя:</i> стремление переложить свои обязанности на заместителей, пассивность в руководстве людьми, нетребовательность и доверчивость, страх перед необходимостью самостоятельно принимать решения, чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность к уговорам

Продолжение

Сумма утвердительных ответов	Степень выраженности стиля управления
14-20	<i>Высокая:</i> полное безразличие к интересам коллектива, нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, нетребовательность и самоустранение от управления, повышенная внушаемость и слабоволие, беспринципность и неумение отстаивать свою точку зрения, отсутствие целей деятельности и конкретных планов, попустительство, заигрывание, панибратство
Демократический	
0-7	<i>Минимальная:</i> слабое стремление быть ближе к подчиненным, сотрудничать и слушать советы помощников, попытки направлять деятельность коллектива через заместителей и актив, некоторая неуверенность в своих указаниях
8-13	<i>Средняя:</i> устойчивое стремление жить интересами коллектива, проявлять заботу о персонале, оказывать доверие заместителям и поощрять их инициативу, использовать методы убеждения и принуждения, прислушиваться к мнениям персонала
14-20	<i>Высокая:</i> умение координировать и направлять деятельность коллектива, предоставлять самостоятельность наиболее способным подчиненным, всемерно развивать инициативу и новые методы работы, убеждать и оказывать моральную поддержку, быть справедливым и тактичным в споре, изучать индивидуальные качества личности и социально-психологические процессы коллектива, развивать гласность и критику, предупреждать конфликты и создавать доброжелательную атмосферу

Самооценка личности

Разработка методик самооценки личности имеет определенные трудности, связанные с возрастными особенностями и профессиональной ориентацией различных контингентов испытуемых.

Самооценка — это оценка личностью самой себя, своих возможностей, психологических качеств и места среди других людей.

Самооценка предполагает оценку своих способностей, качеств и поступков, своих жизненных целей и возможностей их достижения.

Самооценка является важнейшим регулятором поведения личности. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам.

Самооценка личности тесно связана с уровнем притязаний и мотивацией достижения успеха в различных видах деятельности.

Люди с низкой самооценкой ставят перед собой более низкие цели, чем те, которых могут достичь, преувеличивают значение неудач. Им свойственны такие черты, как нерешительность, боязнь, обидчивость, придирчивость, чрезмерная совестливость, конфликтность. Однако человек с низкой самооценкой, как отмечает М. К. Тутушкина [57, 92), легче поддается влиянию других людей и имеет больше шансов прийти к адекватной самооценке, чем человек с завышенной самооценкой.

Люди с завышенной самооценкой ставят перед собой более высокие цели, чем те, которых они могут достичь. Уровень их притязаний превышает реальные возможности. К себе они не критичны. Считают себя самыми хорошими людьми, умными, добрыми. К окружающим пренебрежительны. С оценкой, которую им дают окружающие, не соглашаются, часто бывают причиной конфликтных ситуаций в коллективе. Чертами их характера становятся зазнайство, высокомерие, стремление к превосходству, неуважительное, грубое отношение к окружающим.

Адекватная самооценка личностью своих способностей и возможностей обеспечивает и соответствующий *адекватный уровень притязаний*, трезвое отношение к успехам и неудачам, одобрению и неодобрению.

Ниже представлены две методики самооценки личности: методика самооценки студента по данным И. Я. Киселева¹ и методика самооценки деловых и личностных качеств менеджера [57, с. 188-195].

Методика самооценки студента

Методика самооценки студента (курсанта, слушателя) может выполняться как индивидуально, так и в группе. Эта методика пригодна и для групп юношеского возраста (старшеклассников).

Испытуемым выдаются бланки для самооценки личности.

¹ Киселев И. Я. Методика самооценки студента // Практические занятия по психологии; Учеб. пособие / Под ред. Д. Я. Богдановой, И. П. Волковой. М.: Физкультура и спорт, 1989. С. 35-36.

Бланк самооценки личности

Фамилия, имя, отчество _____

Дата _____ Специализация _____

N	Качества	N	d	d ²
	Уступчивость			
	Смелость			
	Вспыльчивость			
	Настойчивость			
	Нервозность			
	Терпеливость			
	Увлекаемость			
	Пассивность			
	Холодность			
	Энтузиазм			
	Осторожность			
	Капризность			
	Медлительность			
	Нерешительность			
	Энергичность			
	Жизнерадостность			
	Мнительность			
	Упрямство			
	Беспечность			
	Застенчивость			
r=1- 0,00075 x $\sum d^2$.				$\sum d^2$

Инструкция 1

Прочтите внимательно все слова, характеризующие качества личности. Рассмотрите эти качества с точки зрения полезности, социальной значимости, желательности. Оцените каждое из них в пределах от 20 до 1 балла. Оценку «20» проставьте в графе «N» бланка слева от того качества, которое, по вашему мнению, является самым желанным, значимым, полезным. Оценку «1» — слева от качества, которое менее всех желательно, полезно, значимо. А оценки от «2» до «19» расположите в соответствии с вашим отношением ко всем остальным качествам. Помните, ни одна оценка не должна повториться.

Загните левую часть бланка с оценками таким образом, чтобы они не были видны.

Инструкция 2

В графе справа отметьте оценкой «20» качество, которое, по вашему мнению, присуще вам в наибольшей степени. Оценкой «19» — качество, присущее вам несколько меньше, и т. д. Наконец, оценкой «1» — качество, характерное для вас в наименьшей степени. Оценки не должны повторяться.

Определение самооценки и интерпретация результатов тестирования

1. Отогните левую часть бланка.
2. Начиная с верхней строки, из оценки, стоящей слева, вычитите оценку, стоящую справа. Результат запишите в графе d . Возведите его в квадрат и второй результат запишите в графе d^2 .
3. Сложите все значения d^2 и запишите внизу полученную сумму.
4. Помножьте эту сумму на 0,00075.
5. Из единицы вычитите полученное произведение.

В конечном итоге вы определите коэффициент ранговой корреляции (r), который может иметь значение от +1 до -1. Он выражает характер и тесноту связи между отношением человека к качествам, названным в бланке, и самооценкой тех же качеств у самого себя. Чем ближе коэффициент к +1, тем выше самооценка личности. Для спортсменов, например, характерны высокие самооценки, выражающиеся значениями коэффициента корреляции 0,62-0,85. Значение r , превышающее 0,85, может свидетельствовать о завышенной самооценке, о некритическом отношении к себе.

Методика самооценки деловых и личностных качеств менеджера

Исследования, проведенные психологами, показали, что характерологическими чертами личности менеджера, руководителя высшего звена являются общительность (готовность к сотрудничеству, доброжелательное отношение к людям, уживчивость), эмоциональная стабильность, высокий самоконтроль (развитые волевые качества, чувство долга и т. п.), развитое самосознание (осознание своих устремлений и действий, осознание своих достоинств и недостатков и т. п.).

Для руководителя, очевидно, существует определенный оптимум в развитии его способностей и интеллекта. Ниже описана методика

определения самооценки руководителя по Ф. Фидлеру [57, с. 188—192].

В табл. 3 отмечены 10 деловых и 10 личностных качеств. Испытуемому следует оценить присущие ему и его сотрудникам каждое из этих качеств в 10-балльной шкале (от 0 до 9).

Таблица 3

Деловые и личностные качества менеджера

Качества личности	Ваша оценка		Оценка самого себя
	наиболее предпочтительного коллеги	наименее предпочтительного коллеги	
<p style="text-align: center;">Деловые</p> 1. Трудолюбие 2. Инициативность 3. Аккуратность 4. Профессиональная грамотность 5. Организованность 6. Исполнительность 7. Энергичность 8. Ответственность 9. Способности к работе 10. Дисциплинированность			
<p style="text-align: center;">Личностные</p> 11. Доброжелательность 12. Справедливость 13. Коллективизм 14. Умение держать слово 15. Отзывчивость 16. Уравновешенность 17. Скромность 18. Внешняя привлекательность 19. Жизнерадостность 20. Широта кругозора			
Среднее по п. 1-10			
Среднее по п. 11-20			
Общее среднее			

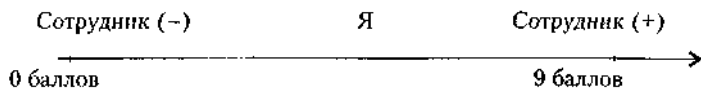
Инструкция (по оценке деловых и личностных качеств руководителя). Оцените по 10-балльной шкале (от 0 до 9) психологические качества наиболее предпочитаемого вами сотрудника, не называя его фамилии. Оцените качества наименее предпочитаемого сотрудника, также не называя его фамилии. Затем оцените самого себя. 9 баллов — самый высокий уровень развития качества. 0 — его полное отсутствие.

Анализ и интерпретация результатов тестирования. В табл. 3 приведены деловые (п. 1-10) и личностные качества (п. 11-20). Подсчитайте средние баллы по деловым и личностным качествам (п. 1-10 и 11-20) всех оцениваемых вами лиц (наиболее предпочитаемого, наименее предпочитаемого, самого себя). Выведите общие средние по всем 20 психологическим качествам. Проведите анализ и интерпретируйте данные тестирования по следующим позициям.

1. Поставили ли вы какие-либо высокие оценки наименее предпочитаемому сотруднику? Поставили ли вы какие-либо низкие оценки наиболее предпочитаемому сотруднику? Разнообразны ли оценки, которые вы поставили лично себе? Или эти оценки в основном постоянны?

2. Какие качества больше всего вы цените в себе? Деловые или личностные? За какие качества (деловые или личностные) вы более всего цените наиболее предпочитаемого сотрудника? За что вы недолюбливаете наименее предпочитаемого сотрудника? Может оказаться, что некоторые его качества характера схожи с вашими, а в чем-то — противоположны вашим. Какие это качества? Почему они для вас важнее других?

3. На условной шкале (см. далее) расположите условные обозначения себя и ваших сотрудников.



Условные обозначения:

сотрудник (+) — наиболее предпочитаемый;
 сотрудник (-) — наименее предпочитаемый.

Обычно самооценка менеджера на условной шкале располагается между сотрудником (+) и сотрудником (-).

К какому из ваших сотрудников ближе всего ваша самооценка?

По каким из 20 психологических качеств вы ближе к одному, а по каким — ближе к другому сотруднику? Что нового вы узнали о себе?

Есть ли качества, по которым вы превосходите коллегу (+)? Что это за качества? Есть ли качества, по которым коллега (-) превосходит вас?

Оценив себя, человек может сознательно, а не стихийно, управлять своим поведением и заниматься самовоспитанием. Обычно у эффективного руководителя различие между средними оценками наиболее и наименее предпочитаемых коллег небольшие. Руководитель умеет видеть и достоинства непродвинутого и недостатки продвинутого коллеги.

Методика определения локализации контроля

Локализация контроля или, иначе, локус контроля — это личностное качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам либо собственным способностям и усилиям.

Первый вид локуса контроля называется экстернальным, т. е. внешним. Второй вид назван интервальным, т. е. внутренним. Понятие локуса контроля предложено американским психологом Д. Роттером. Локус контроля является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации.

Далее приведена методика теста-опросника локуса контроля в разработке С. Р. Пантелева и В. В. Столина, как она описана в интерпретации Е. И. Рогова [62, с. 215-219].

Опросник содержит 32 пункта (26 — работающих и 6 — маскированных) и образует одномерную шкалу, дающую обобщенный показатель локуса контроля. Опросник для измерения локуса контроля предназначен для студентов. Может быть использован также и для старшеклассников, лиц юношеского возраста.

Инструкция

Выберите из каждой пары высказываний одно (и только одно) высказывание, с которым вы более всего согласны. Отметьте соответствующую ему букву на бланке ответов либо выпишите на листе бумаги, какое высказывание вы выбрали (например, «4а», «5б», «7а» и т. п.).

Тест-опросник

- а) издержки в воспитании детей часто связаны с излишней строгостью родителей;
- б) в наше время неблагополучие детей в большей степени зависит от того, что родители недостаточно строги с ними.

2. а) многие несчастья в жизни людей объясняются невезением;
б) людские невезения — результат их собственных ошибок.
3. а) большинство недостатков в работе сферы обслуживания связано с тем, что мы плохо с ними боремся;
б) в ближайшее время улучшить сферу бытового обслуживания почти невозможно.
4. а) к людям относятся так, как они того заслуживают;
б) к несчастью, достоинства человека часто остаются непризнанными, как бы он ни старался.
5. а) спокойная жизнь студента на факультете зависит от его отношений с руководителем курса;
б) у добросовестного студента не бывает конфликтов с учебной частью.
6. а) жалобы на то, что преподаватели несправедливы к студентам, редко бывают обоснованными;
б) большинство студентов не осознает, что их оценки в основном зависят от случайности.
7. а) без везения никто не может преуспеть в жизни;
б) если способный человек немногого добился, значит, он не использовал свои возможности.
8. а) как бы вы ни старались, некоторым людям вы все равно не понравитесь;
б) люди, которые не нравятся другим, просто не умеют ладить с окружающими.
9. а) наследственность играет главную роль в определении личности;
б) человека определяет его жизненный опыт.
10. а) из моего опыта следует, что если что-то должно произойти, то это произойдет;
б) я убедился, что принять решение о выполнении определенного действия лучше, чем положиться на случай.
11. а) в жизни студента, который всегда тщательно готовится к занятиям, редко бывает несправедливая оценка;
б) систематические занятия — излишняя трата сил, так как экзамен — это своеобразная лотерея.
12. а) успех приносит усердная работа, он мало связан с везением;
б) чтобы хорошо устроиться, нужно вовремя оказаться в нужном месте.
13. а) мнение студента будет учтено, если оно будет обосновано;
б) студенты практически не оказывают влияния на решение деканата.

14. а) что бы я ни планировал, я почти уверен, что мне удастся осуществить намеченное;
б) планирование будущих действий не всегда разумно, так как многое зависит от случая.
15. а) есть определенные люди, в которых нет ничего хорошего;
б) что-то хорошее есть в каждом.
16. а) если принято верное решение, то достижение того, чего я хочу, мало зависит от обстоятельств;
б) очень часто мы можем принять решение, гадая на монете.
17. а) кто станет руководителем — часто зависит от того, кому повезет;
б) нужны специальные способности, чтобы заставить людей выполнять то, что нужно.
18. а) события в мире зависят от сил, которыми мы не можем управлять;
б) принимая активное участие в политике и общественных делах, люди могут контролировать мировые события.
19. а) если в общежитии скучно, значит студком «никуда не годится»;
б) сделать жизнь в общежитии веселой и интересной зависит от нас самих.
20. а) большинство людей не сознает, до какой степени их жизнь определяется случаем;
б) не существует реально такой вещи, как везение.
21. а) человек иногда вправе допустить ошибку;
б) обычно лучше всего «прикрыть» свои ошибки.
22. а) трудно понять, почему мы нравимся некоторым людям;
б) как много друзей ты имеешь, зависит от того, что ты за личность.
23. а) неприятности, которые с нами случаются, сбалансированы удачами;
б) большинство несчастных судеб — результат отсутствия способностей, избыток невежества и лени.
24. а) аспирант — это в прошлом свободный, трудолюбивый студент;
б) чтобы поступить в аспирантуру, нужны «связи».
25. а) иногда я не могу понять, на основании чего преподаватели ставят оценки;
б) есть прямое соотношение между моим усердием и оценкой.
26. а) хороший лидер в коллективе ожидает, что каждый сам решит, что ему делать;
б) хороший лидер в коллективе определяет, что делать каждому.

27. а) добровольно работая сейчас, я обеспечиваю себе будущие научные достижения;
 б) большинство великих научных открытий — результат непредсказуемого озарения.
28. а) не раз я чувствовал, что у меня мало влияния на события, которые со мной случаются;
 б) я почти не верю, что везение или удача играют важную роль в моей жизни.
29. а) люди одиноки потому, что не стараются быть дружелюбными;
 б) немного пользы в том, чтобы стараться быть приятным людям, если ты им нравишься, то и так нравишься.
30. а) в высшей школе неоправданно много внимания уделяют физкультуре;
 б) занятия спортом — лучшее средство воспитания характера.
31. а) то, что со мной случается — это мои собственные действия и поступки;
 б) иногда мне кажется, что моя жизнь идет сама по себе.
32. а) рядовому студенту трудно понять, на основании чего деканат выносит свои решения;
 б) чаще всего студенты сами виноваты, если деканат применяет строгие меры.

Ключ к опроснику

Интернальные альтернативы	26, 3а, 4а, 5б, 6а, 7б, 8б, 10б, 12а, 13а, 14а, 16а, 17б, 18б, 19б, 20б, 22б, 23б, 24а, 25б, 27а, 28б, 29а, 31а, 32б
• Экстернальные альтернативы	2а, 3б, 4б, 5а, 6б, 7а, 8а, 10а, 11б, 12б, 13б, 14б, 16б, 17а, 18а, 19а, 20а, 22а, 23а, 24а, 25а, 27б, 28а, 29б, 31б, 32а
Маскировочные пункты	1, 9, 15, 21, 26, 30

Анализ и интерпретация результатов тестирования

Показатель субъективной локализации контроля соответствует сумме выбранных испытуемым альтернатив по каждому из видов локуса контроля. Максимальный локус контроля достигает значения 26 (из 32 высказываний вычитается шесть маскировочных пунктов — 1, 9, 15, 21, 26, 30). Если, к примеру, внутренний локус контроля оказался равным 26, то внешний локус контроля в этом случае будет равен нулю. Однако такое значение локуса контроля испытуемый может достичь в крайне редких случаях. В основном показатели локуса контроля испытуемых группируются вокруг средних его значений.

Так, средний суммарный балл локуса контроля, определенный для большой выборки студентов различных вузов Москвы, был равен 14.

Люди, обладающие интервальным, т. е. внутренним локусом контроля, более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении поставленных целей, склонны к самоанализу, уравновешены, общительны, доброжелательны и независимы. Организаторские и коммуникативные качества у них развиты в достаточной степени. Внутренний локус контроля социально одобряем.

Склонность к внешнему локусу контроля, напротив, проявляется наряду с такими чертами характера, как неуверенность в своих способностях, неуравновешенность, стремление отложить реализацию своих намерений на неопределенный срок, тревожность, подозрительность, конфликтность и агрессивность. Организаторские возможности у таких лиц минимальны, способность к общению с людьми понижена.

Для выявления закономерностей связи между локусом контроля и другими личностными характеристиками иногда целесообразно вычерчивать графики личностного профиля испытуемого. Обычно такие графики вычерчиваются в показателях 10-балльной шкалы (т. е. в стенах). Для перевода «сырых» баллов локуса контроля в стены можно воспользоваться таблицей, помещенной ниже.

Перевод «сырых» баллов в стены

«Сырые» баллы	Стены	«Сырые» баллы	Стены
0-4	1	15-16	6
5-7	2	17-18	7
8-10	3	19-20	8
11-12	4	21-22	9
13-14	5	23-26	10

Методика Q-сортировки

Методика «Q-сортировка» предназначена для изучения представлений о себе. Была разработана В. Стефансоном в 1958 г. Далее эта методика описывается в адаптированном варианте, как она изложена в сборниках психологических тестов последних лет (см., например, [58]).

Испытуемому предлагается набор карточек, содержащих утверждения или названия свойств личности. Их необходимо распределить по группам от «наиболее характерных» до «менее характерных» для него. Вместо карточек испытуемому может быть предложен просто тест-опросник «Q-сортировка» с высказываниями. Достоинством

методики является то, что при работе с ней испытуемый проявляет свою индивидуальность, т. е. реальное «Я», а не «соответствие-несоответствие» статистическим нормам и результатам других людей.

Методика может быть использована повторно для определения «идеального Я» или «социального Я» (Каким меня видят другие?), «значимых других» (Каким я вижу своего партнера?) или «идеального партнера» (Каким бы я хотел видеть своего партнера?).

Методика позволяет определить шесть основных тенденций поведения человека в реальной группе: зависимость, независимость, общительность, необщительность, «принятие борьбы» и «избегание борьбы».

Так, *тенденция к зависимости* проявляется во внутреннем стремлении индивида к принятию групповых стандартов и ценностей (социальных и морально-этических). *Тенденция к общительности* свидетельствует о контактности, стремлении к эмоциональным проявлениям в общении как в группе, так и за ее пределами. *Тенденция к «борьбе»* — это активное стремление личности участвовать в групповой жизни, добиваться более глубокого статуса в системе межличностных взаимоотношений. В противоположность этой тенденции, *избегание «борьбы»* показывает стремление уйти от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонность к компромиссным решениям. Каждая из этих тенденций имеет внутреннюю и внешнюю характеристики, т. е. может быть внутренне присущей индивиду, а может быть внешней, своеобразной «маской», скрывающей истинное лицо человека.

Инструкция

Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «Да», если оно соответствует Вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему. В исключительных случаях разрешается ответить: «сомневаюсь». Ответы зафиксируйте в регистрационном бланке.

Тест-опросник

1. Я критичен к товарищам.
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт.
3. Я склонен следовать советам лидера.
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами.
5. Мне нравится дружелюбность в группе.

6. Я склонен противоречить лидеру.
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам.
8. Избегаю встреч и собраний в группе.
9. Мне нравится похвала лидера.
10. Я независим в суждениях и манере поведения.
11. Я готов стать на чью-либо сторону в споре.
12. Я склонен руководить товарищами.
13. Радуюсь общению с одним-двумя друзьями.
14. При проявлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен.
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы.
16. Не придаю значения личным качествам членов группы.
17. Я склонен отвлекать группу от ее целей.
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру.
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы.
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре.
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит.
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия.
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств.
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников.
25. Недоволен слишком формальным (деловым) отношением.
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу.
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе.
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам.
29. Я склонен затягивать и обострять спор.
30. Стремлюсь быть в центре внимания.
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы.
32. Я склонен к компромиссам.
33. Испытываю внутреннее беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям.
34. Болезненно отношусь к замечаниям друзей.
35. Могу быть коварным и вкрадчивым.
36. Я склонен принять на себя руководство в группе.
37. Я откровенен в группе.
38. У меня возникает нервное беспокойство во время группового разногласия.
39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ.
40. Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия.

41. Я склонен сердиться на товарищей.
42. Я пытаюсь вести 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. Когда раздражен, я насмешлив и ироничен.
48. У меня 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 в групповых разногласиях.
52. Я инициативен в установлении контактов в общении.
53. Избегаю критиковать товарищей.
54. Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим.
55. Мне не нравится, что отношения в группе слишком фамильярны.
56. Люблю затевать споры.
57. Стремлюсь удерживать свое высокое положение в группе.
58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их.
59. Я склонен к перепалкам, задиристый.
60. Я склонен выражать недовольство лидером.

Обработка и интерпретация результатов

Ответы испытуемого согласно Ключу распределяются по шести тенденциям. Подсчитывается частота проявления каждой из тенденций. Причем количество ответов «да» по одной из тенденций суммируется с количеством ответов «нет» по полярной тенденции в сопряженной паре. Например, количество положительных ответов по шкале «зависимость» складывается с количеством отрицательных ответов по шкале «независимость». Если полученное число приближается к 20, то можно говорить об истинном преобладании той или иной устойчивой тенденции, присущей индивиду и проявляющейся не только в определенной группе, но и за ее пределами.

Ключ к тесту-опроснику

I. Зависимость	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54
II. Независимость	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60
III. Общительность	5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52
IV. Необщительность	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58
V. Принятие борьбы	1, И, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59
VI. Избегание борьбы	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

Регистрационный бланк

Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь	Номер вопроса	Да	Нет	Сомневаюсь
1				31			
2				32			
3				33			
4				34			
5				35			
6				36			
7				37			
8				38			
9				39			
10				40			
11				41			
12				42			
13				43			
14				44			
15				45			
16				46			
17				47			
18				48			
19				49			
20				50			
21				51			
22				52			
23				53			
24				54			
25				55			
26				56			
27				57			
28				58			
29				59			
30				60			

В случае если количество ответов «да» одной тенденции оказывается равным количеству положительных ответов по противоположной тенденции (например, зависимость — независимость), то такое положение может говорить о внутреннем конфликте личности, кото-

рая находится во власти одинаково выраженных противоположных тенденций.

Три-четыре ответа «сомневаюсь» по отдельным тенденциям оцениваются как признак нерешительности, уклончивости, астеничности либо могут свидетельствовать об избирательности в поведении, о тактической гибкости, т. е. стеничности.

В целях изучения «идеального Я» испытуемого или его представления о том, каким его видят другие, проводится повторное исследование, ход которого идентичен вышеописанному. Инструкция, предъявляемая экспериментатором, корректируется в зависимости от цели исследования.

Методика определения силы воли

Воля — это сознательная саморегуляция субъектом своей деятельности, обеспечивающая преодоление трудностей при достижении жизненных целей.

Волевая регуляция поведения человека развивается по нескольким направлениям: путем преобразования произвольных психических процессов в произвольные, обретения человеком контроля над своими действиями и поведением и выработки эмоционально-волевых качеств. В результате волевой саморегуляции индивид ставит перед собой более перспективные цели и более трудные задачи, требующие значительных волевых усилий в течение достаточно длительного времени.

За последнее время разработано несколько методик по определению у испытуемых уровней силы воли. Здесь приводится методика по определению силы воли в разработке Р. С. Немова¹.

Инструкция по проведению тестирования

Тест состоит из 20 суждений. На каждое из суждений предусмотрено несколько альтернативных ответов. Выберите на каждое из суждений наиболее подходящую с вашей точки зрения альтернативу. Данные вашего выбора запишите в Бланк для ответов (или на отдельном листке).

Тест-опросник

1. Часто ли вы задумываетесь над тем, какое влияние ваши поступки оказывают на окружающих?

¹ Немое Р. С. Психология: Учебник: В 3 кн. М.: Просвещение, 1995. Кн. 3: Экспериментальная и педагогическая психология и психодиагностика. С. 450-453.

12. Если в пылу полемики ваш оппонент срывается и допускает личный выпад против вас, то вы:
 - а) отвечаете ему тем же;
 - б) не обращаете на это внимания;
 - в) демонстративно оскорбляетесь;
 - г) прерываете с ним разговор, чтобы успокоиться.
13. Если вашу работу забраковали, то вы:
 - а) испытываете досаду;
 - б) испытываете чувство стыда.
 - в) гневаетесь;
14. Если вы вдруг попадаете впросак, то кого вините в этом в первую очередь?
 - а) самого себя;
 - б) судьбу, невезение.
 - в) объективные обстоятельства;
15. Не кажется ли вам, что окружающие вас люди недооценивают ваши способности и знания?
 - а) да
 - б) нет
16. Если друзья или коллеги начинают над вами подтрунивать, то вы:
 - а) злитесь на них;
 - б) стараетесь уйти от них и держаться подальше;
 - в) сами включаетесь в игру и начинаете подыгрывать им, подшучивая над собой;
 - г) делаете безразличный вид, но в душе негодуете.
17. Если вы очень спешите и вдруг не находите свою вещь на привычном месте, куда вы ее обычно кладете, то:
 - а) будете молча продолжать ее поиск;
 - б) уйдете, оставив нужную вещь дома.
18. Что скорее всего выведет вас из равновесия?
 - а) длинная очередь в приемной у какого-нибудь чиновника, к которому вам необходимо срочно попасть;
 - б) толчея в общественном транспорте;
 - в) необходимость приходиться в одно и то же место несколько раз подряд по одному и тому же вопросу.
19. Закончив с кем-то спор, продолжаете ли вы его вести мысленно, приводя все новые аргументы в защиту своей точки зрения?
 - а) да
 - б) нет
20. Если для выполнения срочной работы вам представится возможность выбрать себе помощника, то кого из следующих возможных кандидатов в помощники вы предпочтете:
 - а) исполнительного, но безынициативного человека;
 - б) человека, знающего дело, но спорщика и несговорчивого;
 - в) человека одаренного, но с ленцой.

Оценка результатов тестирования

В таблице, помещенной ниже, указано, какое количество баллов в этой методике может получить испытуемый за тот или иной избранный ответ.

Балльные оценки за ответы испытуемого

Порядковый номер суждения	Вариант ответа					
	а	б	в	г	д	е
1	0	1	2	3	-	-
2	0	1	-	-	-	-
3	1	1	-	-	-	-
4	2	0	-	-	-	-
5	0	2	-	-	-	-
6	2	0	-	-	-	-
7	2	0	-	-	-	-
8	0	2	-	-	-	-
9	0	1	3	2	2	0
10	2	0	0	0	-	-
11	0	1	2	0	-	-
12	0	2	1	3	-	-
13	2	1	0	-	-	-
14	2	0	0	-	-	-
15	0	2	-	-	-	-
16	0	1	2	0	0	-
17	2	0	1	-	-	-
18	1	0	2	-	-	-
19	0	2	-	-	-	-
20	0	1	2	-	-	-

Если сумма набранных баллов 14 и менее, то данный человек считается человеком со слабой волей.

При сумме баллов от 15 до 25 характер и воля человека считаются достаточно твердыми, а поступки в основном реалистичными и взвешенными.

При общей сумме баллов от 26 до 38 характер человека и его воля считаются очень твердыми, а его поведение в большинстве случаев —

достаточно ответственным. Есть, правда, опасность увлечения силой воли с целью самолюбования.

При сумме баллов выше 38 воля и характер человека считаются близкими к идеальным, но иногда возникает сомнение в том, достаточно ли правильно и объективно человек себя оценил.

Уровень притязаний личности

С самооценкой личности тесно связан уровень его притязаний.

Уровень притязаний личности — это стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

Люди, обладающие реалистическим уровнем притязаний, отличаются уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей, большей продуктивностью по сравнению с людьми, уровень притязаний которых неадекватен их способностям и возможностям.

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, его поведение становится неадекватным, возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность и т. п. Из этого следует, что уровень притязаний тесно связан с самооценкой личности и мотивацией достижения успехов в различных видах деятельности.

Американскими учеными Д. Макклеландом и Д. Аткинсоном разработана теория мотивации достижения успехов в различных видах деятельности. Согласно этой теории, люди, мотивированные на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Они стремятся во что бы то ни стало добиться успеха в своей деятельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленных целей. Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленных целей.

Совершенно иначе ведут себя люди, мотивированные на избегание неудачи. Для них явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики, не испытывает удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи.

Индивиды, ориентированные на достижение успеха, способны правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно

оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Напротив, люди, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что, в свою очередь, ведет к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется в отборе лишь трудных или слишком легких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать соревнования, не критичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т. п.

Далее описана методика оценки уровня притязаний, как она представлена в исследовании В. К. Гербачевского¹.

Опросник В. К. Гербачевского предназначен для выявления уровня притязаний испытуемого посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Опросник заполняется испытуемым после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности (учебной, спортивной, производственной и т. п.). Предполагается, что после ответов на вопросы теста В. К. Гербачевского испытуемый продолжает работать над завершением учебного или производственного задания. Время на выполнение задания не лимитировано. Задание не обязательно должно быть выполнено в один день, на одном занятии. В зависимости от конкретных учебных или производственных целей задание может выполняться на протяжении нескольких дней (с перерывами) или даже недель.

Инструкция по заполнению опросника В. Гербачевского

По завершении одного из этапов предложенного вам задания, когда часть задания вами уже выполнена и впоследствии предстоит работать над оставшейся его частью, сделайте перерыв для того, чтобы ответить на тест-опросник В. Гербачевского.

Прочтите каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени вы согласны или не согласны с ним. Обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике: если полностью согласны с высказыванием — +3; если просто согласны — +2; если скорее согласны, чем не согласны — +1; если вы совершенно не согласны — -3; если просто не согласны — -2; если скорее не согласны, чем согласны — -1. Если же вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте — 0. Все высказывания относятся к тому, о чем вы думаете, что чувствуете или хотите в момент, когда работа над заданием прерывается.

¹ Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие / Л. И. Вансовская, В. К. Гаيدا, В. К. Горбачевский и др.; Под ред. А. А. Крылова. СПб.: СПбГУ, 1997. С. 43-50.

Опросник В. Гербачевского

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Возраст_

Профессия (специальность)

№ п/п	Высказывание	Лкала для ответов						
1	Исследование мне уже порядком надоело	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2	Я работаю на пределе своих сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3	Я хочу показать все, на что способен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5	Мне интересно, что получится	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6	Задание довольно сложное	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7	То, что я делаю, никому не нужно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8	Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
10	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11	Эта ситуация может причинить мне неприятности	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13	Я проявляю достаточно старания	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15	Задание большого интереса не вызывает	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16	Я сам ставлю перед собой задачи	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18	Я ощущаю прилив сил	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19	Лучших результатов мне не добиться	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
21	Я хочу ставить все более и более трудные цели	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
22	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
23	Чем дольше работаешь, тем становится более интересно	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3

№ пл	Высказывание	Шкала для ответов
24	Я не собираюсь «выкладываться» в этой работе	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25	Скорее всего мои результаты будут низкими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28	Задание достаточно простое	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29	Я способен на лучший результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30	Чем труднее цель, тем больше желание ее достигнуть	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
31	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33	Я увлекся работой над заданием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34	Я хочу избежать низкого результата	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35	Я чувствую себя независимым	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37	Я работаю вполсилы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38	Меня интересуют границы моих возможностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40	Я сделаю все, что в моих силах для достижения цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42	Испытание — это лотерея	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Анализ и интерпретация данных исследования

Проблемные ситуации, возникающие в процессе ответов на высказывания опросника, приводят к актуализации потребностей, среди которых выделяются познавательные, социальные, потребности самосознания, повышения самоуважения и т. п. На основе этих потребностей субъект оценивает значимость и трудность задания, затраты времени и сил, прогнозируемые оценки развития личностных качеств.

По результатам тестирования определяется мотивационная структура личности испытуемого. В этой структуре различают 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа (табл. 4) и правил перевода ответов испытуемого в баллы (табл. 5).

Таблица 4

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности

№ лл	Компоненты мотивационной структуры	Номера высказываний	Баллы
1	Внутренний мотив	15*, 23, 33	
2	Познавательный мотив	5, 22*, 38	
3	Мотив избегания	11, 17, 34	
4	Состязательный мотив	8, 32*, 39	
5	Мотив смены деятельности	1, 9, 27	
6	Мотив самоуважения	12, 21, 30	
7	Значимость результатов	7, 20*, 36	
8	Сложность задания	6, 28*	
9	Волевое усилие	2, 13, 37*	
10	Оценка уровня достигнутых результатов	19*, 29	
11	Оценка своего потенциала	18, 31, 41*	
12	Намеченный уровень мобилизации усилий	3, 24*, 40	
13	Ожидаемый уровень результатов	10, 25*	
14	Закономерность результатов	14, 26*, 42*	
15	Инициативность	4*, 16, 35	

Примечание. Баллы с номерами высказываний, отмеченных звездочками (*), подсчитываются по правилам обратного перевода (табл. 5).

Таблица 5

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

Условно компоненты мотивационной структуры можно разделить на четыре блока (группы).

В первую группу входят 6 компонентов, представляющих собой **ядро мотивационной структуры личности**. К ним относятся следующие.

Компонент 1 — внутренний мотив. Выражает увлеченность заданием, выявляет те аспекты, которые придают выполнению задания привлекательность.

Компонент 2 — познавательный мотив. Характеризует субъекта как проявляющего интерес к результатам своей деятельности.

Компонент 3 — мотив избегания. Свидетельствует о боязни показать низкий результат со всеми вытекающими из этого последствиями.

Компонент 4 — состязательный мотив. Показывает, насколько субъект придает значение высоким результатам в деятельности других субъектов.

Компонент 5 — мотив к смене текущей деятельности. Раскрывает переживаемые субъектом тенденции к прекращению работы, которой он занят в данный момент.

Компонент 6 — мотив самоуважения. Выражается в стремлении субъекта ставить перед собой все более и более трудные цели в однотипной деятельности. Перечисленные выше компоненты, составляющие ядро мотивационной сферы личности, выступают в роли факторов, непосредственно побуждающих субъекта к определенному виду деятельности.

Вторую группу образуют компоненты, связанные с достижением достаточно трудных целей. Они относятся к текущим делам.

Компонент 7 — придание личностной значимости результатам деятельности.

Компонент 8 — уровень сложности задания.

Компонент 9 — проявление волевого усилия. Выражает оценку степени выраженности волевого усилия в ходе работы над заданием.

Компонент 10 — оценка уровня достигнутых результатов. Соотносится с возможностями субъекта в определенном виде деятельности.

Компонент 11 — оценка своего потенциала.

В третью группу компонентов входят составляющие **прогнозных оценок** деятельности субъекта.

Компонент 12 — намеченный уровень мобилизации усилий, необходимых для достижения целей деятельности.

Компонент 13 — ожидаемый уровень результатов деятельности.

Четвертая группа компонентов отражает причинные факторы ответственности деятельности. В нее входят два компонента:

Компонент 14 — закономерность результатов. Выражает понимание субъектом собственных возможностей в достижении поставленных целей.

Компонент 15 — инициативность. Выражает проявление индивидом инициативы и находчивости при решении поставленных перед собой задач.

Перечисленные компоненты представляют собой потенциальную мотивационную структуру, возникающую в ходе выполнения задания. Ранее было сказано, что центральным звеном в этой структуре являются мотивационные компоненты, а среди них компонент самоуважения адекватно выражает экспериментальную оценку уровня притязаний личности.

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют построить индивидуальный профиль испытуемого, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Компонент самоуважения, адекватный экспериментальной оценке уровня притязаний, формируется на основе трех высказываний:

12. Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти.

21. Я хочу ставить все более и более трудные цели.

30. Чем труднее цель, тем больше желание ее достигнуть.

Суммарное количество баллов, которое испытуемый может набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Хотя нормативных данных для опросника не существует (каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального личностного профиля испытуемого), можно воспользоваться следующими экспериментальными показателями уровня притязаний:

- низкий уровень: 3-9 баллов;
- средний уровень: 10-16 баллов;
- высокий уровень: 17-21 балл.

Популярные тесты для определения коммуникативных качеств личности

За последнее время из печати выходит множество популярных тестов: тесты на все случаи жизни, тесты, обещающие за 15-20 минут определить ваш характер, темперамент, выяснить вашу судьбу

и вообще определить, на что вы способны и «что вы за птица?». Большинство из этих популярных тестов кочуют из одного альманаха или энциклопедии психологических тестов в другой. И составители этих изданий не могут уже определить первоначальное авторство большинства из помещенных в них тестовых методик. Очевидно, это идет от «застойного» времени, когда тестирование признавалось буржуазной наукой, а распространение тестов преследовалось.

В качестве заключения ниже приводятся некоторые популярные тесты, имеющие прямое отношение к тематике данной книги.

Ваш стиль общения

Нам редко удается взглянуть на себя со стороны, а ведь у каждого существует излюбленная манера общения, то, что обычно называют стилем. Данный тест может помочь определить этот стиль. С его помощью вы узнаете, достаточно ли вы корректны в отношении с сотрудниками, членами семьи, друзьями и каково им общаться с вами.

На каждые из 20 вопросов, помещенных ниже, даны три варианта ответа. Если ни один из вариантов вам не подходит, переходите к следующему вопросу. После опросника помещен Ключ для оценки результата тестирования. Не придавайте очень серьезного значения полученным данным, рассматривайте их скорее как информацию к размышлению.

1. Склонны ли вы искать пути к примирению после очередного служебного конфликта?
 - а) всегда
 - б) иногда
 - в) никогда
2. Как вы ведете себя в критической ситуации?
 - а) внутренне кипите
 - б) сохраняете полное спокойствие
 - в) теряете самообладание
3. Каким считают вас коллеги?
 - а) самоуверенным и завистливым
 - б) дружелюбным
 - в) спокойным и независимым
4. Как вы отреагируете, если вам предложат ответственную должность?
 - а) примете с некоторыми опасениями
 - б) согласитесь без колебаний
 - в) откажетесь от нее ради собственного спокойствия

5. Как вы ведете себя, если кто-то из коллег без разрешения возьмет с вашего стола бумагу?
 - а) выдадите ему «по первое число»
 - б) заставите вернуть
 - в) спросите, не нужно ли ему еще чего-нибудь
6. Какими словами вы встретите мужа (жену), если он (она) вернулся (вернулась) с работы позже обычного?
 - а) «Что так тебя задержало?»
 - б) «Где ты торчишь допоздна?»
 - в) «Я уже начала (начал) волноваться»
7. Как вы ведете себя за рулем автомобиля?
 - а) стараетесь обогнать машину, которая «показала вам хвост»
 - б) вам все равно, сколько автомобилей вас обогнало
 - в) помчитесь с такой скоростью, что никто не догонит вас
8. Какими вы считаете свои взгляды на жизнь?
 - а) сбалансированными
 - б) легкомысленными
 - в) крайне жесткими
9. Что вы предпримете, если дело не удастся?
 - а) попытаетесь свалить вину на другого
 - б) смиритесь
 - в) станете впредь осторожней
10. Как вы реагируете на фельетон о случаях распущенности среди современной молодежи?
 - а) пора бы уже молодежи запретить такие развлечения
 - б) надо создать им возможность организованно и культурно отдыхать
 - в) и чего мы с ней возимся?
11. Что вы ощущаете, если должность, которую вы хотели занять, досталась другому?
 - а) и зачем только я на это нервы тратил (тратила)?
 - б) видно, этот человек начальнику приятнее
 - в) может быть, мне это удастся в другой раз
12. Какие чувства вы испытываете, когда смотрите страшный фильм?
 - а) чувство страха
 - б) скучаете
 - в) получаете искреннее удовольствие

13. Как вы будете себя вести, если вы опоздали на важное совещание из-за дорожной пробки?
- будете нервничать во время заседания
 - попытаетесь вызвать снисходительность партнеров
 - огорчитесь
14. Как вы относитесь к своим спортивным успехам?
- обязательно стараетесь выиграть
 - цените удовольствие почувствовать себя молодым
 - очень сердитесь, если проигрываете
15. Как вы поступаете, если вас плохо обслужили в ресторане?
- стерпите, избегая скандала
 - вызовете метрдотеля и сделаете ему замечание
 - отправитесь с жалобой к директору ресторана
16. Как вы поступите, если вашего ребенка обидели в школе?
- поговорите с учителем
 - устроите скандал родителям обидчика
 - посоветуете ребенку дать сдачи
17. Какой вы человек?
- обычный
 - самоуверенный
 - пробивной
18. Что вы скажете подчиненному, с которым столкнулись в дверях?
- простите, это моя вина
 - ничего, пустяки
 - а повнимательнее вы не можете быть?
19. Ваша реакция на статью в газете о хулиганстве среди молодежи:
- когда же наконец будут приняты конкретные меры?
 - надо бы ввести более суровые наказания!
 - нельзя же все валить на молодежь, виноваты и воспитатели!
20. Какое животное вам более симпатично?
- тигр
 - домашняя кошка
 - медведь

Ключ к тесту

(начисление очков за ответы испытуемого)

Ответы	Номера высказываний									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3
б	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1
в	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2

Ответы	Номера высказываний									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3
б	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2
в	3	1	2	1	2	3	2	2	3	1

Интерпретация результатов тестирования

Подсчитайте общее количество набранных очков за тест.

Вы набрали от 35 до 44 очков. Вы умеренно агрессивны, вам сопутствует успех в жизни, поскольку в вас достаточно здравого честолюбия. К критике относитесь доброжелательно, если она деловая и без претензий.

Вы набрали 45 очков и более. Вы излишне агрессивны и неуравновешенны, нередко бываете чрезмерно жестоки к другим людям. Надеетесь дойти до управленческих «верхов», рассчитывая на свои силы. Добиваясь успехов в какой-либо области, можете пожертвовать интересами окружающих. К критике относитесь двойственно: критику «сверху» принимаете, а критику «снизу» воспринимаете болезненно, порой небрежно. Можете преследовать критику «снизу».

Вы набрали 34 очка и менее. Вы чрезмерно миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях. Это, конечно, не значит, что вы гнетесь под любым ветром. И все же побольше решительности вам не помешает! К критике «снизу» относитесь терпимо, но побаиваетесь критики «сверху».

Ваш характер

Определите вначале свои ведущие палец, глаз и ладонь.

1. *Ведущий палец.* Если при переплетении пальцев рук в замок сверху окажется левый палец (Л), то это связано с эмоциональным складом личности, если же правый (П) — то с аналитическим.

2. *Ведущий глаз.* Вытяните вперед руку с поднятым большим пальцем. Посмотрите обоими глазами, зафиксируйте его положение. Затем закройте левый глаз, снова его откройте и закройте правый. Ваш палец «сместится» в сторону в тот момент, когда вы будете смотреть на него ведущим глазом. Ведущий правый глаз соответствует твердому, настойчивому, порой агрессивному характеру, левый — более мягкому, уступчивому.

3. *Поза Наполеона.* Если при переплетении рук на груди сверху окажется левая рука (в большинстве случаев), то это указывает на

способность к кокетству, если правая — простодушие. Та рука, которая окажется сверху, и будет ведущей.

4. *Аплодирование*. Если удары совершаются правой рукой, то она является ведущей, если левой — наоборот. При совершении ударов правой можно говорить о более решительном характере, левой — о нерешительности, стремлении к избыточному обоснованию своих поступков, переносе целей на средства их достижения. Иногда аплодируют обеими руками, но и тогда можно определить, какое аплодирование для данного человека более удобно — правое или левое.

Смена привычного выполнения позы Наполеона и аплодирования происходит крайне редко. Переход от «левого» теста к «правому» соответствует серьезному настроению, от «правого» к «левому» — более эмоциональному.

Интерпретация результата тестирования

Обозначьте соответствующими буквами (буквенным индексом) результат каждого из четырех выделенных аспектов. Например, у вас получилось ЛПЛЛ. Посмотрите, что это значит по предлагаемому ниже интерпретатору.

1. **ПППП** — ориентация на общепринятые нормы, консервативный тип характера, что обеспечивает наиболее стабильный тип поведения.
2. **ПППЛ** — неуверенный, консервативный, со слабым типом темперамента характер. Общая черта — нерешительность.
3. **ПЛПП** — такому человеку присущи способности к кокетству, решительность, чувство юмора, активность, энергичность, темпераментность, артистичность. При общении с таким типом необходимы юмор и решительность, так как он не воспринимает более слабые типы.
4. **ПЛПП** — деловой тип характера, сочетающий аналитический склад ума и мягкость (основная черта, чаще всего встречающаяся у женщин). Медленное привыкание, осторожность. Такие люди не идут на конфликт в лоб». Преобладает расчет, терпимость, замедленность в развитии отношений, некоторая холодность.
5. **ПЛЛЛ** — редкий и самостоятельный тип характера. Близок к третьему типу, но мягче, нерешительнее, менее энергичен. Некоторые противоречия между нерешительностью и твердостью характера. Высокая степень контактности, но медленное привыкание.
6. **ЛЛЛЛ** — самый слабый тип характера. Очень резок. Беззащитность и слабость связаны со способностью идти на конфликт и вместе

с тем быть подверженным различным влияниям. Крайне редко встречается у мужчин.

7. ПЛЛП — склонность к новым впечатлениям и способность не создавать конфликтов. Некоторое непостоянство, способность кокетничать на аналитическом фоне при особой мягкости. Подобным типам характера свойственна эмоциональность, медлительность, томность. Простота и редкая смелость в общении, способность переключаться на новый тип поведения.
8. ПЛЛЛ — непостоянный и независимый характер, основная черта — аналитичность в сочетании с остальными «левыми» тестами.
9. ЛППП — один из наиболее часто встречающихся типов, с очень хорошей адаптацией к различным условиям. Основная черта — эмоциональность в сочетании с недостаточной настойчивостью, которая проявляется преимущественно в основных жизненных вопросах (брак, образование). Высокая подверженность чужому влиянию. Легко контактирует практически со всеми остальными типами характера. У мужчин эмоциональность понижена, наблюдаются элементы флегматичности.
10. ЛППЛ — еще меньшая настойчивость, мягкость, уступчивость осторожному влиянию, наивность. Требуется особенно тщательного отношения к себе — тип «маленькой королевы».
11. ЛПЛП — самый сильный тип характера, трудно поддается убеждению, для этого требуется сильное, разнообразное влияние. Способен проявлять настойчивость, но иногда она переходит к заикливанию на второстепенных целях. Сильная индивидуальность, энергичность, способность к преодолению трудностей. Некоторый консерватизм из-за недостаточного внимания к чужой точке зрения. Такие люди не любят инфантильности.
12. ЛПЛЛ — сильный, но ненавязчивый характер, практически не поддающийся убеждению. Основная черта — внутренняя агрессивность, но медленное привыкание и взаимопонимание.
13. ЛЛПП — дружелюбие и простота, некоторая разбросанность интересов.
14. ЛЛПЛ — основная черта — простодушие, доверчивость, мягкость. Очень редкий тип. У мужчин практически не встречается.
15. ЛЛЛП — эмоциональность в сочетании с решительностью (основная черта), энергичность. Некоторая разбросанность приводит к тому, что у подобных характеров возможны эмоциональные, быстро принимаемые, непродуманные решения. Поэтому в общении с ними важны дополнительные «тормозные механизмы».

16. ЛЛЛЛ — обладатели полного набора «левых» тестов — люди, для которых характерны способности по-новому взглянуть на вещи (антиконсерватизм), наибольшая эмоциональность, индивидуальность, эгоизм, упрямство, защищенность, иногда переходящая в замкнутость. Способность ослепительно улыбаться связана с «левыми» тестами и прежде всего с левой ведущей рукой.

Ваша коммуникабельность

На каждый из 16 приведенных ниже вопросов выберите один из альтернативных ответов: «Да», «Иногда», «Нет».

1. Вам предстоит деловая встреча. Выбивает ли вас из колеи ее ожидание?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока не станет невмоготу?
3. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город или село, где вы никогда не были. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, когда незнакомый человек на улице обращается к вам с просьбой показать ему дорогу, назвать время, ответить на какой-либо еще вопрос?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл отдать вам 10 тысяч рублей, которые занял несколько месяцев тому назад?
9. В ресторане или столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была: в магазине, кассе кинотеатра и т. п. Предпочтете ли вы отказаться от своего намерения, нежели стать в хвост и томиться в ожидании?

12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. Есть ли у вас сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений вы не принимаете?
14. Услыхав где-нибудь в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение) в письменном виде, чем в устной форме?

Ключ для подсчета баллов

Ответы	Номера высказываний																Количество ответов	Баллы
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
Да																		
Иногда																		
Нет																		
Сумма баллов:																		

За каждый ответ «Да» — 2 балла; за каждый ответ «Иногда» — 1 балл; за каждый ответ «Нет» — 0 баллов.

Интерпретация результатов тестирования

Если вы набрали 30-32 балла

Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Постарайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

Если вы набрали 25-29 баллов

Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность вашего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только недовольством. В вашей власти переломить эти особенности вашего характера. Разве не бывает, что при какой-нибудь сильной увлеченности вы при-

обретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

Если вы набрали 19-24 балла

Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми вы сходитесь с оглядкой, в споры и дискуссии вступаете неохотно. В ваших высказываниях порой много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

Если вы набрали 18-14 баллов

У вас нормальная коммуникабельность, вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпимы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без выпыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний, экстравагантные выходы и многословие вызывают у вас раздражение.

Если вы набрали 9-13 баллов

Вы весьма общительны, порой даже сверх меры. Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих, охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы можете заставить себя не отступать.

Если вы набрали 4-8 баллов

Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие в дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести дело до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этим фактом.

Если вы набрали 0-3 балла

Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы бываете причиной разных конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. И на работе, и дома людям трудно с вами. Вам бы поработать над со-

бой и своим характером. Прежде всего воспитайте в себе терпимость и сдержанность, уважительное отношение к людям, наконец, подумайте и о своем здоровье — такой стиль жизни не проходит бесследно.

Кто вы? Капитан? Рулевой? Пассажир?

Характер человека, как известно, проявляется в поступках, в отношении к людям, в выборе, который каждый из нас делает в той или иной ситуации. Если вы хотите лучше узнать себя, ответьте на каждый из 15 предлагаемых вопросов: «Да», «Нет», «Не знаю». Это, конечно, не экзамен, но все-таки важно, чтобы вы, отвечая, не лукавили перед собой.

1. Я всегда чувствую ответственность за все, что происходит в моей жизни.
2. В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили свое отношение ко мне.
3. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами моих неудач.
4. Иногда мне кажется, что я родился под «счастливой звездой».
5. Я считаю, что алкоголики сами виноваты в своей болезни.
6. Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, какой я есть.
7. Если я простужусь, предпочитаю лечиться самостоятельно, а не прибегать к помощи врача.
8. Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые так раздражают в женщине, чаще всего виноваты другие люди.
9. Считаю, что любую проблему можно решить, и не очень понимаю тех, у кого вечно возникают какие-то жизненные трудности.
10. Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня.
11. Если происходит конфликт, то, размышляя, кто в нем виноват, я обычно начинаю с самого себя.
12. Если черная кошка перейдет мне дорогу, я перехожу на другую сторону улицы.
13. Я считаю, что каждый человек независимо от обстоятельств должен быть сильным и самостоятельным.
14. Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно.
15. Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

Интерпретация результатов тестирования

За каждый ответ «Да» на вопросы 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 и ответ «Нет» на вопросы 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 поставьте себе по 10 баллов. За ответы «Не знаю» — по 5 баллов. Подсчитайте общее количество баллов.

100-150 баллов. Вы *капитан* собственной жизни, чувствуете ответственность за все, что с вами происходит, многое берете на себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг жизненных проблем. Вы видите перед собой задачу и думаете над тем, как ее можно решить. Что при этом вы чувствуете, что происходит в вашей душе — для окружающих загадка.

50-99 баллов. Вы охотно бываете *рулевым*, но можете, если это необходимо, передать штурвал в верные руки. При оценке причин собственных трудностей вы вполне реалистичны. Гибкость, рассудительность и чуткость всегда бывают вашими союзниками. Случаются ситуации, которые никак вас не касаются, вы не несете за них никакой ответственности, и тем не менее, если это требуется, все-таки берете ответственность на себя. И вы обычно знаете, когда это нужно сделать. Вы умеете жить в добром согласии с другими людьми, не нарушая внутреннего согласия с самим собой.

До 49 баллов. Вы часто бываете *пассажиром* в своей жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря: так сложились обстоятельства, судьба и т. п. В своих трудностях вы обвиняете кого угодно, но только не себя. Настоящая независимость кажется вам недостижимой и невозможной. Тем не менее вы умеете мирно сосуществовать с другими, не придавая значения тому, какие это люди и как они относятся к вам.

Насколько вы уверены в себе

Отметьте утверждения, с которыми вы согласны.

1. Большинство людей, по-видимому, агрессивнее и увереннее в себе, чем я.
2. Я не решаюсь назначить свидание и принимать приглашения на свидания из-за своей застенчивости.
3. Когда подаваемая в ресторане еда меня не удовлетворяет, я жалуюсь администрации.
4. Я избегаю задевать чувства других людей, даже если меня оскорбили.
5. Если продавцу стоило больших усилий показать мне товар, который не совсем мне подходит, мне трудно сказать ему «Нет».

6. Когда меня просят что-нибудь сделать, я требую, чтобы мне объяснили необходимость этого.
7. Бывают случаи, когда я ищу сильный довод.
8. Я стараюсь вырваться вперед, как и большинство людей.
9. Честно говоря, люди часто используют меня в своих интересах.
10. Я получаю удовольствие, завязывая разговор с новыми знакомыми и посторонними.
11. Я часто не знаю, что сказать людям другого пола, которые для меня привлекательны.
12. Я предпочту обратиться с письменной просьбой принять меня на работу или зачислить в учебное заведение, чем пройти через собеседование.
13. Я испытываю нерешительность, когда надо позвонить по телефону в учреждение или организацию.
14. Я стесняюсь возратить покупку.
15. Если близкий и уважаемый родственник раздражает меня, я скорее скрою свои чувства, чем проявлю раздражение.
16. Я избегаю задавать вопросы из страха показаться глупым.
17. В ссоре я иногда боюсь, что буду волноваться, и меня начнет трясти.
18. Если известный и уважаемый лектор высказывает точку зрения, которую я считаю неверной, я заставлю аудиторию выслушать и свою точку зрения.
19. Я избегаю спорить с клерками и продавцами о цене.
20. Когда я сделаю что-нибудь важное и стоящее, я стараюсь, чтобы об этом узнали другие.
21. Я откровенен и искренен в своих чувствах.
22. Если кто-то распространяет обо мне сплетни, я стремлюсь скорее найти его, чтобы поговорить об этом.
23. Мне часто трудно сказать «Нет».
24. Я склонен сдерживать проявление своих эмоций, а не устраивать «сцены».
25. Я жалуюсь ответственным лицам на плохое обслуживание в ресторане, в гостинице, в других местах.
26. Когда мне делают комплимент, я иногда не знаю, что сказать в ответ.
27. Если в театре или на лекции рядом со мной люди много разговаривают, я прошу их говорить потише или беседовать где-нибудь в другом месте.

28. Тот, кто пытается пролезть в очереди впереди меня, может быть уверен, что получит от меня отпор.
29. Я быстро высказываю свое мнение.
30. Бывают случаи, когда я просто не могу ничего сказать.

Интерпретация результатов тестирования

Выставите по одному баллу за утверждения 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, с которыми вы согласны.

Выставите также по одному баллу за утверждения 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30, которые вами не были отмечены (т. е. с которыми вы не согласны).

Подсчитайте общую сумму баллов.

Менее 10 баллов. Вы человек застенчивый и недостаточно уверенный в себе. Вам трудно высказать свои чувства и желания, и поэтому другие могут навязать вам свое общество, отеснить при получении, например, каких-либо благ, подчас даже не замечая этого, ущемить в чем-то ваши права. Вместе с тем вам свойственны вспышки агрессивного поведения в отношении людей, зависимых от вас.

10-20 баллов. Вам свойственна средняя степень уверенности. Вы можете дать отпор тем, кто пытается ущемить ваши интересы или не соблюдает обязательства, но для этого вам все же надо чувствовать себя несколько заведенным. В противном случае вы предпочитаете терпеть и молча злиться, не решаясь вступить в конфликт. У вас есть возможность быстро обучиться вести себя «в манере уверенного человека», участвуя в социально-психологических тренингах.

Более 20 баллов. У вас высокий уровень уверенности. Для вас характерно спокойствие, умение владеть собой в любой ситуации, умение высказывать свои чувства и желания, не обижая окружающих и не вступая с ними в конфликты. Вы не станете терпеть и ущемления своих прав, восстанавливаете их, в случае необходимости, не взрывами неконтролируемой агрессии, не жалобами и просьбами, а, как правило, решительными и в то же время корректными, социально приемлемыми действиями.

Какой вы руководитель

На приведенные ниже вопросы ответьте «Да» или «Нет».

1. Охотно ли вы беретесь за управленческие задачи, не имеющие типовых схем решения?
2. Трудно ли вам было отказаться от тех приемов управления, которыми вы пользовались, работая на более низкой должности?

3. Долго ли вы оказывали предпочтение ранее возглавлявшемуся подразделению, уйдя на повышение?
4. Стремитесь ли вы к тому, чтобы выработать универсальный стиль управления, подходящий для большинства ситуаций?
5. Умеете ли вы дать целостную оценку своим подчиненным (руководителям более низкого ранга), квалифицировав их как сильных, средних или слабых руководителей?
6. Легко ли вам выйти за рамки личных симпатий или антипатий в кадровых назначениях?
7. Считаете ли вы, что универсального стиля управления нет и нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческих ситуаций?
8. Считаете ли вы, что вам легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?
9. Хочется ли вам сломать стереотипы управления, сложившиеся в возглавляемом вами подразделении?
10. Часто ли оказывается верным ваше первое интуитивное впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (нехваткой жилья, перебоями в материально-техническом снабжении и т. п.)?
12. Часто ли вы ощущаете, что для эффективной работы вам не хватает времени?
13. Считаете ли вы, что если бы имели возможность чаще бывать на объектах, то эффективность вашего руководства значительно бы повысилась?
14. Предоставляете ли вы подчиненным вам сильным руководителям значительно больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов, чем слабым, хотя и те и другие имеют один и тот же должностной статус?

Интерпретация результатов тестирования

Количество набранных баллов определяется по таблице:

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

0-5 баллов. По складу характера вы больше специалист, чем руководитель. Если вам представится возможность перейти, например, на должность главного специалиста, главного инженера и т. п. — не надо колебаться!

6-10 баллов. Нельзя сказать, что вы сильный руководитель, но если в возглавляемом вами коллективе дела идут неплохо, то лучше не предпринимать коренных реорганизаций. Не нужно соглашаться перейти и в другой коллектив. Вам следует больше прислушиваться к мнению вышестоящих руководителей и коллектива, больше внимания обращать на кадровые и перспективные вопросы, шире использовать коллективные формы принятия решений, стремиться создать и упрочить традиции в коллективе.

11-15 баллов. Вы относитесь к типу «руководителя-организатора», умеете сконцентрировать свои силы на более важных проблемах. К ним причисляете проблемы эффективного подбора и расстановки кадров, проблему разработки и согласования реально выполняемого оптимального плана, проблему материально-технического снабжения. Ваша сила в том, что вы никогда не идете на поводу у текущих дел, отделяете главное от второстепенного, умеете во что бы то ни стало добиться решения принципиальных проблем, не останавливаясь перед конфликтами и взысканиями. Дела в возглавляемом вами подразделении, как правило, идут успешно. Вам можно дать один совет: не запускайте текущие дела. Перепоручая их заместителям, время от времени контролируйте исполнение.

16-20 баллов. Вы можете вывести из прорыва отстающее подразделение, но вам трудно работать в «текучке». Вы ищете острых ситуаций, стремитесь к перестройкам и преобразованиям, ориентированы на деловую карьеру. Обладая необходимыми управленческими способностями, не всегда успешно адаптируетесь, так как вам мешает излишняя категоричность в оценках и суждениях, а также, возможно, излишняя резкость в отношениях с вышестоящими руководителями.

Литература

Основная литература

1. *Аан Пиз.* Язык жестов; *Самюэл Данкелл.* Позы спящего. Минск: Парадокс, 1995.
2. *Алехина И. В.* Имидж и этикет делового человека. М.: ЭНН, Центр правовой защиты, 1996.
3. Альманах психологических тестов. 2-е изд. М.: КСП, 1996.
4. *Ананьев Б. Г.* Проблемы современного человекознания. М.: Ин-т психологии АН СССР, 1977.
5. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. Л.: ЛГУ, 1968.
6. *Андреева Г. М.* Методы исследования межличностного восприятия. М.: МГУ, 1984.
7. *Андреева Г. М.* Социальная психология: Учебник. М.: Аспект Пресс, 1996.
8. *Батаршев А. В.* Педагогическая система преемственности обучения в общеобразовательной и профессиональной школе. СПб.: Ин-т профтехобразования РАО, 1996.
9. *Батаршев А. В.* Психология предпринимательской деятельности. Таллинн: Международный центр конъюнктуры и консалтингового обучения «ЭМОНО-Р», 1994.
10. *Батаршев А. В.* Темперамент (Взаимосвязь с типами высшей нервной деятельности. Характерологические особенности. Как определить тип темперамента?). Таллинн: Центр информ. и социальных технологий «Регалис», 1996.
11. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. СПб: Лениздат, 1992.
12. *Бодалев А. А.* Восприятие и взаимопонимание человека человеком. М.: МГУ, 1982.
13. *Бодалев А. А.* Личность и общение. М.: Международная педагогическая академия, 1995.
14. *Бодалев А. А.* О взаимосвязи общения и отношения // Вопросы психологии. 1994. № 1.
15. *Верховин В. И., Логинов С. Б.* Феномен предпринимательского поведения // Социологические исследования. 1995. № 8.
16. *Власов Л. В., Сементовская В. К.* Деловое общение. Л.: Лениздат, 1980.
17. Вопросы психологии способностей / Под ред. *В. А. Крутецкого.* М.: Педагогика, 1973.
18. *Вудкок М., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело ЛТД, 1994.

19. Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимопонимания. Киев: Политиздат, 1989.
20. Григорьева Т. Г. Основы конструктивного общения. Практикум. Новосибирск: Новосиб. ун-т; М.: Совершенство, 1997.
21. Грищенко Ж. М., Лапша И. Н., Новикова Л. Г. Социальный портрет предпринимателя // Социологические исследования. 1992. № 10.
22. Дерябо С. Д., Ясвин В. А. Гроссмейстер общения: Иллюстрированный самоучитель психологического мастерства. М.: АКАДЕМИЯ, 1996.
23. Дроздова Т. А. и др. Тренинг общения (Игры для интенсивного обучения / Т. А. Дроздова, В. Г. Литвинов, К. Д. Мулин. Омск: Б. и., 1992.
24. Ершов П. М. Режиссура как практическая психология (Взаимодействие людей в жизни и на сцене). М.: Искусство, 1972.
25. Жариков Е., Крушельницкий Е. Для тебя и о тебе. М.: Просвещение, 1991.
26. Жуков Ю. М. Эффективность делового общения. М.: Знание, 1988.
27. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. М.: Прогресс, 1993.
28. Кон И. С. Социология личности. М.: Политиздат, 1967.
29. Крашановская Ю. С., Третьяков В. П. Грамматика общения. Л.: ЛГУ, 1990.
30. Кричевский Р. А. Если вы — руководитель... (элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Дело, 1996.
31. Кроль Л. М., Михайлова Е. Л. Человек-оркестр: Микроструктура общения. М.: Класс, 1993.
32. Кроник А. А. Межличностное оценивание в малых группах. Киев: Наукова Думка, 1982.
33. Крутецкий В. А. Психология математических способностей школьников. М.: Просвещение, 1968.
34. Кузин Ф. А. Культура делового общения: Практическое пособие для бизнесменов. М.: Ось-89, 1996.
35. Лабунская В. А. Невербальное поведение. Ростов-на-Дону: РГУ, 1986.
36. Лейтес Н. С. Умственные способности и возраст. М.: Педагогика, 1971.
37. Леонтьев А. Л. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1977.
38. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
39. Лэндрет Г. Л. Игровая терапия: Искусство отношений. М.: Междунар. пед. академия, 1994.
40. Маркова А. К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. М.: Просвещение, 1983.
41. Мелибруда Е. Я — Ты — Мы: Психологические возможности улучшения общения. М.: Прогресс, 1986.
42. Мургулец Л. В. Методы социально-психологической диагностики личности: Учеб. пособие. Л.: ЛГУ, 1990.
43. Мясищев В. Н. Проблемы отношений человека и его личности в психологии // В. Н. Мясищев. Личность и неврозы. Л.: ЛГУ, 1960.
44. Обозов Н. Н. Психологическая культура отношений: Метод, пособие. СПб.: МАПН, 1995.
45. Обозов Н. Н. Психология делового общения: Метод, пособие. СПб.: МАПН, 1995.

46. *Обозов Н. Н.* Психология менеджмента. СПб.: МАПН; Академия психологии предпринимательства и менеджмента, 1997.
47. *Общая психология: Курс лекций / Сост. Е. И. Рогов.* М.: Гуманит. изд. центр «Владос», 1998.
48. *Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека.* М.: МГУ, 1987.
49. *Опалов А. В.* Умение общаться с людьми. Этикет делового века. М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 1996.
50. *Особенности обучения и психического развития школьников 13-17 лет: педагогическая наука — реформе школы / Под ред. И. В. Дубровиной, Б. С. Круглова.* М.: Педагогика, 1988.
51. *Панасюк А. Ю.* Управленческое общение: Практические советы. М.: Экономика, 1990.
52. *Перепелкин О. В.* Российский предприниматель: Штрихи к социальному портрету // Социологические исследования. 1995. № 2.
53. *Петровский А. В.* Психология о каждом и каждом о психологии. 2-е изд., испр. и доп. М.: РОУ, 1996.
54. *Петровская Л. А.* Компетентность общения. М.: МГУ, 1989.
55. *Петровская Л. А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: МГУ, 1982.
56. *Пиз Аллан.* Язык телодвижений (Как читать мысли других по их жестам). Новгород: Ай Кью, 1992.
57. *Практическая психология для менеджеров. Учебник / Под ред. М. К. Тетушкиной.* М.: Филинь, 1996.
58. *Психологические тесты для деловых людей / Сост. Н. А. Литвинцева.* М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1994.
59. *Рабочая книга войскового психолога: Модель, алгоритм, технология эффективной профессиональной деятельности / Под ред. Л. Н. Уварова, В. Г. Михайловского.* М.: МО РФ, 1995.
60. *Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом).* Красная площадь, 1996.
61. *Рахматшьева В. А.* Грамматика общения. Школа для родителей. М.: Семья и школа, 1995.
62. *Рогов Е. И.* Настольная книга практического психолога в образовании: Учеб. пособие. М.: Владос, 1996.
63. *Скотт Дж.* Способы разрешения конфликтов. Киев: Верзилин и К°, ЛТД, 1991.
64. *Смольников В. Г.* Предпринимательство как особый вид деятельности // Социологические исследования. 1994. № 2.
65. *Советы психолога менеджеру. Учеб. пособие / Под ред. М. К. Тутушкиной.* СПб.: ГАУ, 1994.
66. *Таранов П. С.* Приемы влияния на людей. М.: ФАИР, 1997.
67. *Теплое Б. М.* Избранные труды: В 2 т. М.: Педагогика, 1985. Т. 1.
68. *Тимченко Н. М.* Искусство делового общения. Харьков: Оригинал, 1992. Ч. 1.
69. *Тимченко Н. М.* Тайны успеха делового общения (Как найти нужное слово в нужное время нужному человеку). СПб.: Гуманитарн. ун-т профсоюзов, 1995.
70. *Тобиас Л.* Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. М.: Класс, 1997.

71. *Фрейд З.* Психология бессознательного: Сб. произведений. М.: Просвещение, 1989.
72. *Шадриков В. Д.* Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
73. *Шейное В. П.* Как управлять другими. Как управлять собой (Искусство менеджера). Минск: Амалфея, 1996.
74. *Шнем Г. Г.* Введение в этническую психологию. СПб.: Алетея, 1996.
75. *Шредер Г. А.* Руководить сообразно ситуациям. М.: Интерэкспорт, 1994.
76. Энциклопедия практического самопознания / Сост. А. И. Красилю. М.: МПА, 1994.
77. *Якокка Ли.* Карьера менеджера. М.: Прогресс, 1991.
78. *Яноушек Я.* Проблемы общения в условиях совместной деятельности // Вопросы психологии. 1982. № 6.

Дополнительная литература

Психология отношений

- Абульхапова-Славская К. А.* Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.
- Авдеев В. В.* Психотехнология решений проблемных ситуаций. М.: Феникс, 1992.
- Агеев В. С.* Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы. М.: МГУ, 1990.
- Аллеи П.* Учимся торговать. Минск: Амалфея, 1996.
- Аллинг Э., Миккин Х.* О применении видеотренинга при обучении навыкам общения продавцов // Человек. Среда. Общение: Сб. ст. / Отв. ред. Х. Миккин. Таллин: ТЛИ, 1980.
- Андерсен Дж.* Думай, пытайся, развивайся. СПб.: Азбука, 1996.
- Аргентова Т. Е.* Стиль общения как фактор эффективности совместной деятельности // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 6.
- Батаршев А. В.* Организаторские и коммуникативные качества личности (Для деловых людей). Таллин: Центр информационных и социальных технологий «Регалис», 1998.
- Берд П.* Обуздай свой телефон! Как положить конец тирании собственного телефона. Минск: Амалфея, 1996.
- Беттджер Ф.* Вчера неудачник — сегодня преуспевающий коммерсант. М.: ФА-ИР, 1995.
- Бойко В. В.* Молодежная семья (Социал.-психол. исслед.). М.: Статистика, 1980.
- Браун Л.* Имидж — путь к успеху. СПб.: Питер Пресс, 1996.
- Бринкман Р., Кершнер Р.* Гений общения. СПб.: Питер Пресс, 1997.
- Бютнер К.* Жить с агрессивными детьми. М.: Педагогика, 1991.
- Вацлавик П.* Как стать несчастным без посторонней помощи. М.: Прогресс, 1993.
- Венедиктов В. И.* Деловая репутация (Личность, культура, этика, имидж делового человека). М.: Ин-т нов. экономики, 1996.
- Гаулстон М., Гольберг Ф.* Психологические ловушки. СПб.: Питер Пресс, 1996.
- Гипперрейтер Ю. Б.* Общаться с ребенком. Как? М.: Масмедиа, 1995.
- Гласе Л.* Вредные люди. СПб.: Питер Пресс, 1997.
- Головаха Е. И.* Структура групповой деятельности: Социально-психологический анализ. Киев: Наукова думка, 1979.
- Горелов И. П., Енгальцев В. Ф.* Безмолвной мысли знак: Рассказы о невербальной коммуникации. М.: Молодая гвардия, 1991.

- Горьковская И. А., Кравченко Н. Е.* Психология делового общения. Б. и., 1996.
- Гришина Н. В.* и др. Общение в трудовом коллективе. Л.: Лениздат, 1990.
- Гэммон Дж.* Покупка и продажа в малом бизнесе. М.: ЮНИТИ, 1996.
- Джампольски Д.* Как обрести внутреннее равновесие и оценивать свои отношения с окружающими. М.: Просвещение, 1990.
- Джеймс М., Джонсвард Д.* Рожденные выигрывать: Трансакционный анализ с гештальтупражнениями. М.: Прогресс-Универс, 1993.
- Дилман Б.* Результаты на мишени. Руководство по улучшению результатов и избеганию ловушек (получение результатов с помощью современных технологий). СПб.: Ин-т личности, 1995.
- Добрович А.* Общение: Наука и искусство. М.: Яуза, 1996.
- Добротворский И. Л.* Технология успеха: Все, что вам нужно знать о достижении успеха. М.: КСП, 1996.
- Думченко О. Н., Мытиль А. В.* Социальная идентификация и адаптация личности // Социологические исследования. 1995. № 6.
- Как добиться успеха. Практические советы деловым людям / Под ред. В. Е. Хруцкого. М.: Политиздат, 1991.
- Карлоф Б., Седерберг С.* Вызов лидеров. М.: Дело, 1996.
- Клюева Н. В., Касаткина Ю. В.* Учим детей общению. Характер, коммуникабельность: Пособие для родителей и педагогов. Ярославль: Академия развития, 1996.
- Ксенчук Е. В., Киянова М. К.* Технология успеха. М.: Дело ЛТД, 1993.
- Кузин Ф. А.* Культура делового общения: Практическое пособие для бизнесменов. М.: Ось-89, 1996.
- Лутошкин А. Н.* Как вести за собой / Под ред. Б. З. Вульфова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Просвещение, 1986.
- Люшер М.* Сигналы личности: Ролевые игры и мотивы. Воронеж: НПО «МОДЭК», 1993.
- Мартин Д.* Манипулирование встречами. Как добиться чего вы хотите. Минск: Амалфея, 1996.
- Методы практической психологии общения: Учеб. пособие / Под ред. В. П. Захарова, Е. В. Сидоренко. Л.: ЛГУ, 1990.
- Михалевская Г. И.* Профессионализм общения (Учителю о коммуникативных умениях). СПб.: Б. и., 1993.
- Милич П.* Как проводить деловые беседы. М.: Экономика, 1983.
- Морган Р. Л.* Искусство продавать: Как стать профессионалом: Учеб. пособие. М.: КОНСЭКО, 1994.
- Ниренберг Дж.* Маэстро переговоров: Азбука делового общения: Советы начинающему бизнесмену. Минск: Парадокс, 1996.
- Обозов Н. Н.* Как назвать наши отношения: Метод, пособие. СПб.: МАПН, 1997.
- Обозов Н. Н.* Психология внушения и конформности: Метод, пособие. СПб.: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента, 1997.
- Обозов Н. Н., Щекин Г. В.* Психология работы с людьми (Советы хозяйственному руководителю). Киев: Политиздат Украины, 1990.
- Основы управления персоналом: Учебник / Б. И. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; Под ред. Б. И. Генкина. М.: Высш. шк., 1996.
- Панасюк А. Ю.* А что у него в подсознании (12 уроков по технологиям проникновения в подсознание собеседника). М.: Дело, 1996.

- Першин Г. В.* и др. Телефонный разговор с административным партнером / Т. В. Першин, А. С. Альбов, В. Е. Левтов. СПб.: ЛИК, 1996.
- Поварнин С. И.* Спор. О теории и практике спора. СПб.: Лань, 1996.
- Познание и общение: Сб. науч. ст. / Отв. ред. Б. Ф. Ломов и др. М.: Наука, 1988.
- Рафел М., Рафел Н.* Как завоевать клиента. СПб.: Питер Пресс, 1996.
- Руденко И. Л.* Стиль общения и его детерминанты: Автореферат дис.... канд психол. наук (19.00.01). М.: МГУ, 1988.
- Руководство по ведению переговоров. М.: ИНФРА-М, 1995.
- Сизанов А. И.* Психологические игры: Какие мы на работе и дома. Минск: Высш. шк., 1995.
- Социальная психология и этика делового общения: Учеб. пособие / В. Д. Дорошенко, Л. Я. Зотова, Н. А. Нартов и др.; Под ред. В. Н. Лавриенко. М.: Культура и спорт, 1995.
- Старобинский Э. Е.* Как управлять персоналом. М.: Бизнес-Школа «Интел-Синтез», 1995.
- Стивенс М.* Выиграем на вашем собеседовании: Полный набор действий. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Таранов П. С.* Золотая книга руководителя. М.: ФАИР, 1996.
- Таранов П. С.* Интриги, мошенничество, трюки. Симферополь: Реноме, 1997.
- Уткин Т. И., Лебедева М. М.* Протокол и этикет для деловых людей. М.: ИНФРА-М, 1995.
- Уткин Э. А., Кочеткова А. И.* Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М.: АКАЛИС, 1996.
- Филиппов А. В., Литинский В. К., Князев В. Н.* Производственная социология и педагогика. М.: Высш. шк., 1989.
- Фишер Р., Юри У.* Путь к согласию, или Переговоры без поражения. М.: Наука, 1990.
- Хокен П.* Тайна успеха. Минск: Парадокс, 1995.
- Цуканова Е. В.* Психологические трудности межличностного общения. Киев: Вища шк., 1985.
- Шадриков В. Д.* Деятельность и способности. М.: Логос, 1994.
- ### Конфликтология
- Анципов А. Н., Шипилов А. И.* Проблема конфликта. Аналитический указатель. М.: Наука, 1992.
- Байярд Р. Т., Райярд Д.* Ваш беспокойный подросток. Руководство для отчаявшихся родителей. М.: Семья и школа, 1995.
- Бородкин Ф. М., Коряк Н. М.* Внимание: Конфликт! Новосибирск: Наука, 1983.
- Гришина Н. В.* Давайте договоримся: Практическое пособие для тех, кому приходится разрешать конфликты. СПб.: Лениздат, 1992.
- Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С.* Введение в общую теорию конфликтов. М.: Наука, 1995.
- Дэна Д.* Преодоление разногласий. Как улучшить взаимоотношения на работе и дома. СПб.: Ин-т личности, 1994.
- Журавлев В. И.* Основы педагогической конфликтологии. Самара: Роспедагенство, 1995.
- Зигерт В., Лат Р.* Руководить без конфликтов: Сокр. пер. с нем. / Науч. ред. А. А. Журавлева. М.: Экономика, 1990.
- Кроссворды для руководителя / Сост. И. В. Линсиц. М.: Дело, 1992.

- Ликсон Ч.* Конфликт. СПб.: Питер Паблишинг, 1997.
- Мастенорук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Обозов Н. Н.* Психология конфликта и способы его разрешения: Метод, пособие. СПб.: МАПН, 1993.
- Обозов Н. Н.* Психология межличностных отношений. Киев: Лыбидь, 1990.
- Обозов Н. Н., Щекин Г. В.* Психология работы с людьми. Киев: Политиздат Украины, 1990.
- Секреты умелого руководителя / Сост. И. В. Липсиц.* М.: Экономика, 1991.
- Скотт Дж. Г.* Способы разрешения конфликтов. Киев: Наукова думка, 1991.
- Шейное В. П.* Конфликты в нашей жизни и их разрешение. Минск: Амалфея, 1996.
- Юридическая конфликтология: Учебник. М.: Высш. шк., 1995.

Анатолий Васильевич Батаршев

Диагностика способности к общению

Серия «Практическая психология»

Главный редактор
Заведующий редакцией
Руководитель проекта
Выпускающий редактор
Литературный редактор
Художественный редактор
Корректоры
Верстка

Е. Строганова
Л. Винокуров
Т. Смирнова
Е. Егерова
К. Ширко
С. Будилов
Н. Баталова, Н. Дралова
И. Смартышева

Лицензия ИД № 05784 от 07.09.01.
ООО «Литер Принт», 194044, Санкт-Петербург, пр. Е. Сампсониевский, д. 29а.
Налоговая льгота — общероссийский классификатор продукции ОК 005-93,
том 2; 95 3005 — литература учебная.
Подписано в печать 26.10.05. Формат 60х90/16. Усл. п. л. 11.
Тираж 4000. Заказ № 2021.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ООО «Типография Правда 1906».
195299, С.-Петербург, Киришская ул., 2.
Тел.: (812) 531-20-00, (812) 531-25-55

Батаршев Анатолий Васильевич — доктор педагогических наук, кандидат психологических наук. Заслуженный педагог-психолог, профессор, почетный член Международной академии психологических наук, действительный член Международной академии наук педагогического образования, Балтийской педагогической академии и Академии психологии, предпринимательства и менеджмента. Автор книг по вопросам преемственности обучения в общеобразовательной и профессиональной школе, психологии личности и общения.

Современный человек постоянно находится во взаимодействии со многими людьми. Как сделать это общение наиболее эффективным, выявить сильные или слабые стороны собеседника или клиента? Как протестировать потенциального работника или проверить свои коммуникативные и организаторские способности?

На все эти вопросы вы найдете ответ в данном издании, описывающем современные методики психодиагностики личности.

Книга может помочь и тем, кто желает совершенствовать свое искусство общения, умение вступать в разговор со знакомыми и незнакомыми, с теми, кто симпатизирует вам и кто — не очень, оказывать влияние на людей и при необходимости переубеждать их.

Издание предназначено для преподавателей и студентов вузов, колледжей бизнеса и менеджмента, а также для предпринимателей и всех интересующихся вопросами психологии.



ПИТЕР®

Заказ книг:

197198, Санкт-Петербург, а/я 619
тел.: (812) 703-73-74, postbook@piter.com

61093, Харьков-93, а/я 9130
тел.: (057) 712-27-05, piter@tender.kharkov.ua

www.piter.com —
вся информация о книгах и веб-магазин

ISBN 5-469-01201-8



9 785469 012018