



издательство

# МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»

Москва • 2021

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Московский авиационный институт  
(национальный исследовательский университет)**

---

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ПЛАНЫ  
ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»**

Утверждено  
на заседании редсовета  
8 апреля 2021 г.

Москва  
Издательство МАИ  
2021

Автор-составитель *Д.И. Пономарева*

Методические указания и планы практических занятий по дисциплине «Основы психологии» / Авт.-сост. Д.И. Пономарева. — М.: Изд-во МАИ, 2021. — 88 с.

Методические указания имеют целью помочь студентам в системном освоении теоретических и практических вопросов современной психологии. Они включают темы и планы практических занятий, таблицы для самоподготовки, практические задания, итоговые проверочные тесты, тематику рефератов, докладов, презентаций и эссе, перечень вопросов к зачету, методические рекомендации для самостоятельной работы, психодиагностические методики, списки рекомендуемой научной и учебной литературы по каждой теме и общий библиографический список.

Предназначены для студентов технических специальностей и направлений подготовки, изучающих дисциплину «Основы психологии».

*Рецензенты:*

кафедра философии МАИ (зав. кафедрой канд. полит. наук, доцент *Д.А. Квон*);

канд. психол. наук, доцент, профессор МГППУ *М.Г. Дебольский*

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические указания подготовлены для обеспечения системного комплексного изучения психологической науки и закрепления знаний в этой области, включающей такие категории, как методы современной психологии, базовые характеристики психических процессов, закономерности поведения и общения в малых социальных группах, психология личности и лидерства, особенности формирования и функционирования команд, специфика взаимодействия с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья, распределение полномочий в ситуации совместной проектной деятельности.

Методические указания содержат перечень актуальных вопросов для практических занятий по каждой теме. Это позволяет студентам в процессе последовательного рассмотрения базовых тем сформировать социально значимые компетенции: практического применения психодиагностических методик в изучении личности и социальных групп; эффективной организации индивидуальной деятельности, межличностного и межгруппового взаимодействия; применения конструктивных тактик поведения в профессиональной коммуникации; профилактики и разрешения межличностных и межгрупповых конфликтов; успешной реализации ролевого набора в командной работе для достижения поставленных целей.

Практические проектные задания, списки специальной литературы по каждой теме, итоговые тесты позволяют студентам определить степень усвоения учебного материала, а также подготовиться к зачету по данной дисциплине. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы, а также психодиагностический инструментарий в приложениях содержат подробные инструкции по освоению методов психологического исследования, способствуют приобретению навыков самоуправления и саморазвития, полноценному личностному и профессиональному росту, формированию у студентов активной жизненной позиции.

# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1 ТЕМА: «ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПСИХИКИ ЧЕЛОВЕКА»

### План занятия

1. Основные направления современной психологии.
2. Методология и методы современной психологии.
3. Понятие, структура и функции человеческой психики.
4. Характеристика психических познавательных процессов.
5. Эмоционально-волевая сфера человека.

### Литература

1. *Еникеев М.И.* Общая и социальная психология: Учебник. — М.: Норма, 2019. — 224 с.
2. *Асмолов А.Г.* Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека: Учебник. — 4-е изд., испр. — М.: Академия, 2010. — 448 с.
3. *Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 560 с.
4. *Изард К.Э.* Психология эмоций. — СПб.: Питер, 2012. — 464 с.
5. *Маклаков А.Г.* Общая психология. — СПб.: Питер, 2019. — 583 с.
6. *Марцинковская Т.Д.* Психология: Учебник для бакалавров. — М.: Академия, 2017. — 400 с.
7. *Нуркова В.В., Березанская Н.Б.* Общая психология: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 524 с.

### Практические задания

1. Заполните табл. 1.
2. Подготовьте сообщение на темы: «Функции левого и правого полушарий головного мозга»; «Классификация психических явлений».

3. Выполните проектное задание по теме: «Методика оценки эмоционального интеллекта» (приложение 1).

Таблица 1

**Методы психологического исследования личности**

Методы	Типология и содержательная характеристика методов
Наблюдение	
Эксперимент	
Опрос (беседа, интервью, анкетирование)	
Тестирование	
Изучение документов и контент-анализ	
Социометрия	

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2**  
**ТЕМА: «ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ»**

**План занятия**

1. Психологическая характеристика понятий «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. Бихевиоризм и необихевиоризм: базовые положения.
3. Психоаналитическое направление изучения личности.
4. Основные критерии личности в гуманистической психологии.
5. Основные подходы к изучению личности в отечественной психологии.
6. Личность и деятельность как психологические категории.

**Литература**

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2018. — 363 с.
2. *Еникеев М.И.* Общая и социальная психология: Учебник. — М.: Норма, 2019. — 224 с.
3. *Кавун Л.В.* Психология личности. Теории зарубежных психологов: Учеб. пособие для вузов. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2019. — 109 с.
4. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Смысл, Academia, 2005. — 352 с.
5. *Платонов К.К.* Структура и развитие личности / Под ред. А.Д. Глоточкина. — М.: Наука, 1986. — 256 с.

6. *Стульник Т.Д., Пономарева Д.И.* Основы психологии личности: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.
7. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. — СПб.: Питер, 2016. — 608 с.

### **Практические задания**

1. Подготовьте презентацию на тему «Теории личности в зарубежной психологии».
2. Подготовьте сообщение на тему «Научные подходы к изучению личности в отечественной психологии».
3. Выполните проектные задания по теме:
  - «Методика диагностики социально-психологической адаптации (СПА)» (К. Роджерс, Р.Даймонд) (приложение 2);
  - Тест «Самоуправление личности» (приложение 3).

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №3**

#### **ТЕМА: «БАЗОВЫЕ КОМПОНЕНТЫ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ»**

#### **План занятия**

1. Личность как уникальная биосоциальная система.
2. «Я-концепция» личности: самооценка и статусно-ролевые позиции.
3. Понятие, типология и особенности проявления темперамента.
4. Характер как интегративная подструктура личности. Акцентуации.
5. Общая характеристика способностей и компетенций.
6. Управление стрессом и тайм-менеджмент.

#### **Литература**

1. *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2007. — 358 с.
2. *Еникеев М.И.* Общая и социальная психология: Учебник. — М.: Норма, 2019. — 224 с.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер-Москва, 2014. — 512 с.
4. *Марцинковская Т.Д.* Психология: Учебник для бакалавров. — М.: Академия, 2017. — 400 с.

5. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. — М.: Институт психологии РАН, 2004. — 176 с.
6. Стульник Т.Д., Пономарева Д.И. Основы психологии личности: Учебное пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.
7. Судаков К.В., Умрюхин П.Е. Системные основы эмоционального стресса. — М.: ГЭОТАР Медиа, 2010. — 112 с.

## Практические задания

1. Подготовьте сообщение на темы: «Развитие и измерение интеллекта»; «Психологические аспекты социализации личности» (табл. 2).

2. Подготовьте мини-презентацию на темы: «Роль социального и эмоционального интеллекта в процессе развития личности»; «Психологическая характеристика стресса».

3. Выполните проектное задание по теме: «Методика определения типа темперамента» (приложение 4).

Таблица 2

### Социально-психологические характеристики процессов социализации личности

Социальная адаптация	Социально-психологическая интеграция		Индивидуализация
Усвоение культурных норм	Понимание и принятие норм	Идентификация с культурными нормами	Развитие индивидуальных смыслов и ценностей
Интериоризация знаний и средств деятельности	Научение в процессе общения и совместной деятельности	Соответствие субъективной картины мира и реальности	Самореализация в познании и конструктивной деятельности
Обучение эффективному взаимодействию с другими людьми	Развитие навыков сотрудничества и разрешения конфликтов	Самоценность, равная ценности другого человека	Опыт привязанности и близких отношений
Типизация свойств и стандартизация действий	Гибкость, оптимизация индивидуального стиля	Самоконтроль поведения	Рефлексия, самопознание, саморегуляция, саморазвитие
Социальная активность личность	Согласование общественных интересов и личных целей	Целевая регуляция	Осознаваемые и бессознательные потребности и мотивы

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №4**  
**ТЕМА: «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**  
**МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНТАКТОВ»**

**План занятия**

1. Интерпретация понятия «общение» в современной психологии.
2. Специфика и модели межличностного общения.
3. Характеристика и типология невербальных средств общения.
4. Особенности вербализации межличностных контактов.
5. Стратегии ролевого поведения в межличностной коммуникации с позиций трансактного анализа (Э. Берн).

**Литература**

1. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. — М.: Бомбора (Эксмо), 2018. — 256 с.
2. *Болотова А.К., Жуков Ю.М.* Психология коммуникаций. — М.: ИД ВШЭ, 2015. — 495 с.
3. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2018. — 592 с.
4. *Немов Р.С.* Общая психология: В 3 т. Том II. Кн.4. Речь. Психические состояния: Учебник и практикум для вузов. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 243 с.
5. *Нуркова В.В., Березанская Н.Б.* Общая психология: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 524 с.
6. *Пикулева О.А.* Психология самопрезентации личности. — М.: Инфра-М, 2018. — 320 с.
7. *Стульник Т.Д., Пономарева Д.И.* Основы психологии личности: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.

**Практические задания**

1. Подготовьте сообщения на темы: «Ролевое поведение в межличностной коммуникации»; «Социально-психологическая характеристика моделей ролевого поведения» (см. табл. 2).
2. Подготовьте мини-презентацию на тему: «Сравнительная характеристика вербальных и невербальных средств общения».
3. Выполните проектное задание по теме: «Методика диагностики межличностных отношений» (приложение 5).

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5**  
**ТЕМА: «КОММУНИКАЦИЯ, ИНТЕРАКЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ**  
**ПЕРЦЕПЦИЯ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ»**

**План занятия**

1. Характеристика коммуникативного компонента общения.
2. Коммуникативные барьеры в межличностном общении.
3. Роль социальной перцепции в межличностной коммуникации.
4. Императив, манипуляция и диалог как формы организации коммуникаций.
5. Психологические особенности делового общения.

**Литература**

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2018. — 363 с.
2. *Болотова А.К., Жуков Ю.М.* Психология коммуникаций. — М.: ИД ВШЭ, 2015. — 495 с.
3. *Бороздина Г.В.* Психология и этика делового общения. — М.: Юрайт, 2014. — 463 с.
4. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2018. — 592 с.
5. *Марцинковская Т.Д.* Психология: Учебник для бакалавров. — М.: Академия, 2017. — 400 с.
6. *Нартова-Бочавер С. К.* Психология личности и межличностных отношений: Учеб. пособие для бакалавриата и специалитета. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 262 с.
7. *Стульник Т.Д., Пономарева Д.И.* Основы психологии личности: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.

**Практические задания**

1. Подготовьте сообщения на темы: «Коммуникативные барьеры»; «Эффекты социального восприятия»; «Переговорный процесс».
2. Подготовьте мини-презентацию на тему «Психотехнологии НЛП».
3. Выполните проектное задание по теме: «Методика определения ведущей репрезентативной системы» (приложение 6).

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6**  
**ТЕМА: «ИЗУЧЕНИЕ МОДЕЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**  
**В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ»**

**План занятия**

1. Кооперация и конфронтация в социальном взаимодействии.
2. Характеристика и типология социальных конфликтов.
3. Психологическая характеристика семейных конфликтов.
4. Специфика межличностных и внутриличностных конфликтов.
5. Социально-психологические методы профилактики и урегулирования конфликтов.

**Литература**

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2018. — 363 с.
2. *Анципов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология. — 6-е изд., испр. и доп. — СПб.: Питер, 2016. — 528 с.
3. *Болотова А.К., Жуков Ю.М.* Психология коммуникаций. — М.: ИД ВШЭ, 2015. — 495 с.
4. *Бороздина Г.В.* Психология и этика делового общения. — М.: Юрайт, 2014. — 463 с.
5. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2018. — 592 с.
6. *Нартова-Бочавер С.К.* Психология личности и межличностных отношений: Учеб. пособие для бакалавриата и специалитета. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 262 с.
7. *Стульник Т.Д., Пономарева Д.И.* Основы психологии личности: Учебное пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.

**Практические задания**

1. Подготовьте сообщения на темы: «Психотехнологии в деловом общении»; «Способы профилактики конфликтов».

2. Подготовьте мини-презентацию на темы: «Классификация конфликтов в организации»; «Социально-психологические методы разрешения разноуровневых конфликтов».

3. Выполните проектное задание по теме: тест «Тактики поведения личности в конфликтных ситуациях» (приложение 7).

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7

### ТЕМА: «ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ»

#### План занятия

1. Командообразование как процесс: понятие, этапы, цели.
2. Двухмерная модель развития группы Б. Такмена.
3. Типология команд в современном мире.
4. Проблема распределения ролей в команде.
5. Характеристика теорий лидерства в психологической науке.

#### Литература

1. *Аппело Ю.* Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 610 с.
2. *Белбин Р.М.* Типы ролей в командах менеджеров. — М.: Гиппо, 2003. — 232 с.
3. *Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.* Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 320 с.
4. *Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М.* Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд. — СПб.: Речь, 2009. — 304 с.
5. *Карякин А.М.* Командная работа: Основы теории и практики. — М.: Эконом-Про, 2011. — 352 с.
6. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 302 с.
7. *Селезнева Е.В.* Лидерство: Учеб. и практикум для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2017. — 429 с.

#### Практические задания

1. Подготовьте сообщения на темы: «Факторы формирования успешной команды»; «Понятия “команда” и “коллектив” в психологии».
2. Подготовьте презентацию на темы: «Руководство и лидерство»; «Ролевое поведение в командной работе» (табл. 3).
3. Выполните проектное задание по теме^ тест Р.М. Белбина «Командные роли» (приложение 8).

**Психологические характеристики командных ролей (по Р.М. Белбину)**

	Роль в команде	Описание роли
<b>Роли, нацеленные на действие</b>		
1.	<b>Мотиватор/ Формирователь</b>	Мотиваторы постоянно бросают вызов своей команде, чтобы улучшить ее в различных аспектах. Мотиваторы воспринимают препятствия как вызов, поэтому они смело устремляются навстречу трудностям
2.	<b>Исполнитель</b>	Исполнители — люди, которые делают работу и обеспечивают выполнение задач. Они преобразуют идею команды в рабочий план и практические действия
3.	<b>Доводчик</b>	Как правило, они педантично выполняют свои проекты с особой тщательностью, уделяют внимание каждой мелкой детали. Их характеризуют как упорядоченных перфекционистов, стремящихся добросовестно выполнить поручение
<b>Социально ориентированные роли</b>		
1.	<b>Координатор/ Председатель</b>	Они направляют свою команду к обозначенной цели. Координаторы способны рассмотреть истинную ценность того, что привносит каждый член команды; эффективно распределяют задания в команде
2.	<b>Душа команды/ Коллективист/ Дипломат</b>	Люди, исполняющие эту командную роль, неустанно поддерживают своих коллег. Такие люди являются посредниками между членами команды, они гибки, дипломатичны и перспективны. Ставят сплоченность команды во главу угла и помогают ее членам ужиться друг с другом
3.	<b>Исследователь ресурсов/ Разведчик</b>	Эти люди крайне нестандартны и любопытны. Они исследуют всевозможные альтернативные решения, развивают связи и согласовывают распределение ресурсов от имени команды
<b>Интеллектуальные роли</b>		
1.	<b>Генератор идей/ Мыслитель</b>	Генераторы идей — это творческие изобретатели, которых постоянно озаряют новые идеи и подходы. Им нравится, когда их хвалят, но критика воспринимается ими болезненно. Порой они могут быть непрактичны из-за новизны своих идей
2.	<b>Аналитик-Стратег/ Оценщик/ Эксперт</b>	Такие люди лучше всего проявляют себя в анализе и оценке идей, которые высказывают другие члены команды. Они проницательны, тщательно взвешивают все «за» и «против» каждого варианта. Люди такого типа подходят к решению задач стратегически

	Роль в команде	Описание роли
3.	<b>Специалист</b> (данная роль не диагностируется в классическом тесте)	Люди, обладающие специализированными знаниями, необходимыми для достижения командной цели. Они гордятся своими способностями и работают для того, чтобы поддерживать свой профессиональный статус. Их работа в команде состоит в том, чтобы быть экспертами в необходимой области, и они полностью берут на себя обязательства, связанные с их специализацией

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8

### ТЕМА: «ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДНОЙ СПЛОЧЕННОСТИ»

#### Тренинг «командной сыгровки»

**Цель:** освоение психотехнологий построения эффективных коммуникаций в команде.

**Задачи:** 1) освоение командных ролей; 2) повышение уровня сплоченности студенческой группы; 3) развитие ответственности и вклада каждого участника в решение общих задач.

Занятия проводятся в виде интерактивного общения. Тренинг предполагает выполнение групповых заданий и упражнений с последующим обсуждением и дискуссией; активно используются ролевые игры — «абстрактные» и моделирующие рабочие ситуации, презентации участников, форматы деловой и интеллектуальной игры, кейсов, мозгового штурма. Студенты демонстрируют, развивают, отработывают навыки командного взаимодействия и лидерства, принятия решений, проявляют инициативу и берут на себя ответственность, готовятся решать профессиональные задачи.

**Краткое описание тренинга.** Контроль и делегирование полномочий в командах различного типа. Компетенции командных лидеров и менеджеров проектов. Основания и препятствия для действий по созданию и использованию командной сплоченности. Блокеры командного сплочения. Предупреждение конфликта в команде: принципы, мероприятия, примеры действий. Попытки разрешения создавшейся конфликтной ситуации. Использование конфликта как инструмента командного сплочения. Принципы построения

команд. Совместная выработка правил командной работы и кодексов поведения. Негласные правила, внутренняя культура команды, корпоративная культура. Внутренний пиар компании и «душа» компании. Командный дух, командная энергия. Мотивация командной работы. Личное и регламентированное в выборе траектории развития команды.

На стене прикреплены конверты с изображениями «чемодана» и «корзины». Участники помещают стикеры с отзывами в соответствующий конверт: в «чемодан» — то, что понравилось в игре, в «корзину» — то, что не понравилось. Обратная связь предполагает получение преподавателем (ведущим) информации о состоянии участников. Оценивается эффективность работы группы. Преподаватель акцентирует внимание группы на том, что студенты должны развивать умение анализировать свое поведение в команде, исходя из соблюдения принципов инклюзивности и гуманизма.

## Литература

1. *Аппело Ю.* Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 610 с.
2. *Белбин Р.М.* Типы ролей в командах менеджеров. — М.: Гиппо, 2003. — 232 с.
3. *Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.* Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 320 с.
4. *Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М.* Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд. — СПб.: Речь, 2009. — 304 с.
5. *Карякин А.М.* Командная работа: Основы теории и практики. — М.: Эконом-Про, 2011. — 352 с.
6. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 302 с.
7. *Селезнева Е.В.* Лидерство: Учеб. и практикум для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2017. — 429 с.

## Практические задания

1. Подготовьте сообщения на темы: «Проектные команды в авиационно-космической сфере»; «Социально-психологический климат в команде».

2. Подготовьте эссе на темы: «Современные IT-команды: критерии успеха и причины неудач»; «Рольевые конфликты в командной работе».

3. Подготовьте реферат на тему «Тренинги командообразования: типология и функциональные возможности в HR-практике».

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9**  
**ТЕМА: «ПСИХОТЕХНОЛОГИИ ВНУТРИКОМАНДНОГО**  
**ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ»**

**План занятия**

1. Психологическая совместимость в командной работе.
2. Коммуникативные барьеры в профессиональной деятельности.
3. Инструментальный и социоэмоциональный подходы в современной практике тимбилдинга.
4. Применение психотехник установления контакта в деловом общении.
5. Сюжетно-динамические игры как инструмент развития внутригрупповой сплоченности.

**Литература**

1. *Аппело Ю.* Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 610 с.
2. *Белбин Р.М.* Типы ролей в командах менеджеров. — М.: Гиппо, 2003. — 232 с.
3. *Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.* Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 320 с.
4. *Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М.* Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд. — СПб.: Речь, 2009. — 304 с.
5. *Карякин А.М.* Командная работа: Основы теории и практики. — М.: Эконом-Про, 2011. — 352 с.
6. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 302 с.

7. *Селезнева Е.В.* Лидерство: Учеб. и практикум для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2017. — 429 с.

### **Практические задания**

1. Подготовьте сообщение на тему «Модели формирования управленческих команд в организации».
2. Подготовьте эссе на тему «Проблема соблюдения профессиональной этики в командной работе».
3. Подготовьте реферат на тему «Командный коучинг в современной организации».

## **ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»**

Вопрос 1. Личность в социальной психологии — это:

- 1) человек, характеризующийся своей неповторимостью
- 2) отдельный человек как представитель человеческой общности
- 3) человек как живое существо
- 4) человек — носитель сознания, выполняющий социальные функции

Вопрос 2. Какое понятие обозначает фиксацию внимания на своем внутреннем мире?

- 1) экстраверсия
- 2) интроверсия
- 3) эмоциональность
- 4) замкнутость

Вопрос 3. Какие признаки характеризуют коллектив?

- 1) наличие общей целей
- 2) осуществление определенных контактов
- 3) проявление чувства принадлежности
- 4) все вышеперечисленные

Вопрос 4. Группы, объединенные по какому-либо признаку, — это:

- 1) формальные группы
- 2) условные группы
- 3) команды
- 4) все вышеперечисленные

Вопрос 5. Чрезмерное усиление роли руководителя характеризует стиль:

- 1) либеральный
- 2) демократической
- 3) авторитарный

Вопрос 6. Конфликт в малой группе играет роль:

- 1) деструктивную
- 2) конструктивную
- 3) деструктивную и конструктивную

Вопрос 7. Структура личности в психологии — это:

- 1) ее анатомическое строение
- 2) особенности поведения в обществе
- 3) совокупность ее социально-психологических характеристик
- 4) эмоциональные параметры личности

Вопрос 8. Что из нижеперечисленного НЕ относится к способам социализации?

- 1) подражание
- 2) имитация
- 3) идентификация
- 4) интуиция

Вопрос 9. Главное средство межличностного общения — это:

- 1) жестикуляция
- 2) выразительный взгляд
- 3) язык
- 4) коммуникабельность

Вопрос 10. Что НЕ относится к технике общения?

- 1) доброжелательный характер
- 2) способы настройки человека на общение
- 3) принятие нужного выражения лица, позы
- 4) наблюдение за реакцией партнера и коррекция собственного поведения

Вопрос 11. Что НЕ является функцией общения?

- 1) обмен информацией
- 2) обмен непроверенными сведениями
- 3) социальная перцепция
- 4) интеракция

Вопрос 12. Межличностные конфликты чаще всего НЕ возникают:

- 1) при наличии сходных интересов двух или нескольких членов группы
- 2) при наличии противоположных интересов
- 3) при острой внутригрупповой конкуренции
- 4) из-за некавалифицированного руководства

Вопрос 13. Социальная психология изучает факты и закономерности:

- 1) развития и функционирования психики
- 2) поведения и деятельности людей в социумах

- 3) проявления личных переживаний
- 4) функционирования социальных институтов

Вопрос 14. Объектами изучения в социальной психологии выступают:

- 1) социальные группы
- 2) личности
- 3) взаимодействие и общение
- 4) все вышеперечисленное

Вопрос 15. К. Роджерс разработал научную основу:

- 1) «Я-концепции» личности
- 2) психических процессов и состояний
- 3) мотивационной сферы
- 4) задатков и способностей

Вопрос 16. Социальный статус личности — это:

- 1) совокупность прав и обязанностей, обусловленная положением в социуме
- 2) функция социального контроля
- 3) разновидность авторитета
- 4) система поведения и действий

Вопрос 17. Социализация личности — это процесс:

- 1) сотрудничества и компромиссов
- 2) усвоения и воспроизводства социального опыта
- 3) построения информационных моделей
- 4) формирования познавательной активности

Вопрос 18. Социально-психологический климат группы — это:

- 1) форма организации межличностного внутригруппового взаимодействия
- 2) характеристика выраженности разнонаправленных интересов
- 3) комплексное социально-психологическое состояние взаимоотношений и общения в группе
- 4) показатель адаптированности личности

Вопрос 19. Теория личности К.Г. Юнга относится:

- 1) к гуманистической психологии
- 2) к когнитивной психологии
- 3) к глубинной психологии
- 4) к бихевиоризму

Вопрос 20. Понятие экстернальности-интернальности характеризует:

- 1) самоэффективность
- 2) самоидентичность
- 3) локус контроля
- 4) экстраверсию

Вопрос 21. Какое из понятий характеризует процесс мысленного сопереживания партнеру?

- 1) аттракция
- 2) идентификация
- 3) рефлексия
- 4) эмпатия

Вопрос 22. Первым этапом процесса общения является:

- 1) установление контакта
- 2) обмен информацией
- 3) ориентация в ситуации
- 4) передача сообщения

Вопрос 23. Вид психологического воздействия, связанного со скрытым побуждением партнера к мыслям и действиям, называется:

- 1) личным влиянием
- 2) манипуляцией
- 3) убеждением
- 4) принуждением

Вопрос 24. Социальная перцепция — это процесс:

- 1) передачи и приема информации
- 2) восприятия и понимания человека человеком
- 3) установления и развития межличностных отношений
- 4) выработки единой стратегии взаимодействия

Вопрос 25. Какое из понятий НЕ является характеристикой общения как коммуникации?

- 1) когнитивный диссонанс
- 2) коммуникативный барьер
- 3) невербальное поведение
- 4) обратная связь

Вопрос 26. Человек как инициатор передачи информации в процессе общения:

- 1) переговорщик
- 2) коммуникатор

3) переводчик

4) реципиент

Вопрос 27. Стиль поведения в конфликтной ситуации, направленный на выработку решения, максимально учитывающего интересы партнеров:

1) избегание

2) компромисс

4) принуждение

5) сотрудничество

Вопрос 28. Методы обучения — это:

1) способы совместной деятельности учителя и учащихся, направленные на решение задач обучения

2) монологическая форма изложения, которая ретранслирует социальный опыт

3) средства самообучения и взаимообучения

4) пути познания объективной реальности в условиях многоаспектности

Вопрос 29. Задача лидера на этапе «бурления»:

1) решать конфликты жесткими административными методами

2) создать условия для конструктивного разрешения конфликтов в группе

3) изолировать неформальных лидеров

4) блокировать деструктивные мотивы

Вопрос 30. Факторы, снижающие групповую сплоченность:

1) отбор в группу производится очень тщательно, в несколько этапов

2) групповые цели вызывают интерес всех включенных в нее членов

3) группа только что создана

4) участники группы никогда раньше вместе не работали

Вопрос 31. Если руководители обеспечивают регулярную обратную связь с подчиненными, это может привести к следующему:

1) сотрудники затянут обсуждение заданий и сроки их выполнения

2) сотрудники оценят такое внимание, но будут работать спустя рукава

3) сотрудники повысят производительность и качество труда

4) руководитель в итоге пойдет на поводу у подчиненных

## **ТЕМЫ ДОКЛАДОВ/РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»**

1. Функции полушарий головного мозга человека.
2. Психические познавательные процессы человека.
3. Соотношение биологического и социального в человеке.
4. Проблема изучения личности в современной психологии.
5. Психологическая структура личности.
6. Мотивационная сфера личности.
7. Эмоционально-волевая сфера личности.
8. Направленность личности: интересы, убеждения, установки.
9. Самооценка и уровень притязаний личности.
10. Отечественные теории личности.
11. Классификация детей с ограниченными возможностями здоровья.
12. Психолого-педагогическая классификация речевых нарушений.
13. Психоаналитические теории личности.
14. Механизмы психологической защиты личности.
15. Теория невротической личности К. Хорни.
16. Основные положения гуманистической психологии А. Маслоу и К. Роджерса.
17. Темперамент как биологическая основа личности.
18. Проявления темперамента в поведении и деятельности.
19. Характеристика типов темперамента в теории Г. Айзенка.
20. Сравнительный анализ акцентуаций характера личности по К. Леонгарду.
21. Способности и задатки. Измерение способностей.
22. Социальный интеллект и методы его развития.
23. Эмоциональный интеллект в межличностном общении.
24. Социальная адаптация лиц с ОВЗ: семья как фактор компенсации.
25. Психологическая характеристика фрустрации.
26. Стресс и дистресс: сравнительный анализ понятий.
27. Проблема эмоционального выгорания личности на рабочем месте.

28. Саморегуляция и самоуправление личности.
29. Негативные психические состояния личности.
30. Особенности и типология аддиктивного поведения личности.
31. Установка, ее психологическая сущность и содержание.
32. Профессиональная ориентация как метод формирования направленности личности.
33. Развитие творческих способностей.
34. Методы формирования креативной личности.
35. Социальный и эмоциональный интеллект личности.
36. Общение как психологический феномен.
37. Вербальные и невербальные средства общения.
38. Трансактный анализ в межличностных коммуникациях (Э. Берн).
39. Командообразование как основа современного менеджмента.
40. Высокоэффективные межфункциональные команды в аэрокосмической отрасли.
41. Социально-психологические характеристики командной работы.
42. Роль межличностных коммуникаций в процессе командообразования.
43. Командный коучинг в современной организации.
44. Динамика групповых процессов в командообразовании.
45. Современные тренинги командообразования.
46. Классификация команд в современном мире.
47. Психологические характеристики и типология командных ролей.
48. Эффективная деловая коммуникация в командной работе.
49. Тренинги командообразования: типология и функциональные возможности в HR-практике.

## ТЕМЫ ПРЕЗЕНТАЦИЙ

1. Уровни психики человека, их формирование в онтогенезе.
2. Асимметрия головного мозга. Интуиция и логика.
3. Функции и свойства сознания.
4. Измененные состояния сознания.
5. Понятие и роль бессознательного в поведении человека.
6. Определение деятельности, её основные механизмы.
7. Мотивация деятельности и поведения.
8. Структура деятельности, внешняя и внутренняя деятельность.
9. Виды деятельности.
10. Особенности игровой, учебной и трудовой деятельности.
11. Принципы и концепции интегрированного обучения лиц с ОВЗ.
12. Инклюзивное образование в Российской Федерации.
13. Место умений и навыков в структуре деятельности.
14. Команда и коллектив: общее и особенное.
15. Концепция командных ролей Р.М. Белбина.
16. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
17. Технологии построения успешной команды.
18. Функции лидера в командной работе.
19. Современные методы командообразования.
20. Цели и задачи тимбилдинга в современных организациях.
21. Ценностно-ориентационное единство в командном взаимодействии.
22. Стадии формирования команды.
23. Типология команд в современном обществе.
24. Современные IT-команды: критерии успеха и причины неудач.
25. Ролевые конфликты в командной работе.

## ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Понятие и модальности «Я-концепции» личности.
2. Толерантность в современном мире как психологическая проблема.
3. Нарушения речи и их коррекция при сенсорной депривации.
4. Психологические особенности общения с людьми, имеющими статус инвалида.
5. Развитие инклюзивного образования в России: реальность и перспективы.
6. Социальный, эмоциональный и искусственный интеллект в коммуникациях.
7. Эффективные и неэффективные команды в практике менеджмента.
8. Управление временем: современные техники борьбы с хронофагами.
9. Команда и коллектив: общее и особенное.
10. Современные психотехнологии формирования групповой сплоченности.
11. Мировой опыт работы успешных команд.
12. Причины ролевых конфликтов в командном взаимодействии.
13. Руководство и лидерство в командной работе.
14. Коммуникативные и психологические барьеры в процессе командообразования.
15. Технологии командообразования в современных рабочих группах.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»**

1. Предмет и методы психологической науки.
2. Понятие и структура психики человека.
3. Общая характеристика психических явлений.
4. Проблема изучения личности в современной психологии.
5. Соотношение биологического и социального в человеке.
6. Структура личности. Индивид, личность, индивидуальность.
7. Познавательная сфера личности.
8. Эмоциональная сфера личности.
9. Волевая сфера личности.
10. Мотивационная сфера личности.
11. Направленность личности: интересы, убеждения, установки.
12. Психология лидерства.
13. Самооценка и уровень притязаний личности.
14. Отечественные теории личности.
15. Психоаналитические теории личности.
16. Основные положения гуманистической психологии А. Маслоу и К. Роджерса.
17. Темперамент как биологическая основа личности.
18. Проявления темперамента в поведении и деятельности.
19. Характеристика типов темперамента в теории Г. Айзенка.
20. Характер личности.
21. Сравнительный анализ акцентуаций характера личности по К. Леонгарду.
22. Особенности социально-психологической адаптации лиц с ОВЗ.
23. Способности и задатки. Измерение способностей.
24. Социальный интеллект в межличностных отношениях.
25. Талант, гениальность, одаренность.
26. Эмоциональный интеллект в межличностном общении.
27. Стресс и дистресс: сравнительный анализ понятий.
28. Воля и ее роль в регуляции деятельности и поведения человека.
29. Саморегуляция и самоуправление личности.

30. Установка, ее психологическая сущность и содержание.
31. Развитие творческих способностей.
32. Общение как психологический феномен.
33. Вербальные и невербальные средства общения.
34. Методы психологического воздействия в межличностных коммуникациях.
35. Стратегии поведения личности в конфликтных ситуациях.
36. Командообразование как основа современного менеджмента.
37. Высокоэффективные межфункциональные команды.
38. Социально-психологические характеристики командной работы.
39. Роль межличностных коммуникаций в процессе командообразования.
40. Командный коучинг в современной организации.
41. Динамика групповых процессов в командообразовании.
42. Современные тренинги командообразования.
43. Типология команд в современном мире.
44. Психологические характеристики и типология командных ролей.
45. Деловая коммуникация в командном взаимодействии.

# **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

В ходе изучения дисциплины обучающиеся выполняют три вида самостоятельной работы: а) подготовка тезисов на основе реферирования источников; б) подготовка презентаций по результатам выполнения учебных практических заданий; в) написание эссе.

## **Методические рекомендации по подготовке тезисов докладов и рефератов**

Тезисы составляются на основе главных идей и положений, выяснения существенного и второстепенного в работе, что позволяет автору глубоко проанализировать материал, подготовленный к обсуждению, выделить в нем основное. Каждая книга, статья, доклад представляет собой цепь логически связанных утверждений, которые в тексте обычно сопровождаются обоснованиями, доказательствами, пояснениями, иллюстрациями. На тезисах базируется критический анализ книги, статьи или доклада. Они акцентируют внимание на сути излагаемого материала, облегчают сопоставление своих мыслей с рассуждениями автора.

Прежде всего, нужно составить план, затем прочитать фрагмент текста, который имеет свой подзаголовок — пункт плана, и, уяснив его суть, сформулировать отдельные положения. Эти положения записать. Они и являются тезисами. Такую работу необходимо проделать со всеми фрагментами текста. Корректно составленные тезисы вытекают один из другого. Первый тезис, открывающий запись, — наиболее общий. Он в той или иной мере определяет содержание последующих. Назначение последнего тезиса, завершающего — подытожить все предыдущие.

Главной чертой, отличающей тезисы от других форм научных публикаций, является обобщение информации, которое можно представить в виде универсального перечня следующих аспектов содержания:

- актуальность проблемы;

- степень изученности проблемы (выделить достоинства и недостатки известного в науке и практике варианта решения);
- целевая установка;
- предмет рассмотрения или предлагаемый вариант решения заявленной проблемы;
- особенности (новизна) предлагаемого предмета рассмотрения или варианта решения;
- результаты, выводы, рекомендации, область практического применения полученных результатов.

С точки зрения структуры тезисы состоят из следующих частей: вводной, основной, заключительной.

Работа над тезисами требует, прежде всего, умения выделить главную информацию из исходного текста и передать его содержание кратко, обобщенно:

1) выделить в исходном тексте основные и существенные положения;

2) найти обобщающие речевые средства выражения (например, «ставит вопрос», «перечисляет», «подчеркивает», «при этом важно, что» и т.д.);

3) построить сжатый текст; разбить его на смысловые блоки и выделить те из них, которые несут основную смысловую нагрузку.

*Требования к оформлению реферата по дисциплине «Основы психологии»:*

1) на титульном листе, вверху надо указать полное наименование организации (института);

2) посередине титульного листа надо напечатать тему реферата (жирным шрифтом Times New Roman 14 кегль, ПРОПИСНЫМИ буквами);

3) в правом нижнем углу на титульном листе должны быть указаны: ФИО автора (студент группы \_\_\_\_\_), ФИО преподавателя \_\_\_\_\_; выравнивание по правому краю;

4) текст реферата должен быть напечатан с использованием текстового редактора Microsoft Word, шрифтом Times New Roman 14-м кеглем на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через 1,5 межстрочных интервала с соблюдением следующих размеров

полей: левое — 20 мм, правое — 20 мм, верхнее — 20 мм, нижнее — 20 мм. Выравнивание текста — по ширине страницы. Абзацные отступы — 1,25 см;

5) на второй странице надо дать оглавление: перечислить разделы с указанием страниц;

6) объем реферата — от 10 до 15 страниц;

7) сноски обязательны и размещаются постранично, набираются шрифтом Times New Roman 12-м кеглем, через 1 межстрочный интервал;

8) в списке литературы должно быть не менее 5 источников, изданных за последние пять лет.

#### *Требования к структуре презентации Power Point:*

1. Шрифт — Times New Roman, минимальный размер кегля — 18 пт.

2. Текст на слайдах должен хорошо читаться на любом фоне.

3. Необходимо использовать максимальное пространство экрана (слайда).

4. По возможности следует использовать верхние 3/4 площади экрана (слайда), так как с последних рядов аудитории нижняя часть экрана обычно не видна.

5. Первый слайд презентации должен содержать тему, ФИО исполнителя, группу.

6. Каждый слайд должен содержать заголовок. В конце заголовков точка не ставится.

### **Методические рекомендации к написанию эссе «Мой психологический портрет»**

Цель проекта: обобщение результатов психологической самодиагностики для выявления проблемных зон в структуре личности и определения основных направлений личностного развития и саморегуляции.

#### *Требования к оформлению эссе:*

1) *титульный лист* с указанием наименования института, дисциплины, названия работы, ФИО студента и преподавателя;

2) *содержание* — постраничное указание выполненных тестовых методик с их названиями;

3) описание каждой методики с новой страницы в следующем порядке:

- *название методики;*
- *цель методики (для диагностики чего она предназначена);*
- *собственные результаты;*
- *подробная интерпретация полученных результатов.*

Рекомендуемый объем работы — 5–7 страниц (А4, шрифт 14 Times).

Эссе — это творческое задание, которое предполагает выражение собственных размышлений относительно поставленной проблемы или вопроса.

Профессиональное самосознание включает оценку имеющихся достижений, планирование направления саморазвития, способов его осуществления и т.д. Только в том случае, если человек знает, с одной стороны, какими качествами он должен обладать, а с другой — понимает, в какой мере они у него развиты, он может сознательно стремиться к формированию и развитию данных качеств у себя.

Психологический портрет составляется для того, чтобы определить *психологические* причины профессиональных затруднений, а также с целью прогнозирования поведения личности в различных социальных условиях, в том числе в стрессовых, конфликтных ситуациях, межличностном общении, в процессе формирования команды и внутригруппового взаимодействия.

Следует начинать с краткого описания: пол, возраст, отношение к тестированию. Далее приводятся результаты исследования (заданий и тестов) и их интерпретация. В конце делается заключение о выраженности профессионально важных качеств (ПВК), дается прогноз успешности деятельности, указываются способы коррекции, формулируются основные выводы.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Аспект Пресс, 2018. — 363 с.
2. *Анципов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология. — 6-е изд., испр. и доп. — СПб.: Питер, 2016. — 528 с.
3. *Аппело Ю.* Agile-менеджмент. Лидерство и управление командами. — М.: Альпина Паблишер, 2019. — 610 с.
4. *Асмолов А.Г.* Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека: Учебник. — 4-е изд., испр. — М.: Академия, 2010. — 448 с.
5. *Базаров Т.Ю.* Психология управления персоналом. Теория и практика: Учебник для бакалавров. — М.: Юрайт, 2014. — 381 с.
6. *Белбин Р.М.* Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач: Пер. с англ. — М.: НИРРО, 2003. — 315 с.
7. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. — М.: Бомбора (Эксмо), 2018. — 256 с.
8. *Болотова А.К., Жуков Ю.М.* Психология коммуникаций. — М.: ИД ВШЭ, 2015. — 495 с.
9. *Бороздина Г.В.* Психология и этика делового общения. — М.: Юрайт, 2014. — 463 с.
10. *Глухов В.П.* Дефектология. Специальная педагогика и специальная психология. — М.: МПГУ, 2017. — 430 с.
11. *Диянова З.В., Шеголева Т.М.* Общая психология. Личность и мотивация: Практикум: Учеб. пособие для академического бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 166 с.
12. *Дружинин В.Н.* Психология общих способностей. — 3-е изд. — СПб.: Питер, 2007. — 358 с.
13. *Еникеев М.И.* Общая и социальная психология: Учебник. — М.: Норма, 2019. — 224 с.
14. *Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н.* Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 320 с.
15. *Журавлев А.Л.* Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии. — М.: Институт психологии РАН, 2011. — 560 с.
16. *Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А.* Социальная психология: Учеб. пособие для студ. вузов. — М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. — 412 с.
17. *Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М.* Теория и практика командообразования: Современная технология создания команд. — СПб.: Речь, 2009. — 304 с.
18. *Изард К.Э.* Психология эмоций. — СПб.: Питер, 2012. — 464 с.

19. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер–Москва, 2014. — 512 с.
20. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2018. — 592 с.
21. *Кавун Л.В.* Психология личности. Теории зарубежных психологов: Учеб. пособие для вузов. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2019. — 109 с.
22. *Карякин А.М.* Командная работа: Основы теории и практики. — М.: Эконом-Про, 2011. — 352 с.
23. *Клаттербак Д.* Командный коучинг на рабочем месте: технология создания самообучающейся организации. — М.: Эксмо, 2008. — 288 с.
24. *Козлов В.В., Мазилев В.А., Фетискин Н.П.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — Изд. 2-е, доп. — М.: Институт психотерапии и клинической психологии, 2018. — 720 с.
25. *Корягина Н.А.* Социальная психология: теория и практические методы. — М.: Юрайт, 2016. — 316 с.
26. *Красовский Ю.Д.* Организационное поведение. — М.: Юнити-Дана, 2012. — 488 с.
27. *Крысько В.Г.* Общая психология в схемах и комментариях: Учеб. пособие. — М.: Вузовский учебник, 2019. — 336 с.
28. *Майерс Д.* Социальная психология. — СПб.: Питер, 2014. — 800 с.
29. *Маклаков А.Г.* Общая психология. — СПб.: Питер, 2019. — 583 с.
30. *Марцинковская Т.Д.* Психология: Учебник для бакалавров. — М.: Академия, 2017. — 400 с.
31. *Нартова-Бочавер С. К.* Психология личности и межличностных отношений: Учеб. пособие для бакалавриата и специалитета. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 262 с.
32. *Немов Р.С.* Общая психология: В 3 т. — Том II. Кн.1. Ощущения и восприятие: Учебник и практикум. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 302 с.
33. *Немов Р.С.* Общая психология: В 3 т. — Том II. Кн.2. Внимание и память: Учебник и практикум. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 261 с.
34. *Немов Р.С.* Общая психология: В 3 т. — Том II. Кн. 3. Воображение и мышление: Учебник и практикум. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 224 с.
35. *Немов Р.С.* Общая психология: В 3 т. — Том II. Кн.4. Речь. Психические состояния: Учебник и практикум для вузов. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 243 с.
36. *Нуркова В.В., Березанская Н.Б.* Общая психология: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 524 с.
37. Основы психологии: Практикум/ Ред.-сост. *Л.Д. Столяренко.* — 7-е изд.-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2006. — 704 с.

38. *Пикулева О.А.* Психология самопрезентации личности. — М.: Инфра-М, 2018. — 320 с.
39. *Платонов К.К.* Структура и развитие личности / Под ред. А.Д. Глоточкина. — М.: Наука, 1986. — 256 с.
40. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология: Учеб. пособие для академического бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 297 с.
41. *Рамендик Д.М.* Общая психология и психологический практикум: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 274 с.
42. *Селезнева Е.В.* Лидерство: Учебник и практикум для академического бакалавриата. — М.: Юрайт, 2017. — 429 с.
43. *Ситников В.Л., Комарова А.В., Слотина Т.В.* Практикум по психологии командообразования: Учеб. пособие. — СПб.: ПГУПС, 2011. — 217 с.
44. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. — М.: Институт психологии РАН, 2004. — 17 с.
45. *Стульник Т.Д., Пономарева Д.И.* Основы психологии личности: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МАИ, 2020. — 96 с.
46. *Судаков К.В., Умрюхин П.Е.* Системные основы эмоционального стресса. — М.: ГЭОТАР Медиа, 2010. — 112 с.
47. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — Изд. 2-е, доп. — М.: Институт психотерапии, 2009. — 544 с.
48. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. — М.: Педагогика, 2014. — 800 с.
49. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. — СПб.: Питер, 2016. — 608 с.
50. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. — 4-е и 5-е изд. — СПб.: Питер, 2013. — 352 с.
51. *Шнейдер Л.Б.* Психология девиантного и аддиктивного поведения: Учеб. пособие для академического бакалавриата. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2018. — 141 с.

## Приложение 1

### МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭМОЦИОНАЛЬНО ИНТЕЛЛЕКТА<sup>1</sup> (Н. Холл)

**Цель:** выявление способности понимать отношения личности с окружающими, выраженные в эмоциях, а также управлять эмоциональной сферой на основе принятия определенных решений.

**Инструкция.** Опросник состоит из 30 высказываний, каждое из которых отражает разные стороны жизни. Напротив каждого из выражений нужно поставить знак с соответствующим баллом: «Полностью не согласен» (–3 балла); «В основном не согласен» (–2 балла); «Отчасти не согласен» (–1 балл); «Отчасти согласен» (+1 балл); «В основном согласен» (+2 балла); «Полностью согласен» (+3 балла).

#### Бланк ответов

	Высказывание	Балл (степень согласия)					
		–3	–2	–1	+1	+2	+3
1	Для меня как отрицательные, так и положительные эмоции служат источником знания о том, как поступать в жизни						
2	Отрицательные эмоции помогают мне понять, что я должен изменить в моей жизни						
3	Я спокоен, когда испытываю давление со стороны						
4	Я способен наблюдать изменение своих чувств						
5	Когда необходимо, я могу быть спокойным и сосредоточенным, чтобы действовать в соответствии с запросами жизни						
6	Когда необходимо, я могу вызвать у себя широкий спектр положительных эмоций, таких, как веселье, радость, внутренний подъем						
7	Я слежу за тем, как я себя чувствую						
8	После того как что-то расстроило меня, я могу легко совладать со своими чувствами						
9	Я способен выслушивать рассказывающих о своих проблемах людей						

<sup>1</sup> Источник: Козлов В.В., Мазилев В.А., Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — Изд. 2-е, доп. и перераб.— М.: Институт психотерапии и клинической психологии. — С. 109–111.

	Высказывание	Балл (степень согласия)					
		-3	-2	-1	+1	+2	+3
10	Я не закикливаюсь на отрицательных эмоциях						
11	Я чувствителен к эмоциональным потребностям других						
12	Я могу действовать успокаивающе на других людей						
13	Я могу заставить себя снова и снова встать перед лицом препятствия						
14	Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам						
15	Я адекватно реагирую на настроения, побуждения и желания других людей						
16	Я могу легко входить в состояние спокойствия, готовности и сосредоточенности						
17	Когда позволяет время, я обращаюсь к своим негативным чувствам и разбираюсь, в чем проблема						
18	Я способен быстро успокоиться после неожиданного огорчения						
19	Знание моих истинных чувств важно для поддержания «хорошей формы»						
20	Я хорошо понимаю эмоции других людей, даже если они не выражены открыто						
21	Я могу распознавать эмоции по выражению лица						
22	Я могу легко отбросить негативные чувства, когда необходимо действовать						
23	Я хорошо улавливаю знаки в общении, которые указывают на то, в чем другие нуждаются						
24	Люди считают меня хорошим знатоком переживаний других людей						
25	Люди, осознающие свои истинные чувства, лучше управляют своей жизнью						
26	Я способен улучшить настроение других людей						
27	Со мной можно посоветоваться по вопросам отношений между людьми						
28	Я хорошо настраиваюсь на эмоции других людей						
29	Я помогаю другим использовать их побуждения для достижения личных целей						
30	Я могу легко отключиться от переживания неприятностей						

### ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ДАННЫХ

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

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

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

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

Шкала «**Управление эмоциями других людей**» — пункты 12, 15, 24, 26, 27, 29.

В каждой шкале высчитывается сумма баллов с учетом знака ответа («+» или «-»). Чем больше сумма баллов со знаком «+», тем сильнее данное эмоциональное проявление.

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

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

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПО ШКАЛАМ

1. *Эмоциональная осведомленность* — осознание и понимание собственных эмоций, для достижения этого нужно регулярно пополнять свой словарь эмоций. У человека с высокой эмоциональной осведомленностью высокая степень знания о собственном внутреннем состоянии.

2. *Управление своими эмоциями* — эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость, иными словами, произвольное владение собственными эмоциями.

3. *Самотивация* — умение управлять своим поведением с помощью управления эмоциями.

4. *Эмпатия* — понимание эмоций других людей, способность сопереживать эмоциональному состоянию другого человека и готовность помочь. Понимание происходит за счет «считывания» жестов, мимики, позы.

5. *Распознавание эмоций других людей* — способность адекватно идентифицировать и интерпретировать эмоции собеседника и тем самым воздействовать на эмоциональное состояние другого человека.

## Приложение 2

### **МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ (К. Роджерс, Р. Даймонд)<sup>1</sup>**

**Цель:** изучение основных показателей уровня адаптированности личности в социальной среде.

**Инструкция.** В опросном листе содержатся определенные утверждения, характеристики или высказывания, обозначающие особенности социального поведения и ментальных установок в различных сферах жизни. Определите, в какой мере данное утверждение может быть отнесено к вашей личности, выбрав один из семи возможных вариантов ответов:

- «0» — абсолютно не согласен с таким утверждением
- «1» — очень сомневаюсь, что это относится ко мне
- «2» — возможно, это верно, но скорее как исключение
- «3» — такое утверждение можно отнести и ко мне, и к другим
- «4» — возможно, это в ряде случаев характеризует меня
- «5» — скорее всего, это относится к моей личности
- «6» — абсолютно согласен, что это относится ко мне

#### **ОПРОСНЫЙ ЛИСТ**

1. Испытывает неловкость, когда вступает с кем-нибудь в разговор.
2. Нет желания раскрываться перед другими.
3. Во всем любит состязание, соревнование, борьбу.
4. Предъявляет к себе высокие требования.
5. Часто ругает себя за сделанное.
6. Часто чувствует себя униженным.
7. Сомневается, что может серьезно нравиться кому-нибудь из лиц противоположного пола.
8. Свои обещания выполняет всегда.

---

<sup>1</sup> Источник: Козлов В.В., Мазилев В.А., Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — Изд. 2-е, доп. — М.: Институт психотерапии и клинической психологии. — С. 254–258.

9. Теплые, добрые отношения с окружающими.
10. Человек сдержанный, замкнутый; держится ото всех чуть в стороне.
11. В своих неудачах винит себя.
12. Человек ответственный; на него можно положиться.
13. Чувствует, что не в силах хоть что-нибудь изменить, все усилия напрасны.
14. На многое смотрит глазами сверстников.
15. Принимает в целом те правила и требования, которым надлежит следовать.
16. Собственных убеждений и правил не хватает.
17. По натуре «мечтатель», «фантазер».
18. Всегда готов к защите и даже нападению: «застревает» на переживаниях обид, мысленно перебирая способы мщения.
19. Умеет управлять собой и собственными поступками, заставлять себя, разрешать себе; самоконтроль для него — не проблема.
20. Часто портится настроение: накатывает уныние, хандра.
21. Все, что касается других, не волнует: сосредоточен на себе; занят собой.
22. Люди, как правило, ему нравятся.
23. Не стесняется своих чувств, открыто их выражает.
24. Среди большого стечения народа бывает немножко одиноко.
25. Сейчас очень не по себе. Хочется все бросить, куда-нибудь спрятаться.
26. С окружающими обычно ладит.
27. Всего труднее бороться с самим собой.
28. Настораживает неза заслуженное доброжелательное отношение окружающих.
29. В душе — оптимист, верит в лучшее.
30. Человек неподатливый, упрямый; таких называют трудными.
31. К людям критичен и судит их, если считает, что они этого заслуживают.
32. Обычно чувствует себя не ведущим, а ведомым: ему не всегда дается мыслить и действовать самостоятельно.
33. Большинство из тех, кто его знает, хорошо к нему относятся, любят его.
34. Иногда бывают такие мысли, которыми не хотелось бы ни с кем делиться.

35. Человек с привлекательной внешностью.
36. Чувствует себя беспомощным, нуждается в ком-то, кто был бы рядом.
37. Приняв решение, следует ему.
38. Принимает, казалось бы, самостоятельные решения, но не может освободиться от влияния других людей.
39. Испытывает чувство вины, даже когда винить себя как будто не в чем.
40. Чувствует неприязнь к тому, что его окружает.
41. Всем доволен.
42. Выбит из колеи: не может собраться, взять себя в руки, организовать себя.
43. Чувствует вялость; все, что раньше волновало, стало вдруг безразличным.
44. Уравновешен, спокоен.
45. Разозлившись, нередко выходит из себя.
46. Часто чувствует себя обиженным.
47. Человек порывистый, нетерпеливый, горячий: не хватает сдержанности.
48. Бывает, что сплетничает.
49. Не очень доверяет своим чувствам: они иногда подводят его.
50. Довольно трудно быть самим собой.
51. На первом месте рассудок, а не чувство: прежде чем что-либо сделать, подумает.
52. Происходящее с ним толкует на свой лад, способен напридумывать лишнего. Словом, не от мира сего.
53. Терпим к людям и принимает каждого таким, каков он есть.
54. Старается не думать о своих проблемах.
55. Считает себя интересным человеком — привлекательным как личность, заметным.
56. Человек стеснительный, легко тушуетя.
57. Обязательно нужно напоминать, подталкивать, чтобы довел дело до конца.
58. В душе чувствует свое превосходство над другими.
59. Нет ничего, в чем бы выразил себя, проявил свою индивидуальность, свое «Я».
60. Боится того, что подумают о нем другие.

61. Честолюбив, равнодушен к успеху, похвале: в том, что для него существенно, старается быть среди лучших.

62. Человек, у которого в настоящий момент есть серьёзные недостатки.

63. Человек деятельный, энергичный, полон инициатив.

64. Пасует перед трудностями и ситуациями, которые грозят осложнениями.

65. Недостаточно ценит себя.

66. По натуре вожак и умеет влиять на других.

67. Относится к себе в целом хорошо.

68. Человек настойчивый, напористый; ему всегда важно настоять на своем.

69. Не любит, когда с кем-нибудь портятся отношения, особенно если разногласия грозят стать явными.

70. Подолгу не может принять решение, а потом сомневается в его правильности.

71. Пребывает в растерянности, все спуталось, все смешалось у него.

72. Доволен собой.

73. Невезучий.

74. Человек приятный, располагающий к себе.

75. Лицом, допустим, и не очень пригож, но может нравиться как человек, как личность.

76. Презирает лиц противоположного пола, не связывается с ними.

77. Когда нужно что-то сделать, охватывает страх: а вдруг не справлюсь, а вдруг не получится.

78. Легко, спокойно на душе, нет ничего, что сильно бы тревожило.

79. Умеет упорно работать.

80. Чувствует, что растёт, взрослеет: меняется сам и меняется отношение к окружающему миру.

81. Случается, что говорит о том, в чем совсем не разбирается.

82. Всегда говорит только правду.

83. Встревожен, обеспокоен, напряжен.

84. Чтобы заставить хоть что-то сделать, нужно как следует настоять, и тогда он уступит.

85. Чувствует неуверенность в себе.
86. Обстоятельства часто вынуждают защищать себя, оправдываться и обосновывать свои поступки.
87. Человек уступчивый, податливый, мягкий в отношениях с другими.
88. Человек толковый, любит размышлять.
89. Иной раз любит прихвастнуть.
90. Принимает решения и тут же их меняет; презирует себя за безволие, а сделать с собой ничего не может.
91. Старается полагаться на свои силы, не рассчитывает на чью-то помощь.
92. Никогда не опаздывает.
93. Испытывает ощущение скованности, внутренней несвободы.
94. Выделяется среди других.
95. Не очень надежный товарищ, на него не во всем можно положиться.
96. В себе все ясно, себя хорошо понимает.
97. Общительный, открытый человек; легко сходится с людьми.
98. Силы и способности вполне соответствуют тем задачам, которые приходится решать; со всем может справиться.
99. Себя не ценит: никто его всерьез не воспринимает; в лучшем случае к нему снисходительны, просто терпят.
100. Беспокоится, что лица противоположного пола слишком занимают его мысли.

## ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Интегративные показатели	
<p>«Адаптация»</p> $A = \frac{a}{a+b} \times 100\%$	<p>«Самопрятие»</p> $S = \frac{a}{a+b} \times 100\%$
<p>«Приятие других»</p> $L = \frac{1,2a}{1,2a+b} \times 100\%$	<p>«Эмоциональная комфортность»</p> $E = \frac{a}{a+b} \times 100\%$
<p>«Интернальность»</p> $I = \frac{a}{a+1,4b} \times 100\%$	<p>«Стремление к доминированию»</p> $D = \frac{2a}{2a+b} \times 100\%$

## КЛЮЧИ К ТЕСТУ

№	Показатели	Номера высказываний	
1	a	Адаптивность	4, 5, 9, 12, 15, 19, 22, 23, 26, 27, 29, 33, 35, 37, 41, 44, 47, 51, 53, 55, 61, 63, 67, 72, 74, 75, 78, 80, 88, 91, 94, 96, 97, 98
	b	Деадаптивность	2, 6, 7, 13, 16, 18, 25, 28, 32, 36, 38, 40, 42, 43, 49, 50, 54, 56, 59, 60, 62, 64, 69, 71, 73, 76, 77, 83, 84, 86, 90, 95, 99, 100
2	a	Приятие себя	33, 35, 55, 67, 72, 74, 75, 80, 88, 94, 96
	b	Неприятие себя	7, 59, 62, 65, 90, 95, 99
4	a	Приятие других	9, 14, 22, 26, 53, 97
	b	Неприятие других	2, 10, 21, 28, 40, 60, 76
5	a	Эмоциональный комфорт	23, 29, 30, 41, 44, 47, 78
	b	Эмоциональный дискомфорт	6, 42, 43, 49, 50, 83, 85
6	a	Внутренний контроль	4, 5, 11, 12, 19, 27, 37, 51, 63, 68, 79, 91, 98
	b	Внешний контроль	25, 36, 52, 57, 70, 71, 73, 77
7	a	Доминирование	58, 61, 66
	b	Ведомость	16, 32, 38, 69, 84, 87

### ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ (интегративные показатели)

#### Шкала «Адаптация»:

0–30% — низкий уровень адаптивности, снижение контактности, неуверенность в себе, заниженная самооценка. Трудности адаптации в какой-то новой социальной группе;

30–70% — норма адаптированности, адекватная самооценка, выбор широкого круга общения, наличие референтной группы;

70–100% — высокая адаптированность личности, самооценка адекватна либо несколько завышена, дистанция для общения расширяется, эффективное позитивное общение с представителями различных социальных статусов, гибкое поведение, андрогенный тип.

#### Шкала «Самоприятие»:

0–30% — низкий уровень самоприятия, вплоть до негативного отношения к себе, характерно наличие комплексов, повышенное чувство вины, неадекватная «Я-концепция»;

30–70% — нормальный средний уровень самоприятия; на сознательном уровне фиксируются свои достоинства и недостатки; адекватно оценивается отношение к своему внешнему и внутреннему образам «Я»;

70–100% — высокий уровень самопрятия, основное внимание фиксируется на своих положительных качествах, в ценностях преобладают личностные.

**Шкала «Приятие других»:**

0–30% — низкий уровень эмпатии; многие незнакомые люди воспринимаются подозрительно и враждебно, завышен барьер проявления положительных эмоций и чувств по отношению к другим людям;

30–70% — норма, окружающие воспринимаются адекватно, отмечается терпимость к недостаткам других, лояльное отношение к другим;

70–100% — высокая степень способности к аттракции, принятие других систем ценностей и другого образа жизни, высокая эмпатия.

**Шкала «Эмоционально-психологическая комфортность»:**

0–30% — низкий уровень, подверженность негативным психическим состояниям;

30–70% — самочувствие в норме, психическое состояние в норме, т.е. нет провоцирующего негатива;

70–100% — повышенный жизненный тонус, оптимизм, высокая стрессоустойчивость, жизнерадостность.

**Шкала «Интернальность»:**

0–30% — преобладает внешний контроль, т.е. свое поведение, систему ценностей, образ жизни личность ставит в зависимость от внешних обстоятельств; в большинстве случаев зависит от норм и правил, установленных в данном социуме, от стереотипов поведения и восприятия;

30–70% — средний уровень локус-контроля, в зависимости от ситуации либо отдает предпочтение общественному мнению, ориентируется на общепринятые нормы, правила, традиции и стереотипы поведения, либо руководствуется собственными убеждениями, правилами и установками;

70–100% — доминирование личного мнения, самоуверенность, стремление во всем полагаться на себя и рассчитывать на свои силы, знания и способности.

### **Шкала «Доминирование»:**

0–30% — исполнительность, возможно, уход от ответственности;

30–50% — предпочтение быть ведомым, а не ведущим в отношениях с другими;

50–70% — претензии на лидерство (формальное или неформальное);

70–100% — ярко выраженные лидерские черты, потребность руководить, подчинять себе других, ставить в психологическую зависимость от себя.

## Приложение 3

### ТЕСТ «САМОУПРАВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ»<sup>1</sup>

**Цель:** изучение структурных характеристик самоуправления личности.

**Инструкция.** Если вы согласны с данным утверждением, то отвечайте «да» (знак «+»), а если не согласны, то отвечайте «нет» (знак «-»).

#### БЛАНК ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ

Ответы на вопросы (П — плюс, М — минус)						Баллы	Этапы
П	М	П	М	П	М		
1	9	17	25	33	41		Анализ ситуации
2	10	18	26	34	42		Прогнозирование
3	11	19	27	35	43		Целеполагание
4	12	20	28	36	44		Планирование
5	13	21	29	37	45		Критерий оценки качества действий
6	14	22	30	38	46		Принятие решения
7	15	23	31	39	47		Самоконтроль
8	16	24	32	40	48		Коррекция

<sup>1</sup> Методика разработана в лаборатории психологических проблем высшей школы Казанского университета под руководством Н.М. Пейсахова. Источник: Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. — Изд. 7-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2006. — С. 339–348.

## ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

1. Практика показывает, что я верно определяю свои возможности в любой деятельности.
2. Я предусмотрительный человек.
3. Берусь только за то, что смогу довести до конца.
4. Обычно хорошо представляю, что нужно сделать, чтобы добиться задуманного.
5. Постоянно пытаюсь найти ответ на вопрос: «Что такое хорошо и что такое плохо?»
6. Прежде чем сделать окончательный шаг, я взвешиваю все «за» и «против».
7. Всегда отдаю себе отчет в том, что со мной происходит.
8. Непредвиденные препятствия не мешают мне довести дело до конца.
9. У меня не хватает терпения долго разбираться в том, что не решается сразу.
10. В своих поступках и делах не люблю заглядывать далеко вперед.
11. Редко задумываюсь о главных целях своей жизни.
12. Отсутствие продуманных планов не мешает мне добиваться хороших результатов.
13. Часто затрудняюсь сказать, того ли я достиг, чего хотел.
14. На выбор моих решений влияют не поставленные цели, а настроение в данный момент.
15. Мне часто кажется, что целый час или два исчезли неизвестно куда.
16. Тот, кто считает необходимым исправлять все допущенные промахи, не замечает, как совершает новые.
17. Трудности, сложные ситуации мобилизуют меня.
18. Я четко представляю свои жизненные перспективы.
19. Умею отказываться от всего, что отвлекает меня от цели.
20. В своих поступках и словах следую пословице: «Семь раз отмерь, один — отрежь».
21. Уделяю много времени анализу мотивации своих действий.
22. В своих действиях я успешно сочетаю риск с осмотрительностью.
23. Необходимость проверять самого себя стала моей второй натурой.

24. Когда у меня портятся отношения с людьми, могу их изменить.
25. Как правило, мне бывает трудно выделить главное в сложившейся ситуации.
26. Жизнь показывает, что мои прогнозы редко сбываются.
27. Люди, которые всегда четко знают, чего хотят, представляются мне слишком рациональными.
28. Удача сопутствует тому, кто не планирует заранее, а полагается на естественный ход событий.
29. Мне не хватает чувства меры в отношениях с близкими.
30. Меня угнетает необходимость принимать срочные решения.
31. Обычно мало слежу за своей речью.
32. Некоторые свои привычки я охотно бы изменил, если бы знал, как это сделать.
33. Что я хочу и что должен делать — вот предмет моих постоянных раздумий.
34. Заранее знаю, каких поступков можно ожидать от людей.
35. Обычно с самого начала четко представляю будущий результат.
36. Пока не сложился в голове четкий, конкретный план, не начинаю серьезного разговора.
37. У меня всегда есть точные ориентиры, по которым я оцениваю свой труд.
38. Я всегда учитываю последствия принимаемых мной решений.
39. Внимательно слежу за тем, понимают ли меня во время споров.
40. Я готов снова и снова заниматься совершенствованием уже законченной работы.
41. Сколько ни анализирую свои жизненные трудности, не могу достичь полной ясности.
42. Жизнь так сложна, что считаю пустой тратой времени предвосхищать ход событий.
43. Следование однажды поставленной цели очень обедняет жизнь.
44. Считаю, что, планируй не планируй, а обстоятельства всегда сильнее.
45. В последнее время ловлю себя на том, что придаю большое значение мелочам, забывая о главном.
46. Мне обычно не удается найти оптимальное решение из-за большого количества возможных вариантов.

47. В ссорах не замечаю, как выхожу из себя.

48. Сделав дело, предпочитаю не исправлять даже явные просчеты.

## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

**Самоуправление** представляет собой сознательную деятельность, направленную на изменения в различных сферах активности личности: поведении, общении, переживаниях, взаимоотношениях. В ходе развития личности на основе познавательных, эмоциональных, волевых психических процессов формируются новые качества, позволяющие современному человеку действовать разумно и эффективно в сложных условиях многозадачности. Ниже приведена психологическая характеристика основных этапов процесса самоуправления личности.

**1. Анализ ситуации** показывает способность человека адекватно оценивать целесообразность своих намерений в зависимости от прошлого опыта, а также объективных факторов настоящего момента. Чем выше показатель на этом этапе, тем большее количество факторов способен учитывать человек, начинающий действовать определенным образом.

**2. Прогнозирование** подразумевает способность анализировать противоречия и логические связи между прошлым и настоящим для моделирования вероятных сценариев развития событий в будущем.

**3. Целеполагание** показывает развитие способности к формулировке тактических и стратегических целей личности. Высокие показатели на этом этапе свидетельствуют о том, что человек соотносит свои цели со своими реальными возможностями; следовательно, вероятность их достижения также достаточно высока.

**4. Планирование** является показателем умения ставить задачи, адекватные сформулированным целям; подбирать средства для их достижения: человеческие, материальные, интеллектуальные или иные ресурсы, необходимые для эффективного выполнения пошагового алгоритма действий.

**5. Критерии оценки качества** показывают наличие или отсутствие собственной системы оценивания качества своего труда, способность самостоятельно выделять необходимые параметры, выступающие в виде своеобразных индикаторов успешности выполненной работы.

**6. Принятие решения** — важный этап самоуправления, который знаменует начало перехода к практическим целенаправленным мотивированным действиям по реализации теоретической модели-прогноза действий, намеченных целей, планов и других параметров.

**7. Самоконтроль** представляет собой этап отслеживания правильности и адекватности собственного поведения в зависимости от меняющихся условий и ситуаций. Высокий уровень самоконтроля показывает развитую способность не только оперативно реагировать на динамику внешних факторов, но и анализировать свои внутриличностные перемены и конфликты (мотивационный, когнитивный, ролевой и т.п.).

**8. Самокоррекция** является завершающим этапом цикла, непосредственно связанным с предыдущим. На данном этапе, в зависимости от обнаруженных проблем в достижении цели, происходит количественное и качественное изменение тех форм активности, а также целей, ресурсов и поведенческой стратегии, которые нуждаются в корректировке и саморегуляции.

## ОБРАБОТКА ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Ответы сверяются по горизонтальным строкам в соответствии со знаком ключа к тесту (в бланке это «П» (плюс) и «М» (минус)). Каждое совпадение с ключом дает 1 балл. Нужно подсчитать количество совпадений своих ответов со знаком ключа: в первой строке (см. контрольную карточку бланка) найти сумму; затем — количество совпадений с ключом во второй строке, найти сумму и т. д.

Критерии оценок по каждому этапу (табл. 4 и 5): низкие — 0–2 балла; средние — 3–4 балла; высокие — 5–6 баллов.

Таблица 4

Психодиагностическая шкала

Пол	Уровни самоуправления				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Мужчины	0–13	14–22	23–31	32–40	41
Женщины	0–11	12–21	22–30	31–39	40

**Уровни самоконтроля эмоциональных состояний**

Уровни самоуправления	Психологическая характеристика
Низкий	Высокая степень раздражительности, вспыльчивость, нетерпимость, беспокойство даже по незначительному поводу, что может негативно сказываться на состоянии нервной системы, вследствие чего страдают и окружающие люди. Следует научиться сдерживать себя
Средний	Умеренная раздражительность; при нормальном развитии социального взаимодействия человек хорошо владеет ситуацией. Психологическая гибкость в проявлении эмоционального интеллекта
Высокий	В любом социальном взаимодействии (включая возникновение конфликтов) личность полностью контролирует ситуацию и внешнее проявление собственных эмоций. Развиты навыки саморегуляции и конструктивного общения

## Приложение 4

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТИПА ТЕМПЕРАМЕНТА (тест Г. Айзенка)<sup>1</sup>

**Цель:** определить доминирующий тип темперамента.

**Инструкция.** Вам будет предложено несколько вопросов об особенностях вашего поведения в различных условиях и ситуациях. Это не испытание ума или способностей, поэтому нет ответов хороших или плохих. Содержание отдельных вопросов опросника не анализируется, важен только итоговый результат. На вопросы следует отвечать поочередно, не возвращаясь к предыдущим ответам. Работайте быстро, не тратьте слишком много времени на обдумывание ответа — наиболее интересна ваша первая реакция. На вопрос можно ответить только «да» или «нет». Выбранный вами ответ на каждый вопрос следует отметить в бланке для ответов. Не пропускайте ни одного вопроса.

#### ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, одобрить или посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли трудно вам отказываться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если вам это невыгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите, не затрачиваете ли много времени на обдумывание?

---

<sup>1</sup> Источник: *Рамендик Д.М.* Общая психология и психологический практикум: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — С. 226–230.

9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины на это 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 когда-нибудь, что, разозлившись, вы выходите из себя?

13. Часто ли действуете необдуманно, под влиянием момента?

14. Часто ли вас беспокоят мысли о том, что вам не следовало чего-либо делать или говорить?

15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?

16. Верно ли, что вас легко задеть?

17. Любите ли вы часто бывать в компании?

18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам не хотелось делиться с другими людьми?

19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда вы чувствуете сильную вялость?

20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких людей?

21. Много ли вы мечтаете?

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

23. Считаете ли вы свои привычки хорошими?

24. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?

25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлечься с веселой компанией?

26. Можно ли сказать, что часто у вас нервы бывают натянуты до предела?

27. Слывете ли вы за человека веселого и живого?

28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что могли бы сделать лучше?

29. Чувствуете ли вы себя беспокойно, находясь в большой компании?

30. Бывает ли, что вы передаете слухи?

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

32. Вы будете скорее искать информацию в книге (Интернете), чем обращаться за ней лично к друзьям?

33. Бывают ли у вас сильные сердцебиения?
34. Нравится ли вам работа, требующая сосредоточенности?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите только правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где все подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто 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 и несколько медлительны?
42. Опаздывали ли вы когда-нибудь на работу или встречу с кем-то?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли что вы так любите поговорить, что не упускаете любого удобного случая побеседовать с новым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-либо боли?
46. Огорчились бы вы, если бы не смогли долго видиться с друзьями?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых такие, которые вам явно не нравятся?
49. Могли бы вы сказать, что вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Заботитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

## ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

### **Экстраверсия — интроверсия:**

«да» (+): 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56;

«нет» (-): 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Больше 19 баллов — яркий экстраверт, больше 15 — экстраверт, больше 12 — склонность к экстраверсии, 12 — среднее значение, меньше 12 — склонность к интроверсии, меньше 9 — интроверт, меньше 5 — глубокий интроверт.

### **Стабильность — нейротизм:**

«да» (+): 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Больше 19 баллов — очень высокий уровень нейротизма, больше 13 — высокий уровень нейротизма, 9–13 — среднее значение, меньше 9 — низкий уровень нейротизма.

### **«Шкала лжи»:**

«да» (+): 6, 24, 36;

«нет» (-): 12, 18, 30, 42, 48, 54.

### **Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл.**

Больше 4 баллов — неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение, меньше 4 баллов — норма.

## ОПИСАНИЕ ШКАЛ

**Экстраверсия — интроверсия.** Характеризуя типичного экстраверта (холерик и сангвиник), можно отметить общительность, коммуникабельность, потребность в расширении межличностных контактов, оптимизм, хорошую адаптированность. При этом эмоциональная сфера не имеет строгого контроля, наблюдается склонность к авантюризму, рискованным поступкам. Экстраверсия у сангвиников проявляется в чрезмерной доверчивости и снижении ответственности за свои слова и действия. Типичный интроверт — это человек, склонный к самоанализу (флегматик и меланхолик). Интроверсия в социальном поведении проявляется в стремлении ограничить круг контактов

небольшим числом близких людей. Интроверт не склонен демонстрировать свои чувства и мысли «всему миру», достаточно скрытен, пессимистично или скептически настроен, иногда чрезмерно погружен в свой внутренний мир. Seriously относится к выполнению обязанностей, принятию решений, любит во всем порядок, шепетилен в вопросах морали.

**Стабильность — нейротизм.** Характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (уравновешенность или неуравновешенность). Эмоциональная стабильность выражает прогнозируемость организованного поведения, ситуативной целенаправленности эмоционального интеллекта в обычных и стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; переменчивость в контактах с людьми, разброс интересов, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности.

Сангвиник = стабильный + экстравертированный

Флегматик = стабильный + интровертированный

Меланхолик = нестабильный + интровертированный

Холерик = нестабильный + экстравертированный



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 самокритичным.
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, ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый к призывам о помощи.
32. Бескорыстный.
33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит ответственность.
37. Уверен в себе.
38. Самоуверен и напорист.
39. Деловитый, 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, шепетильный.
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 обращении.
58. Дорожит мнением окружающих.
59. Общительный и уживчивый.
60. Добросердечный.
61. Добрый, вселяющий уверенность.
62. Нежный.
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. Склонный к самобичеванию.
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 друзей.
90. Готов довериться любому.
91. Благодарно расположен ко всем без разбора.
92. Всем симпатизирует (неконфликтный).
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.
113. Робкий.

114. Стыдливый.
115. Услужливый.
116. Мягкосердечный.
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. Ни в ком не замечает недостатков.
125. Слишком снисходителен к окружающим.
126. Старается утешить каждого.
127. Заботится о других в ущерб себе.
128. Портит людей чрезмерной добротой.

## ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Стили межличностных взаимодействий

**I. Властный — лидирующий.** При числе баллов до 8 проявляются уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком, наставником и организатором, свойства руководителя. При высоких показателях характерны: нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 баллов), дидактический стиль высказываний, императивная потребность командовать другими, черты деспотизма (выше 12 баллов).

**II. Независимый — доминирующий.** Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего (в пределах до 8 баллов) до самодовольного, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими, с тенденцией иметь *особое мнение*, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких баллах, 12–16).

**III. Прямолинейный — агрессивный.** В зависимости от степени выраженности показателей этот октант отражает искренность, непосредственность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели

(9–12 баллов) или чрезмерное упорство, недружелюбие, несдержанность и вспыльчивость (13–16 баллов).

**IV. Недоверчивый — скептический.** Реалистичность базы суждений поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастает в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношения к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством окружающими и подозрительностью.

**V. Покорный — застенчивый.** Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость, склонность брать на себя чужие обязанности. При 13–16 баллах — полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничужение.

**VI. Зависимый — послушный.** При 9–12 баллах — потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При 13–16 баллах — сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

**VII. Сотрудничающий — конвенциальный.** Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность в проявлении данного стиля межличностных отношений выражается в компромиссном поведении, несдержанности в изливаниях своего дружелюбия по отношению к окружающим, в стремлении подчеркнуть свою причастность к интересам большинства.

**VIII. Ответственный — великодушный.** Проявляется выраженная готовность помогать окружающим, развито чувство ответственности. Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность, гиперсоциальность установок, подчеркнутый альтруизм.

### **Интерпретация по октантам**

«1» от 4 до 8 баллов; «2» до 12 баллов; «3» от 13 до 16 баллов

#### **I. Стремление давать советы:**

«1» способность наставника и организатора

«2» нетерпимость к критике

«3» догматизм и деспотичность

**II. Уверенность, независимость:**

«1» склонность к соревновательности, соперничеству

«2» обособленность позиции в группе

«3» чувство превосходства, самодовольство

**III. Искренность, непосредственность:**

«1» настойчивость в достижении цели

«2» чрезмерное упорство, недружелюбие

«3» несдержанность и вспыльчивость

**IV. Реалистическая база суждений:**

«1» скептицизм и неконформность

«2» обидчивость и недоверчивость

«3» недовольство окружающими, подозрительность

**V. Скромность, застенчивость:**

«1» охотное выполнение чужих обязанностей

«2» повышенное чувство вины

«3» полная покорность

**VI. Потребность в доверии со стороны окружающих:**

«1» потребность в помощи

«2» сверхконформность

«3» полная зависимость от мнения окружающих

**VII. Стремление к сотрудничеству с группой:**

«1» дружелюбие

«2» компромиссное поведение

«3» несдержанность в излиянии своего дружелюбия

**VIII. Выраженная готовность помогать и сочувствовать другим:**

«1» мягкосердечность, сверхобязательность

«2» гиперсоциальные установки

«3» альтруизм

## Приложение 6

### ТЕСТ «ВЕДУЩАЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНАЯ СИСТЕМА»<sup>1</sup>

**Цель:** выявление ведущей репрезентативной системы, определяющей особенности восприятия информации и принятия решений.

**Инструкция.** Проранжируйте каждый из четырех вариантов ответов по степени убывания значимости (1, 2, 3, 4). Проставьте ранги в столбик рядом с номерами ответов.

Пример:

Вопрос 1.

Ранги	Ответы
4	1
1	2
3	3
2	4

### ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

**1. Я согласен с тем, что принимаемые мною важные решения:**

- 1) целиком зависят от моего настроения
- 2) зависят от того, каким тоном меня попросят решить проблему
- 3) зависят от моей точки зрения
- 4) это вопрос логики и ума

**2. Большее влияние на меня окажет тот:**

- 1) у кого приятный голос
- 2) кто хорошо выглядит
- 3) кто высказывает разумные мысли
- 4) кто оставляет у меня хорошее впечатление

**3. Если я хочу узнать, как идут дела у коллеги, то прежде всего:**

- 1) обращу внимание на его внешний вид
- 2) выясню его эмоциональное состояние

---

<sup>1</sup> Адаптированный вариант методики Б.А. Левиса, Ф. Пукелика. Источник: Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столярско. — Изд. 7-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2006. — С. 669–671.

3) прислушаюсь к интонациям его голоса

4) вникну в суть его высказываний

**4. Для меня нетрудно:**

1) петь в разных тональностях

2) делать выводы из ряда интересующих меня логических посылок

3) выбирать удобную одежду при покупке

4) находить удачные цветовые сочетания оформления интерьера

**5. Я предпочитаю:**

1) осмысливать новые факты и данные, заниматься наукой

2) слушать любимую музыку

3) носить удобные, комфортные для меня вещи

4) посещать художественные салоны, галереи

**6. Если люди хотят узнать обо мне, то им следует прежде всего:**

1) узнать о моих чувствах, эмоциях

2) посмотреть, как я выгляжу

3) понять то, что меня интересует

4) прислушаться к звукам моего голоса

**7. Оценивая другого человека, я предпочел бы:**

1) понять, о чем он думает

2) оценить его внешний вид

3) узнать его внутренний мир, его переживания, волнения

4) послушать, каким тоном он говорит

**8. Чему я больше доверяю:**

1) тому, что увижу своими глазами

2) когда мне приведут убедительные аргументы

3) когда я сам переживу что-то подобное

4) когда услышу информацию «из первых уст»

**9. Что касается членов семьи, близких родственников:**

1) я обычно хорошо чувствую их настроение

2) мне легко обрисовать, как они выглядят

3) я легко могу понять внутренний мир членов семьи или их ин-

тересы

4) я могу быстро определить манеру говорить каждого из них

**10. В процессе обучения я предпочитаю:**

1) научиться понимать закономерности явлений

2) научиться практическим навыкам и приемам

- 3) чаще слушать лекции ведущих преподавателей
- 4) чтобы изучаемый материал сопровождался наглядными изображениями (схемы, таблицы, графики, фото, видео и т.п.)

**11. Думаю, что в принятии решения самое важное:**

- 1) личные переживания
- 2) «внутренний диалог» — прислушаться к себе, к внутреннему голосу
- 3) отчетливо представить проблему
- 4) формулировка выводов по законам логики и здравого смысла

**12. Вспоминая друга, мне легче всего:**

- 1) вспомнить, как звучит его голос
- 2) представить, как он выглядит
- 3) вспомнить предмет нашего последнего разговора
- 4) оживить в памяти чувства, которые я к нему испытываю

## ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

### Ключ к тесту

Ответ	Вопросы											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	К	А	В	А	Д	К	Д	В	К	Д	К	А
<b>2</b>	А	В	К	Д	А	В	В	Д	В	к	А	В
<b>3</b>	В	Д	А	К	К	Д	К	К	Д	А	В	Д
<b>4</b>	Д	К	Д	В	В	А	А	А	А	В	Д	К

**А** — аудиальная репрезентативная система (РС);

**В** — визуальная репрезентативная система;

**К** — кинестетическая репрезентативная система;

**Д** — дигитальная репрезентативная система.

Необходимо подсчитать, сколько каждая репрезентативная система набрала ранговых баллов по каждому вопросу (общая сумма). Модальность, которая набрала наименьшее количество баллов, является вашей *ведущей репрезентативной системой*. Их может быть несколько. Если между ней и другими разрыв не более 5 баллов, то они активные. Разрыв более 5 баллов означает, что данная система у вас отстающая.

## ОПИСАНИЕ МОДАЛЬНОСТЕЙ (табл. 6)

**Визуальная репрезентативная система.** Люди с ведущей визуальной модальностью мыслят ясными образами и думают, в первую очередь, «картинками», как бы просматривая фильм внутри себя. Эта система позволяет охватить одновременно большой объем информации: внутренние образы целостные, возникают мгновенно, постоянно сменяя друг друга.

Таким людям присущи богатые мимика и жестикуляция, так как с их помощью они «дорисовывают» то, о чем говорят или думают. Лучше воспринимают информацию, представленную в виде картинок, графиков, диаграмм, чем выраженную в словах.

**Аудиальная репрезентативная система.** Люди с ведущей аудиальной модальностью обладают способностью отчетливо слышать разнообразие тонов и тембров звучащих звуков. При разговоре такие люди обращают внимание не только на слова, но и на то, как они произнесены. Они часто поворачиваются ухом к собеседнику, как бы вслушиваясь в тональность, тембр и ритм его голоса. Лучше всего воспринимают информацию на слух, запоминая все последовательно по шагам.

**Кинестетическая репрезентативная система.** Люди с ведущей кинестетической модальностью основывают свои действия большей частью на своих ощущениях, им необходимо прочувствовать, «примерить на себя» ситуацию, прежде чем принять то или иное решение.

С помощью этой системы человек обращается к собственным внутренним чувствам и состояниям. Эти люди очень эмоциональны, часто все принимают близко к сердцу. В жизни такие люди стремятся к комфорту и уюту. Они, в первую очередь, заботятся о том, что бы им было удобно. Очень хорошо чувствуют пространство. Для лучшего восприятия информации им необходимо прикоснуться, потрогать, разобрать на части, попробовать на вкус, почувствовать.

**Дигитальная репрезентативная система.** Люди думающие, анализирующие. Логический, «компьютерный» тип. Доминирует левое полушарие головного мозга.

Параметры модальностей репрезентативных систем

Визуалы	Аудиалы	Кинестетики	Дигиталы
Цвет, глубина, расстояние, четкость, контраст, скорость, фигура, прозрачность, пропорции, ориентация, план (передний), увеличение, печатный текст, симметрия, освещение, размер, яркость, трехмерность	Высота, скорость, громкость, ритм, расстояние, контраст, фон, четкость, дискретный звук, длительность, расположение, количество, симметрия, моностереоисточник, тембр, тональность	Расположение, протяженность, текстура, температура, чувство, эмоция, чувствительность, переживание, психическое, состояние, количество, движение, длительность, интенсивность, форма, плотность, объем	Формализация, понятие, определение, умозаключение, смысл, контекст, категории, аргументация, выводы, знак, символ, причина, следствие, система, алгоритм, закономерность

## Приложение 7

### ТАКТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ (тест К. Томаса)<sup>1</sup>

*Цель:* определение стилей поведения личности в ситуациях конфликта.

*Инструкция.* Вам даны 30 пар утверждений, характеризующих поведение человека. Выберите из каждой пары одно утверждение, которое вам подходит больше всего. Например, из первой пары вы выбрали утверждение «а», а из второй пары — «б», следовательно, напротив соответствующих пугтков вы можете записать: 1а, 2б. Обратите внимание, что утверждения повторяются, но каждый раз в новом сочетании. Делайте выбор из той пары утверждений, которая вам предложена.

#### ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся с деловым партнером, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.

2. а) Я чаще стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь решать спорные вопросы с учетом интересов другого и своих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Стремлюсь успокоить другого и сохранить наши отношения.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого, значимого для меня человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я стараюсь найти поддержку у партнера.

б) Стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

---

<sup>1</sup> Источник: Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столярско. — Изд. 7-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2006. — С. 603–606.

6. а) Я пытаюсь предупреждать возникновение неприятной ситуации.

б) Чаще всего я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы в главном добиться своего.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

б) Я предпринимаю все усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь достичь своего.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю высказывать точку зрения, которая может вызвать конфронтацию.

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. а) Я предлагаю нейтральный, средний вариант решения конфликта.

б) Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и выясню его мнение.

б) Я пытаюсь показать другому логичность и преимущества моей позиции.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.

б) Я стремлюсь сделать все необходимое, чтобы избежать неприятностей.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я пытаюсь убедить другого в преимуществах своей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

б) Я даю возможность другому в чем-то настоять на своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я стараюсь ясно определить позиции: то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

б) Я стремлюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно (найти выход).

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Проводя переговоры, я стремлюсь быть внимательным к желаниям другого.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, находящуюся посередине между моей позицией и точкой зрения партнера.

б) Я всегда отстаиваю свои интересы.

23. а) Как правило, я стремлюсь выйти из конфликтной ситуации с наименьшими потерями для нас обоих.

б) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему самому очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям.

б) Я стараюсь убедить другого достигнуть компромисса.

25. а) Я пытаюсь показать другому логичность и преимущества моей точки зрения.

б) Проводя переговоры, я стремлюсь ориентироваться на желания другого.

26.а) Если обсуждение проблемы зашло в тупик, обычно я предлагаю среднюю позицию.

б) Обычно меня заботит, чтобы были учтены интересы каждого из нас.

27. а) Часто я избегаю высказывать точку зрения, которая может вызвать споры.

б) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я часто стремлюсь найти поддержку и понимание у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Я считаю, что не всегда стоит придавать слишком большое значение возникающим в процессе спора разногласиям.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре (конфликтной ситуации), чтобы мы совместно с заинтересованным человеком могли добиться успеха.

- (П): 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а;
- (С): 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б;
- (К): 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а;
- (И): 1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б;
- (У): 1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а.

## **ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ**

Данный тест позволяет оценить, какую коммуникативную тактику в конфликте вы выбираете. Выделяются пять основных тактик:

- (П) противоборство (установка на борьбу и сопротивление);
- (С) сотрудничество (стремление к равному партнерству);
- (К) компромисс (желание найти третий вариант решения, удовлетворяющий интересам обеих сторон);
- (И) избегание (уход от конфликта);
- (У) уступка (стремление любой ценой не допустить возникновения осложнений в отношениях, даже ценой отказа от собственных интересов).

Подсчитайте, какие результаты имеются у вас: суммируйте количество положительных ответов по каждой выделенной тактике. У вас получится пять сумм, выражающих количество баллов относительно каждой коммуникативной тактики. Наиболее оптимальная стратегия

$$С + К > П + И + У.$$

Поведение личности в ситуации конфликта зависит от многих факторов (индивидуально-психологических, мотивационных, статусно-ролевых, оценочных, организационных, социальных, педагогических, профессиональных). При этом необходимо находить наиболее оптимальную интеракцию в условиях «здесь и сейчас».

«**Противоборство**». Данная поведенческая модель основана на эгоцентричной позиции личности, отражающей стремление добиться победы и утверждения своей правоты любой ценой; интересы и аргументы оппонента при этом не учитываются как значимые факторы решения конфликта.

«**Избегание**». Подобное поведение часто затягивает латентную фазу конфликта. Мотивация человека, избирающего данную тактику, связана с установками на уход от открытого противостояния и выяснения отношений. Следует отметить, что постоянное применение этого психологического маневра не решает проблему, а только усугубляет, накапливает противоречия, в результате чего возникает эффект «снежного кома», когда фактор времени играет против участников такой версии развития событий.

«**Уступка**». Способ поведения в конфликте, направленный на сохранение межличностных отношений в ущерб собственным интересам. В некоторых случаях такая модель действительно приносит пользу (для поддержания благоприятного психологического климата в группе), однако человек рискует потерять уважение и снизить свой социометрический рейтинг в глазах оппонентов, если будет уступать постоянно.

«**Компромисс**». Одна из наиболее продуктивных стратегических линий поведения в конфликтной ситуации. Если оппоненты избирают такую форму для разрешения противоречий, то обе стороны выигрывают в отстаивании своих главных аргументов, жертвуя второстепенными интересами.

«**Сотрудничество**». Такое поведение в конфликтологии рассматривается как наиболее конструктивное. Применяя тактику сотрудничества, участник конфликта стремится найти точки соприкосновения, совместными усилиями выработать такой вариант взаимодействия, который устраивал бы всех заинтересованных субъектов.

## Приложение 8

### ТЕСТ «КОМАНДНЫЕ РОЛИ» (Р.М. Белбин)<sup>1</sup>

**Цель:** определить естественные для вас роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

**Инструкция.** В каждом из семи блоков опросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как, по вашему мнению, они больше всего соответствуют вашему собственному поведению. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 баллов. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 балла. Проверьте, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

#### ОПРОСНЫЙ ЛИСТ

##### 1. Что я могу предложить команде:

10	Я думаю, что в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12	Один из моих главных активов — продуцировать новые идеи
13	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут внести большой вклад в достижение групповых целей
14	Мои личные способности — умение эффективно доводить дело до самого конца
15	Я не представляю себе хотя бы временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16	Обычно я чувствую, что реалистично и что жизнеспособно
17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

<sup>1</sup> Источник: Белбин Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач: Пер. с англ. — М.: ИПРО, 2003. — С. 269–278.

## 2. Что характеризует меня как члена команды:

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может быть, потому, что слишком чувствителен к настроениям группы
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска

## 3. Когда я работаю с другими над проектом:

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом не оказывая на них сильного давления
31	Мое шестое чувство предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32	Во имя достижения главных целей я готов ускорять события, не тратя время на обсуждение
33	От меня всегда можно ожидать чего-то оригинального
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

#### 4. **Мое отношение и интерес к групповой работе:**

40	Я искренне желаю узнать своих коллег получше
41	Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42	Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
43	Я думаю, что способен хорошо выполнять любую функцию ради реализации общего плана
44	Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45	Я стремлюсь все, что делаю, доводить до совершенства
46	Я готов использовать контакты вне группы
47	Хотя я всегда открыт для восприятия различных точек зрения, я не испытываю трудностей при принятии решения

#### 5. **Я чувствую удовлетворение от работы, потому что:**

50	Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51	Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52	Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53	Часто я оказываю сильное влияние на принятие решений
54	У меня открытые, дружеские отношения с людьми, которые могут предложить что-то новое
55	Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56	Я себя хорошо чувствую дома, когда могу уделить максимум внимания заданию
57	Я люблю работать с чем-то, что стимулирует мое воображение

#### 6. **Когда задание трудное и незнакомое:**

60	Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61	Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме

62	Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая людей в группе, которые могут взять на себя решение части проблемы
63	Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64	Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65	Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66	Я готов взять лидерские обязанности на себя, если чувствую, что группа не прогрессирует
67	Я готов начать дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

### 7. Проблемы, возникающие при работе в группах:

70	Я склонен выражать свою нетерпимость по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71	Другие могут критиковать меня за то, что я слишком аналитичен и не подключаю интуицию
72	Мое желание убедиться в том, что качество выполнения работы высокое, может иногда привести к задержке
73	Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74	Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75	Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76	Я знаю, что требую от других того, что сам не могу выполнить
77	Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

### ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Перенесите очки из каждого блока опросника в таблицу с ключом. Общая сумма всех баллов в итоговой строке должна быть равна 70.

## Ключ к тесту

Номер блока	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
1	13	15	12	17	14	10	11	16
2	21	24	26	23	27	22	25	20
3	30	32	33	36	31	35	34	37
4	47	41	44	42	45	46	40	43
5	55	53	57	50	56	54	52	51
6	62	66	60	64	63	67	61	65
7	76	70	75	71	72	73	77	74
Итого								

На основании исследований Рэймонд Мерedit Белбин выделил восемь типов ролей, которые выполняет участник команды в зависимости от личных особенностей и качеств: Председатель (Координатор), Творец (Формирователь), Генератор идей (Мыслитель), Эксперт (Оценщик), Работник (Исполнитель), Исследователь (Разведчик), Дипломат (Коллективист), Реализатор (Доводчик).

## Приложение 9

### ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПРОЕКТНАЯ КОМАНДА» С КЕЙСАМИ

В основе сценария игры — сюжет из практики производственных отношений. История (версия-легенда): «Руководство завода “Лего” после очередной стратегической сессии по оптимизации приняло решение запустить пилотный проект, основанный на принципе «экологичности». Теперь компания “Лего” предлагает клиентам сдавать устаревшие, разобранные детали конструкторов. Далее она намерена не переплавлять их, а производить обработку деталей и проектировать новые модели конструкторов».

*Инструкция по проведению игры.* Из всех участников отбираются семь человек для формирования экспериментальной команды. Ведущий дает **задание**: разобрать старые модели конструкторов и предложить новую — оригинальную, интересную, срок выполнения задачи 14 дней ( в ходе игры допускается, что одна минута приравнивается к одному дню). В конце дедлайна Команда представляет свой проект Руководству компании (остальные участники).

#### Установочные карточки для участников Команды (по ролям)

##### **Карточка 1. «Руководитель проекта».**

*Установка.* Вы — деятельная, энергичная натура, знаете все тонкости производства, пять лет усердно трудитесь на предприятии, на хорошем счету у начальства, но в подобных инновационных проектах не принимали участия. На Вас лежит основная ответственность за результат. Действуйте!

##### **Карточка 2. «Заведующий складом».**

*Установка.* Вы — перфекционист по натуре, любите свою работу, потому что Вам нравится перекладывать все с места на места во имя порядка, такая работа Вас успокаивает. Но делаете все довольно медленно, закидываетесь на каждом мелком шаге при выполнении

должностной инструкции: выдаете детали, создаете отчетности без спешки, поскольку убеждены, что только так можно поддерживать порядок. Перепроверяете всю документацию, педантичны.

**Карточка 3. «Разборщик старых комплектов».**

*Установка.* У Вас — несложный, однако монотонный труд, он вас «убивает», но пока других вариантов работы Вы для себя не видите. Вы не довольны своей жизнью, а как что-то в ней изменить, не знаете. Часто жалуетесь на жизнь каждому встречному, пытаетесь таким образом хоть с кем-то завести разговор. Думаете, что шансов проявить себя нет, поэтому Вас не смогут оценить по достоинству, хотя в детстве вы были лучший среди сверстников по сборке конструкторов “Лего”, именно поэтому вы здесь.

**Карточка 4. «Инженер-дизайнер».**

*Установка.* Вы — «творческий центр» проекта, на Ваше креативное мышление надеется главный руководитель. Вы умны и талантливы. У Вас много идей (целых три схемы), Вы все хотите реализовать, но зачастую забываете о времени. Вам обязательно нужен тот, кто будет Вас одергивать и напоминать о сроках. Руководство знает об этом.

**Карточка 5. «Стажер».**

*Установка.* У Вас богатый набор рационализаторских предложений, но нет опыта. Вы хотите получить максимальный практический опыт в процессе Вашей короткой стажировки у инженера-дизайнера — звезды этого предприятия. Вникаете во все процессы, пытаетесь научиться, хватаетесь за любую работу. Сам проект Вас не очень волнует, потому что стажировка не оплачивается, а работы в этом проекте, как Вам кажется, предстоит много. Вы хотите достигнуть только своей цели — получить опыт и навык.

**Карточка 6. «Маркетолог».**

*Установка.* Вам приходится сложнее всего, так как от Вас будут требовать выполнения всех сроков и подготовки презентации по новому продукту и рекламно-маркетинговой стратегии. Вы не конфликтуете в открытую, но то, что Вас могут подвести со сроками и достанется Вам, понимаете, поэтому сердитесь на инженера-дизайнера, который слишком долго готовит проекты, хотя уже и так всем понятно, что конкретно должно получиться. За 4 дня (4 минуты) до

дедлайна Вам нужно пригласить всех участников проекта на собрание, чтобы выработать общую концепцию для подготовки презентации.

#### **Карточка 7. «Менеджер проекта».**

**Установка.** Ваше дело — координация и отчетность для руководителя проекта. Вы собираете данные о том, сколько деталей поступило на склад, сколько их потребовалось для нового проекта, какая сумма денег нужна на маркетинг. Активны, задаете вопросы необходимые для сбора информации. В остальном ведете себя естественным образом.

### **Подведение итогов. Общее обсуждение командной сыгровки**

Ниже представлены этапы анализа результатов хода игры (процессинга). Ведущий (преподаватель) раскрывает ключевые психологические параметры, остальные участники (студенты) рассказывают о своем опыте ролевого поведения.

Этап первый: «Оценка ситуации». Основная ловушка данного этапа — поиск и принятие решения в условиях жесткого лимита времени.

Этап второй: «Определение проблемы». Участники Команды должны четко сформулировать ответы на вопросы: «В чем конкретно проявляется проблема?»; «Какой информации мне не хватает?»

Этап третий: «Создание поля идей». Это мозговой штурм. Все посетившие Вас идеи необходимо записывать, не критикуя и не оценивая их реалистичность. Ваша задача заключается в том, чтобы набрать как можно больше идей. В конце этого этапа у Вас должно улучшиться настроение, поскольку появляется перспектива.

Этап четвертый: «Рейтинг идей». Задача этапа — определить критерии отбора идей и оценить реалистичность каждой из них. Оптимальный вариант — оставить две-три рабочие идеи.

Этап пятый: «Выбор решения». Задача — проработка сценария практической реализации наиболее интересной, креативной идеи. Участники команды пошагово обсуждают те операции, которые предстоит осуществить.

Дополнения к игре — психологический разбор проблемных ситуаций в реальных командах (коллективах).

## Примеры кейсов

### **Кейс 1. «Рольевое поведение в конфликтной производственной ситуации».**

Недавно в конструкторский отдел крупного авиационного завода был назначен новый руководитель. Этот начальник имел отличную репутацию опытного высококвалифицированного специалиста, на счету которого — множество изобретений и патентов. В прошлом году инженерный проект под его руководством получил высшую награду на международной выставке. Заняв ответственную должность, этот начальник в соответствии с его прошлым опытом стал вводить новую систему мотивации труда, усилил контроль дисциплины, выполнения должностных обязанностей сотрудниками. Такие действия, как он полагал, должны повысить эффективность работы отдела. Однако психологическая атмосфера в коллективе стала очень напряженной и эмоционально негативной.

#### ***Вопросы для обсуждения:***

- *Какие причины могли привести к конфликту между новым начальником и коллективом отдела?*
- *Что можно предпринять новому руководителю, чтобы стать полноценным членом коллектива, участником команды?*

### **Кейс 2. «Рольевое поведение в конфликтной производственной ситуации».**

В отделе кадровые перемены: руководителем назначена молодая женщина (прежний начальник — мужчина — ушел на пенсию). При этом большинство ее подчиненных — мужского пола и значительно старше (45+). Новому начальнику отдела пришлось столкнуться с проблемами первичной социально-психологической адаптации: сотрудники демонстративно игнорируют почти все ее организационные инициативы; управленческие решения и установки принимаются в штыки. Женщина-руководитель хочет изменить отношение к ней коллектива, наладить коммуникацию, но при этом отстаивать статусные позиции формального лидера.

#### ***Вопросы для обсуждения:***

- *Что бы Вы предприняли на месте молодого начальника?*
- *В чем психологические причины негативного отношения коллектива к данному руководителю?*

**Кейс 3. «Рольное поведение в конфликтной производственной ситуации».**

*Общая установка:* Вы работаете мастером, Вы лично должны покритиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

Ситуация 1. Во время рабочей смены Ваш подчиненный своими действиями нанес большой ущерб дорогостоящему оборудованию. Проанализируйте ситуацию с точки зрения психологии.

**Вопросы для обсуждения:**

- *Как Вы на это эмоционально отреагируете?*
- *Будете ли Вы отчитывать сотрудника в присутствии других?*

Ситуация 2. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, в результате чего лишь чистая случайность спасла других людей от травм и увечий. Проанализируйте сложившуюся ситуацию с точки зрения психологии.

**Вопросы для обсуждения:**

- *Какую модель общения Вы выберете?*
- *Что и в каких выражениях Вы скажете данному сотруднику?*

**Кейс 4. «Рольное поведение в конфликтной производственной ситуации».**

*Общая установка:* Вы работаете начальником цеха; во время телефонного разговора с коллегой равного должностного статуса (начальником другого цеха) Вы критикуете его подчиненных и его лично в связи с тем, что:

1) он не обеспечил своевременную поставку нужных деталей, поэтому сотрудники Вашего цеха сорвали график сборки технического узла;

2) он, пообещав высокую зарплату, забрал из Вашего цеха квалифицированного, ответственного сотрудника, который к тому же был душой коллектива, неформальным лидером в малой группе.

**Вопросы для обсуждения:**

- *Какой будет Ваша основная транзакция в процессе общения?*
- *Что конкретно Вы скажете своему коллеге и каким тоном?*

**Кейс 5. «Рольное поведение в конфликтной производственной ситуации».**

*Общая установка:* Вы трудитесь в должности старшего мастера. На рабочем оперативном совещании у начальника цеха Вам необходимо

публично высказать критические замечания в его адрес — в адрес своего непосредственного руководителя — в связи с тем, что:

1) начальник цеха не выполнил своего обещания дать за своевременно сделанную работу дополнительную премию Вам и коллективу, которым Вы руководите;

2) на Вашем участке несколько месяцев сломана система вентиляции; начальник цеха лично в присутствии всех сотрудников обещал срочно ее заменить и установить новое оборудование, но так и не сделал этого.

***Вопросы для обсуждения:***

- *Какой будет Ваша основная транзакция в процессе общения?*
- *Что конкретно и каким тоном Вы скажете начальнику?*

**Кейс 6. «Ролевое поведение в конфликтной производственной ситуации».**

Для выполнения срочного заказа руководитель сформировал из числа сотрудников коллектива команду специалистов, которая успешно и в срок справилась с производственным заданием. Однако впоследствии выяснилось, что после сдачи проекта специалисты получили разные по размеру премии, что, по их мнению, нарушило принцип справедливости, поскольку все они в равной степени внесли свой вклад в общее дело. Проанализируйте ситуацию с точки зрения психологии.

***Вопросы для обсуждения:***

- *Какие конфликты могут быть спровоцированы в таких условиях?*
- *Какие меры следует предпринять руководителю коллектива для исправления ситуации?*

**Кейс 7. «Ролевое поведение в процессе командной работы».**

В ходе совместного выполнения задания возникли негативные психологические явления, связанные с тем, что сразу несколько сотрудников стали претендовать на командную роль лидера-мотиватора. В результате эти работники начали открыто конкурировать за доминирование своих статусных позиций, конфликтовать друг с другом, что привело к значительному снижению эффективности внутригруппового взаимодействия. Работа над проектом оказалась на

границ срыва. Проанализируйте ситуацию с точки зрения психологии межличностного делового общения.

***Вопросы для обсуждения:***

- *Как конфликтующие сотрудники должны изменить свое поведение ради достижения общей цели?*
- *Что может сделать руководитель для оперативного успешного разрешения данной проблемной ситуации?*

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие . . . . .	3
Методические указания по подготовке к практическим занятиям . . .	4
Практическое занятие № 1 Тема: «Особенности функционирования психики человека» . .	4
Практическое занятие № 2 Тема: «Теории личности в психологии» . . . . .	5
Практическое занятие №3 Тема: «Базовые компоненты в структуре личности» . . . . .	6
Практическое занятие №4 Тема: «Психологическая характеристика межличностных контактов» . . . . .	8
Практическое занятие № 5 Тема: «Коммуникация, интеракция и социальная перцепция в деловом общении» . . . . .	9
Практическое занятие № 6 Тема: «Изучение моделей поведения личности в конфликтной ситуации» . . . . .	10
Практическое занятие № 7 Тема: «Психология командообразования». . . . .	11
Практическое занятие № 8 Тема: «Формирование командной сплоченности». . . . .	13
Практическое занятие № 9 Тема: «Психотехнологии внутрикомандного взаимодействия». .	15
Итоговое тестирование по дисциплине «Основы психологии» . . . . .	17
Темы докладов/рефератов по дисциплине «Основы психологии» . . . . .	22
Темы презентаций . . . . .	24
Примерная тематика эссе . . . . .	25
Перечень вопросов к зачету по дисциплине «Основы психологии» . . .	26
Методические рекомендации по выполнению заданий для самостоятельной работы . . . . .	28
Библиографический список . . . . .	32

Приложение 1. Методика оценки эмоционально интеллекта (Н. Холл) . . . . .	35
Приложение 2. Методика диагностики социально-психологической адаптации личности (К. Роджерс, Р. Даймонд) . . . . .	38
Приложение 3. Тест «Самоуправление личности» . . . . .	46
Приложение 4. Определение типа темперамента (тест Г. Айзенка) . . . . .	52
Приложение 5. Методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири) . . . . .	57
Приложение 6. Тест «Ведущая репрезентативная система» . . . . .	64
Приложение 7. Тактики поведения личности в конфликтных ситуациях (тест К. Томаса) . . . . .	69
Приложение 8. Тест «Командные роли» (Р.М. Белбин) . . . . .	74
Приложение 9. Деловая игра «Проектная команда» с кейсами . . . . .	79

Тем. план 2021, ч. 2, поз. 19

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
И ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
«ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ»**

*Автор-составитель Диана Игоревна Пономарева*

Редактор *Е.Л. Мочина*  
Компьютерная верстка *О.А. Пелипенко*

Сдано в набор 07.10.2021. Подписано в печать 28.12.2021.  
Бумага писчая. Формат 60×84 1/16. Печать цифровая.  
Усл. печ. л. 5,11. Уч.-изд. л. 5,5. Тираж 100 экз.  
Заказ 129/937.

Издательство МАИ  
(МАИ), Волоколамское ш., д. 4  
Москва, А-80, ГСП-3 125993

Типография Издательства МАИ  
(МАИ), Волоколамское ш., д. 4  
Москва, А-80, ГСП-3 125993

