

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Влияние личностных особенностей руководителей на выбор копинг –
стратегий поведения**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Апальковой Юлии Ивановны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Шапарь В.Б.

Рецензент:
Кандидат психологических
наук, заведующая
кафедрой психологии и
дефектологии
ОГАОУ ДПО «Бел ИРО»
Е.А. Гуськова

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ КАК ФАКТОРА КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ	
1.1. Общая характеристика личностных особенностей в отечественной и зарубежной психологии.....	9
1.2. Основные подходы к изучению копинг-стратегий поведения в психологии.....	21
1.3. Роль личности руководителя в выборе копинг-стратегий поведения.....	31
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ВЫБОР КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ	
2.1. Организация и методы исследования.....	38
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	42
2.3. Программа тренинга по развитию личностных особенностей руководителей.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	61
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования определяется возрастанием роли личностного фактора в современной практике управления. Современный уровень развития производства и масштабные изменения в различных сферах общественной жизни предъявляют повышенные требования к человеку в его профессиональной деятельности, возрастает значимость социальных последствий принимаемых им решений. В сфере управления это в первую очередь касается личности руководителя.

Исследования показывают, что в сегодняшней ситуации большинство руководителей испытывают интеллектуальные, эмоционально-волевые, личностно-профессиональные и другие психологические трудности, наличие которых обуславливает трудности в осуществлении руководства и достижения высокого профессионального уровня и успешного процветания организации, а так же отсутствие навыков эффективного планирования и организации рабочего времени. Новое время выдвигает свои требования к способам работы, и требуется профессиональный подход к отбору кандидатов на руководящие должности или помощи в адаптации и совершенствованию своих умений и навыков. Оценка личностных психологических особенностей - эффективное средство выявления лиц, которые по особенностям своих познавательных процессов, характера, темперамента, по доминирующим психическим состояниям наиболее или наименее пригодны к конкретной профессиональной деятельности.

Личностные особенности руководителя в полной мере показывают его способность учитывать, воспринимать, понимать и прогнозировать принятые им решения, способы управления, динамику отношения к нему со стороны его подчиненных. И без учета личностных особенностей руководители

деловые и межличностные коммуникации будут неэффективны или малоэффективны.

Индивидуально-личностные особенности рассматриваются с точки зрения составляющих психическую деятельность конкретного человека, особенностей его психического состояния, его межличностных и личностно-социальных отношений, которые позволяют описывать и прогнозировать его поведение, направление и динамику психического развития. К индивидуально-психологическим особенностям принято относить личностные черты как «устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения индивида». Так, Дж. Л. Адамс предлагает следующее определение личностных черт индивида: «это особая составляющая личности, описывающая определенные склонности человека в отношении его образа мыслей, чувств и поведения говоря о личности человека, мы в действительности называем совокупность черт, описывающих общее направление мыслей, чувств и поведения человека».

Учитывая тот факт, что управленческая деятельность характеризуется необходимостью принятия решений в ситуации жесткой временной ограниченности и информационной неопределенности, а также необходимостью одновременного выполнения многих действий и решения многих задач, в ситуации неопределенности, нехватки времени и других ресурсов, успешность профессиональной деятельности руководителя в новых социально-экономических условиях во многом определяется его умением принимать взвешенные и ответственные решения, преодолевать различные трудные, а порой экстремальные, профессиональные ситуации. И насыщенность в профессиональной деятельности таких ситуаций повышенной напряженности, которые проходят на фоне резкого дефицита времени, требуют навыков саморегуляции и совладания, которые помогают решать сложные производственные задачи и снижать негативное воздействие стрессовых факторов в деятельности. Способность управлять своим

поведением в проблемных ситуациях является важным критерием акмеологической культуры личности профессионала. Поэтому в профессиональной деятельности руководителей важно использовать адаптивные копинг-стратегии для успешного карьерного и психофизического развития личности.

Эффективность той или иной копинг-стратегии зависит от особенностей актуальной ситуации и имеющихся ресурсов. Исследователи копинга указывают на важную роль ситуационных факторов в процессе совладания. Вместе с тем ими подчеркивается, что существуют личностные факторы, влияющие на переживание стресса и выбор копинг-стратегии. Иными словами, в субъективных оценках ситуации и возможностей совладания со стрессом вероятен элемент стабильности, определенной тенденции. То есть можно предположить, что существует взаимосвязь между теми личностными конструктами, с помощью которых человек формирует свое отношение к жизненным трудностям, и тем, какую стратегию поведения при стрессе (совладания с ситуацией) он выбирает.

Таким образом, необходимость влияния личностных особенностей руководителей на выбор копинг-стратегий в поведении и разработки на этой основе программы развития личностных особенностей руководителей и определила актуальность настоящей работы.

Проблема исследования: влияют ли и как личностные особенности руководителя на выбор им копинг-стратегий поведения?

Целью нашего исследования является решение поставленной проблемы.

Объект исследования- личностные особенности руководителя.

Предмет исследования- влияние личностных особенностей руководителя на выбор копинг-стратегий поведения.

Гипотеза исследования: личностные особенности руководителей будут влиять на выбор копинг-стратегий поведения, а именно: такие качества

личности как уверенность в себе, самоконтроль и открытость обуславливает выбор адаптивных копинг-стратегий поведения.

Задачи исследования:

1. Дать общую характеристика личностных особенностей в отечественной и зарубежной психологии.

2. Проанализировать теоретические подходы к понятию копинг-стратегии в психологии.

3. Рассмотреть сущность личности руководителя, ее структуру и индивидуально-типологические свойства.

4. Изучить индивидуально-психологические характеристики руководителей.

4. Исследовать копинг-стратегии руководителей.

5. Изучить характер влияния личностных особенностей руководителя на выбор копинг-стратегий поведения.

6. Разработать программу по развитию личностных особенностей.

Теоретическая база исследования: отечественные разработки в области психологии человека как субъекта деятельности (Ананьев Б.Г., Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. и др.); общепсихологическая теория деятельности (Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л.); исследования личности руководителя (Амелина А.С., Почебут Л.Г., Шадриков В.Д. и др.), исследования в области психологии профессиональной деятельности и самоопределения (.Бабенко О.А., Климов Е.А., Пряжников Н.С. и др.); исследования личности и деятельности руководителей, организационных и управленческих структур (Журавлев А.Л., Климов Е.А., Ковалев А.Г.).

Выбор методов и конкретных методик исследования для получения необходимой информации осуществлялся в соответствии с целями и задачами настоящей работы.

При написании магистерской диссертации использовались различные **методы** получения и сбора информации: организационные – сравнительный; методы сбора эмпирических данных – опросный метод; обработки данных – количественный и качественный анализ данных; интерпретации – структурный метод.

В соответствии с целью и задачами данной дипломной работы был подобран следующий **методический инструментарий**:

1. Многофакторный личностный опросник (Р.Б. Кеттелл и Р.В. Коан, адаптация Э.М.Александровской).

2. Личностный опросник «SACS» С. Хобфолла.

Выборку составили 70 руководителей различных спортивных организаций Белгородской области.

Положения, выносимые на защиту:

1. Большею частью руководителей присущи такие личностные характеристики как общительность, открытость, эмоциональная стабильность, высокая самооценка, стрессоустойчивость и волевая регуляция.

2. К копинг-стратегиям, которые чаще выбирают руководители, относятся социальная смелость и осторожность одновременно, активность, умение быстро налаживать межличностные отношения, вместе с тем, их поведение в проблемных ситуациях более асоциально и агрессивно по отношению к окружающим.

3. Личностные особенности руководителей влияют на выбор копинг-стратегий, а именно: такие качества личности как уверенность в себе, самоконтроль и открытость обуславливают выбор таких адаптивных копинг-стратегий поведения как социальная смелость и вступление в социальный контакт

Научная новизна и теоретическая значимость исследования.

Было проведено исследование личностных особенностей и копинг-поведения руководителей, а также их влияние на выбор стратегий поведения. На основе данных, полученных в результате эмпирического исследования, выделены и описаны личностные детерминанты выбора стратегии копинг-поведения руководителей, что вносит вклад в системные исследования личности, а также в исследования, осуществляемые в социальной, возрастной, психологии управления, психологии труда и акмеологии. Раскрыта психологическая специфика в особенностях реализации копинг-поведения руководителями в зависимости от их личностных особенностей, которые необходимо учитывать при разработке обучающих программ подготовки и переподготовки управленческих кадров. Разработана программа по развитию личностных особенностей руководителей.

Практическая значимость исследования обеспечивается возможностью использования его результатов специалистами разного профиля (психологами, педагогами, управленцами) при составлении программ обучения студентов и профессионалов, а также в процессе отбора, профессионального обучения и переподготовки руководителей всех рангов и обеспечения их более эффективной деятельности. Кроме того, полученные данные могут быть использованы в процессе обучения руководителей эффективному копинг-поведению с целью повышения продуктивности и успешности их управленческой деятельности.

Структура работы. Магистерская работа состоит из введения, двух глав, заключения, 80 использованных источников литературы 4 приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ КАК ФАКТОРА КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

1.1. Общая характеристика личностных особенностей в отечественной и зарубежной психологии

Каждый человек уникален благодаря безграничному количеству индивидуальных особенностей, свойственных ему как индивидууму. Индивидуальность индивида – это оригинальное совмещение свойств, присущих только одному ему. Индивид – определенный человек в комплексе всех свойственных ему качеств: физиологических, социальных, психологических и пр.

Рассматривая два значения термина «индивидуальность», нельзя не заметить их схожесть друг с другом, однако при этом они не идентичны. В то время, как первое значение этого понятия вмещает в себя ряд уникальных сочетаний человеческих свойств у определенного индивида, второе – акцентирует внимание на отличиях одного индивида от другого. Альбуханова К.А. и Рубинштейн С.Л. к первому определению могут относиться и общие признаки, которые присущи сравниваемых между собой людям, ко второму – предположительные указания человеческих отличий. Многоплановость разницы людей одних от других заключается в неодинаковых убеждениях и увлечениях, несхожем опыте и познаниях, разных наклонностях и таланте, различии нрава и темперамента на каждой из подструктур [1].

Термин «индивидуальные особенности» касается как психологических, так и соматических (из латинского «сома» – «тело») свойств человека. К ним относят цвет глаз и волос, рост и фигуру, формирование скелета и мышц и т.д. Индивидуальность человека характеризуется со стороны своих социально важных различий от остальных людей и выражается в

оригинальности психики и персоны индивида, ее исключительности, а также в признаках темперамента, нрава, в особенности кругозора, качестве восприятия и ума, надобностях и умениях индивида. Амелина А.С. указывает, с точки зрения материализма, концепция развития неповторимости и уникальности человека содержится в его анатомических и физиологических задатках, которые реорганизуются в процессе воспитания и рожают обширные варианты выражения индивидуальности [3].

Альбуханова К.А. отражала, что люди отличаются между собой индивидуально-психологическими особенностями. Более общую динамическую структуру личности можно сложить, обобщив все ее потенциальные индивидуальные особенности человеческой психологии в четыре группы (стержневые стороны личности):

1. Биологически обусловленные (темперамент, способность, простые надобности).
2. Социально обусловленные (стремления, этические качества, идеология).
3. Индивидуальные особенности разнообразных процессов психики.
4. Опыт (число и качество существующих познаний, умения, привычки) [1].

Далеко не все вышеперечисленные особенности могут являться чертами характера, однако все черты характера, есть особенностями личности.

Брушлинский А.В. определяет, что характер – это центральное психическое свойство человека, которое руководит всеми его действиями и поступками. Ему, главным образом, подчиняется активность человека во всевозможных ситуациях. Словом, определяя значение понятия «характер», можно сказать, что это объем качеств личности, устанавливающий характерные варианты ее реагирования на различные ситуации [15].

Стоит отметить, что под характером необходимо понимать не всякие индивидуально-психологические особенности человека, а только систему более проявленных и сравнительно стабильных черт личности, характерных данному человеку и регулярно выражающихся в его поступках.

Советский психолог Б. Г. Ананьев считает, что характер «выражает основную жизненную направленность» и возникает в оригинальном для определенной личности образе деяний. В переводе с греческого слово «характер» означает «признак», «особенность» [4, с. 32].

Начиная с 40-х гг. одни ученые отождествляли «характер» с «личностью» другие – подтверждали, что характер вмещает в себя индивидуальные признаки человека, а личность – лишь общие. Безусловно, подобное утверждение не имеет научного объяснения. Существует шуточная классификация Б. С. Братуся: «Хороший человек с хорошим характером, хороший человек с плохим характером, плохой человек с хорошим характером и плохой человек с плохим характером» [14, с. 12]. Опираясь на здравый смысл и рассудительность, данные типы отвечают реальности, их легко можно относить к повседневной человеческой деятельности. Это подтверждает, главным образом, то, что личность и характер – понятия довольно неодинаковые. Характер выделяет личность, прежде всего, не только деятельностью, но и ее способами.

Говоря о свойствах характера, можно выделить ряд подсистем, которые выражают разнообразные взгляды личности на отдельные стороны реальности. Систематизируют четыре подсистемы разных характеров, черты которых:

1. выражаются в работоспособности человека, его занятиях (предприимчивость, трудоспособность, трудолюбие или пассивность, апатичность и т. п.);

2. выражаются в связях человека с социумом, его отношении к другим людям (деликатность и грубость, внимательность и небрежность и т.д.);

3. касаются отношения человека к себе (самокритичность и гордыня, стыдливость и бесстыдство и т. д.);

4. выражают отношение человека к вещам, предметам, событиям (опрятность и беспорядочность, самопожертвование и алчность и др.) [24].

Также существует другая систематизация. Согласно Ковалеву А.Г., черты характера можно разделить на три группы. Первой группы касаются свойства, обуславливающие действия человека, когда ему предстоит выбор целей и задач (бережливость, здравомыслие и проч. и противные им качества). Вторая группа –признаки, относящиеся к актам, устремленным на достижение назначенных целей (упорство, целенаправленность, порядок и проч.). Свойства, что имеют исключительно предметный смысл, объединенные с темпераментом, входят в третью группу (умиротворенность и смятенность, скромность и вспыльчивость, гибкость и неподатливость и т. д.) [35].

Одной из индивидуальных особенностей психологии человека является темперамент. Поскольку его специфика, как правило, определена биологически, а признаки являются прирожденными, его специфику можно лишь предположительно относить к компонентам личности. Под темпераментом подразумевают уникальность и индивидуальность человека, которые предопределяют специфику протекания процессов его психики и поведения. Анализируя разные классификации характеров, следует сделать акцент на том, что значительное воздействие на черты характера человека оказывают особенности его темперамента. Темпераментом называют свойства индивида, что относятся к динамике деятельности его психики (темп, ритм, густота отдельных психических процессов). К динамике относят продолжительность и густоту психических процессов, которые значительно

воздействуют на формирование характера и поведение человека, зачастую руководят его действиями и индивидуальностью их ритм и темп.

Личко А.Е. в темпераменте выделяет такие его свойства, зависящие друг от друга, а также от черт характера:

- сензитивность – возникновение восприимчивости и впечатлительности (реакции психики) на наружный аллерген минимальной силы;

- реактивность – напрямую зависит от действия эмоциональной экспансивности на наружные и душевные раздражители;

- активность – охватывает процесс преодоления внешних и внутренних преград в производстве, в общественно-значимых реформах, в присваивании обеспеченностей, постижении внутренней культуры;

- темп реакций – заключается в быстроте развития психических процессов (иногда – психических состояний);

- пластичность и ригидность – черты, благодаря которым человек просто и быстро адаптируется к незнакомой ситуации, либо пассивно, трудноразлично ведет себя в поменявшихся условиях;

- экстраверсия и интроверсия – выражают преимущественную направленность предприимчивости личности как вовне (на мир наружных объектов: окружающего социума, событий, вещей), так и внутрь (на протекание своего индивидуального мира, личные волнения и размышления) [48].

Темперамент, данный с рождения, является ядром большей части личных характеристик человека, однако он назначает лишь частоту их выявления.

Впечатлительность (чувствительность) – свойство, которое характеризует уровень влияния всевозможных раздражителей, период, когда они хранятся в памяти, и масштаб ответного отклика на это действие. Эмоциональность (экспансивность) – свойство, что проявляется в быстроте,

интенции, качестве, глубине возбудимых процессов и состояний. Импульсивность – свойство, содержащееся во влечении человека мгновенно самопроизвольно работать, под воздействием наружных «аллергенов» или неожиданно накативших чувств. Тревожность – умноженное тяготение человека ощущать тревогу в каждом обстоятельстве жизни, в том числе и не предполагающих беспокойство. Значение слова «тревожность» близко к понятию «невротизм».

Опираясь на вышеперечисленное, можно говорить, что темперамент – это первоначальная природа человека, так как ее основой являются прирожденные строения, а характер – вторичная натура, потому что его ядром есть привычка. Существенная суть гармоничности личности заключается в преобразовании черт характера (как «мягкой» организации) в положительное соотношение с темпераментом. Насчет этого немецкий философ И. Кант подметил: «Научись властвовать над своей натурой, иначе натура будет властвовать над тобой» [8]. Нужно иметь именно эту власть над самим собой, чтобы достичь в нынешней жизни хоть каких-нибудь вершин, пускай даже сравнительно незначительных.

Амелина А.С. делает вывод, что характер, принимая воздействие темперамента, и сам выражает влияние на качества темперамента, в частности:

- под воздействием характера человек сконцентрировано обучается урегулированию проявлений некоторых признаков темперамента (в связи продолжительного периода работы над ними они могут до некоторой степени модифицироваться);
- прячет темпераментные признаки (поведение в определенной обстановке зависит не от темперамента, а от целей и взаимоотношений) [3].

В психологии не существует единой классификации характеров, однако большинство ученых отталкивались от таких узловых всеобщих идей:

- а) в случае раннего формирования характер человека в дальнейшем

характеризуется устойчивостью и легким приспособлением к тяжелым ситуациям;

б) черты, которые присущи определенному характеру, не являются случайными. В системе они выражают собой своеобразные системы, которые легко можно различить по типам и даже подтипам;

в) отталкиваясь от разносторонности человеческих характеров большинство людей можно разделить на обусловленные группы.

Наиболее популярна такая систематизация характера: 1. конституционные теории, что связывают специфику характера с внешностью человека, его половой конституцией (Ростан, Ломброзо, Сиго, Кречмер, Шелдон и др.). 2. акцентуальные теории – объединяют черты характера и непомерное выражение его некоторых черт, их совокупностей, вносящих крайние вариации психической нормы, смежные с психопатическими отклонениями (Леонгард, Личко и др.). 3. социальная типология, в центре которой – взгляд человека на жизненные ситуации, общественные законы, нравственные ценности (Фромм) [72; 12; 48; 74].

Проанализируем специфику отдельных типов человеческих характеров.

Гипертимный тип. Люди, которые, относятся к данному образу, отличаются невероятным желанием к общению, выражением своих эмоций через мимику и жесты. Для них характерна коммуникабельность, разговорчивость, энергичность, инициативность и оптимистичность. Негативными сторонами являются поверхностность, раздражительность, недисциплинированность, нетерпимость одиночества.

Дистимный тип. Такие люди плохо идут на контакт, не любят говорить и заводить новые знакомства, склонны к пессимистическим размышлениям. Они редко конфликтуют, сосредоточены на собственной работе, ответственные, верны, но при всем том инертны и неторопливы.

Циклоидный тип. У таких людей довольно часто меняется настроение.

Во время поднятого настроения их можно отнести к гипертимному типу, по час убывания – к дистимному.

Педантичный тип. Педантам свойственна пунктуальность, скрупулезность и чистоплотность. Они надежны в делах, однако не способны терзать окружающих непомерной навязчивостью.

Демонстративный тип. Такие люди виртуозны, корректны, способны нестандартно мыслить. Их главным стремлением является первенство во всех делах, они стремительно адаптируются к общению с новыми людьми. Негативные черты: эгоизм, двуличность, недобросовестность в работе, честолюбие.

Экстравертированный тип. Такие люди энергичны и жизнелюбивы. Они не любят уединения, раздумий в одиночестве, потому нуждаются в помощи и похвале со стороны. Они характеризуются общительностью, они легко поддаются влиянию. С радостью предаются развлечениям, предрасположены к непродуманным действиям.

Интровертированный тип. Такие люди любят быть в одиночестве, склонны к размышлениям и глубокомыслию в одиночестве. Через это они редко идут на контакт не любят вмешательства со стороны, хладнокровны, редко конфликтуют. Наряду с этим они сравнительно настойчивы, консервативны, им сложно своевременно реорганизоваться.

Садо-мазохистский тип. Стараясь ликвидировать свои жизненные невезения и проблемы, такие люди готовы к враждебности. Мазохисты могут винить себя, критиковать и каяться, признавать свою уязвимость. Садисты, наоборот, желают властвовать над людьми, признавая свое превосходство, причинять другим боль и мучения, ощущая при этом удовольствие.

Конформистский тип. Такие люди зачастую не имеют собственного мнения и никогда не отстаивают свои общественные взгляды. Им характерна беспрекословность подчинения условиям, запросам социума, быстрая перемена своих принципов, неосознанное приспособление.

Мыслительный тип. Такие люди любят думать и логически мыслить. Для них важна истина, но не справедливость. Люди-мыслители доводят все до логического и ясного конца, потому что для них характерно быть безмятежными в то время, когда социум имеет сильное воздействие.

Чувствующий тип. Они очень чувствительны ко всему тому, что происходит вокруг. Такие люди бескорыстны и самоотверженные, могут помочь другому, принося вред самому себе. Негативной чертой есть то, что они всегда принимают все близко к сердцу [48].

Психолог К. Юнг описывает собственную типологию, которая набирает популярность в современной психологии [80]. Подвергнем анализу некоторые тезисы ученого в последовательности дополнения к вышесказанной классификации.

Экстраверты, которые относятся к мыслительному типу, жизненные цели проявления зависят от умственных процессов, однако всякая точка зрения основывается на внешнем факторе. Представители данного типа нередко выбирают профессию депутатов, прокуроров или преподавателей.

Экстраверты чувствующего типа всегда согласовывают общеустановленные оценки и волнения, полностью зависят от традиционности жизненных устоев (ценности, мораль, воспитание).

Представителей данного типа заботит лишь то, что волнует и будоражит (события, встречи и т.д.). Они ориентированы на получение определенного удовольствия от настоящей жизни.

Экстравертный интуитивный тип способен отгадывать то, что спрятано за внешностью человека, испытывать спрятанный новоиспеченный потенциал. Однако у него есть недостатки в умении рассуждать, и он нечасто использует собственные возможности. Начиная дело с нуля, он может оставить его на полпути, не дойдя до цели; следовательно, другие используют его силы и наработки.

Люди, относящиеся к интровертному мыслительному типу, являются

теоретиками, однако при этом их мышление не зависит от установленных обычаев, они соблюдают только свои личные идеалы и мерки. Основные их черты – упрямость, неподатливость внешней среде, наивность, доверительность и беспомощность в интимных делах (своеобразный «рассеянный ученый»).

Интроверты чувствующего типа не доверяют логике событий, не слушают внешние факторы, они полностью полагаются на свои ощущения и мысли. Такие люди не пытаются достичь призвания, они не карьеристы, их эмоции нерушимы и часто непонятны. Они любят молчать и склонны сторониться громких событий.

Интроверты ощущающего типа полагаются на внешние факторы, прислушиваются к окружающему мнению, оставляя в стороне здравый смысл и логику. Они способны глубоко и чувственно реагировать на различные раздражители, но часто наружная реакция появляется с промедлением. Бытует мнение, что, услышав какую-нибудь шутку утром, люди данного типа, начинают смеяться только в полночь. Они не настроены действовать и мыслить сейчас и здесь, так как для них свойственно долго размышлять о том, какие еще варианты исхода могут быть. Интроверты интуитивного типа полагаются на свою интуицию, часто размышляют о будущем, не направляя свои мысли на объективную реальность. Они субъективны в мышлении и мировоззрении. Таких людей зачастую можно встретить среди колдунов, вещунов, лириков и виртуозов. Для них не важен телесный мир, так как они почти постоянно тщетно фантазируют [80].

На сегодняшний день наука имеет достаточную платформу для составления целой характеристики всех типов темперамента с психологической точки зрения по установленной согласованной программе. Тем не менее, для Шепель В.М. указывает на четыре традиционных типов темперамента ряд основных свойств остается неизменным [78].

Многообразие темпераментов наиболее выражается в особенностях активности человеческой психики, динамике и экспансивности. К основным характеристикам эмоционального компонента можно отнести восприимчивость, импульсивность, постоянство и стабильность. Двигательный компонент темперамента интенсивно отображается в поведении. Ему свойственна скорость, сила и четкость. Согласно Ананьеву Б.Г., общая психическая энергичность индивида связана с тягой к самовыражению, постижению и реорганизации окружающей среды [4].

Согласно Кеттелу, «личность – это то, что позволяет нам предсказать поведение человека в данной ситуации. Он рассматривает личность как сложную и дифференцированную структуру черт, где мотивация по преимуществу зависит от подсистемы так называемых динамических черт. Черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Спектр действия этих тенденций чрезвычайно велик» [10, с. 43]. Иначе говоря, черты представляют собой гипотетические психические структуры, обнаруживающиеся в поведении, которые обуславливают предрасположенность поступать единообразно в различных обстоятельствах и с течением времени. Черты личности отражают устойчивые и предсказуемые психологические характеристики. Кеттел считает, что черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Они отражают устойчивые и предсказуемые психологические характеристики.

Психика содержит множество компонентов, которые следует рассматривать в комплексе: психические процессы, психические состояния, психические свойства и психические образования. Благодаря психическим процессам происходит первичное отображение и постижение индивидом действий социума и природного мира. В большинстве случаев они обладают

отчетливым началом, обусловленным направлением, густо проявленным финалом и имеют разную продолжительность. Познавательные процессы являются частью психических процессов. Например, человек способен познавать себя и окружающую его реальность благодаря прямой участи таких психических явлений, как чувствование, созерцание, внимательность, фантазия, память, рефлексия. Отдельно рассматриваю также эмоциональные (появление ощущений, их частота зависимо от удовлетворения надобности и т. д.) и волевые процессы. Психические состояния – это установленная степень трудоспособности и качества работы психики человека в любой определенный период. К ним относят демонстрирование чувств, интереса, власти и т. д., например, состояние концентрированности или невнимательности, твердости или нерешительности, приподнятости или удрученности, выносливости или изнеможения. Психические состояния обладают большей длительностью относительно психических процессов, и могут продолжаться в течение нескольких часов, дней, недель.

Модель Кеттелла позволяет проводить исследование индивидуально-личностных особенностей связанных с изучением характера и типологии как психологического явления. Характер представляет собой взаимосвязь обобщенных и ярко выраженных свойств, определяющих своеобразие психического облика и общественного поведения человека. Среди этих свойств Кеттелла выделяет коммуникативные, интеллектуальные, эмоционально-мотивационные, основные общие черты характера. Каждый фактор предполагает устойчивую вероятностную связь между отдельными чертами личности. Теория Кеттелла отражает модель индивидуально-психологических свойств личности и позволяет прогнозировать ее реальное поведение [10].

Итак, индивидуальность человека являет собой вершину формирования человека как индивидуума, так и личности. Реализуя свои физиологические, психические и внутренние возможности, человек

приближается к животрепещущему для себя, неделимому, неподдельному состоянию, достигает настоящей кульминации своего созревания.

Главное отличие людей с точки зрения психологии заключается в их личных особенностях. Система наиболее сформулированных и стабильных черт личности, которые регулярно проявляются в поступках человека, принято называть характером. Характер представляет собой взаимосвязь обобщенных и ярко выраженных свойств, определяющих своеобразие психического облика и общественного поведения человека. Среди этих свойств выделяют коммуникативные, интеллектуальные, эмоционально-мотивационные, основные общие черты характера.

1.2. Основные подходы к изучению копинг-стратегий поведения в психологии

Термин копинг-стратегий берет свое начало от английского слова «coping», «соре» – преодоление, преодолевать. В психологии с этим понятием связано представление об адаптивном, или «совладающим», поведением или «психологическим преодолением».

Согласно словарю В. Даля, термин «совладание» имеет старорусское происхождение («лад», «ладить») и означает подчинять себе, приводить в порядок, справляться[21]. Таким образом, «совладать с ситуацией» – означает преодолеть обстоятельства, подчинить их своей воле, справиться с трудностями.

Впервые термин «coping», был введен в науку Л. Мерфи, который изучал попытки детей преодолеть сложности, связанные с кризисами развития. «К способам преодоления, выбираемым детьми, относились активные усилия, направленные на овладение проблемой и стремление эту проблему эффективно решить» [51, с. 25].

В отечественной и зарубежной психологии на сегодняшний день существуют различные подходы к пониманию и изучению копинг-стратегий поведения личности.

Так, Р.С. Лазарус под термином «копинг» понимал средства психологической защиты от психотравмирующих событий, оказывающие влияние на ситуационное поведение личности. Автор определяет копинг-стратегии «как осознанные варианты бессознательных защит» [31, С.64].

Н. Хаан, рассматривая связь защитных механизмов и копинг-стратегий поведения, указывает, что, как психологическая защита, так и копинг-поведение основываются на идентичных процессах, хотя и отличаются направленностью. Другими словами, их результатом является либо продуктивная, либо слабо эффективная адаптация к ситуации. В то же время, данный подход подвергается критике со стороны некоторых ученых (С.К. Нартова-Бочавер и др.), которые отрицают отождествление совладающего поведения с результатом [43, с. 72].

Лапкина Е.В. отмечает, что в системе психической регуляции защитные механизмы занимают последний уровень совладания с непредвиденными ситуациями, проявляясь в виде процессов прогрессирующей декомпенсации. То есть, защитные реакции часто направлены на маскировку социальной недееспособности, снижение тревоги, вытеснение негативной информации, противоречащей Я-концепции личности. Механизмы совладания есть «поведенческие и внутриспсихические усилия по разрешению внешних и внутренних требований», преодолению конфликтов, требующих большого напряжения сил или даже превышающих эти силы» [44].

В то же время, отечественные специалисты в области психологии личности скептически подходят к положениям зарубежных теорий.

Так, В.А. Ташлыков решительно разделяет осознанные стратегии совладания и механизмы психологической защиты, основываясь на следующих критериях различий:

1. Инерционность. В отличие от механизмов психологической защиты, являющихся ригидными, и не зависящих от особенностей ситуации, стратегии сознательного самоконтроля (копинг-стратегии) являются пластичными, могут быть приспособлены к конкретной ситуации.

2. Время действия. Психологическая защита направлена на скорейшее разрешение ситуации, снятие напряжения, она имеет непосредственный эффект. При использовании же копинг-стратегий личность способна длительное время терпеть мучения. Особенно это касается различных не совсем адекватных способов «ухода» от ситуации.

3. Тактика и стратегии защиты. Механизмы психологической защиты действуют «здесь и сейчас» и обладают разовой эффективностью, тогда как копинг-стратегии направлены на перспективу и могут использоваться при вновь возникающих кризисных случаях.

4. Объективность восприятия ситуации. При использовании психологических механизмов защиты нередко искажается восприятие личностью действительности и самой себя. В то время как способы самоконтроля основаны на реалистическом восприятии событий, и объективной оценке себя и своих действий [69].

И.М. Никольская также указывает на принципиальную возможность обучения стратегиям совладания, осознанного выбора моделей поведения – за счет усвоения определенной последовательности действий, которая может быть описана и объективно воспринята личностью [20]. В то время, как психологические механизмы неосознанны и им нельзя обучиться.

Б. Д. Карвасарский отмечает, что процессы осознанного совладания направлены на активное изменение самой ситуации и связаны с удовлетворением основных потребностей личности. Тогда как процессы

психологической защиты направлены лишь на снижение психического дискомфорта [31].

Согласно теории Л. И. Анцыферовой, для людей, использующих механизмы психологической защиты в сложных кризисных ситуациях, мир как выступает источником множества опасностей. У таких людей значительно снижена самооценка, их мировоззрение отличается пессимистическим отношением к жизни. Использование же конструктивно преобразующих стратегий характерно для людей с оптимистическим взглядом на жизнь, стабильно высокой, положительной, самооценкой, реалистическим подходом к решению проблем, выраженной мотивацией достижения успеха [7].

В своих работах исследователь ориентируется не на постоянные характеристики личности, а на изменчивые состояния, присущие человеку в определенных условиях. Л.И. Анцыферова указывает на необходимость анализировать сложные жизненные ситуации и поведение индивида с позиций внутренних процессов, характеристик внутреннего мира, некоей внутренней реальности.

Подобной точки зрения придерживается и Ф.Е. Василюк, рассматривающий копинг-стратегии поведения человека в контексте психологии переживания. Автор описывает совладающее поведение с позиций ситуации выбора, зависящей от «сложности внутреннего мира и трудности внешнего мира» [16, С. 75]. Определяющим фактором для исследователя являются ценностно-смысловые ориентации личности, влияющие на особенности выбора.

Р. Мосс и Б. Шефер связывают совладающее поведение со склонностью человека отвечать на стрессовые ситуации определенным образом. Исследователи выделили 5 основных видов задач, которые возникают перед человеком в трудной ситуации:

- необходимость определения смысла происходящего и значения события для самого себя;
- неосознанная реакция на условия кризисной ситуации и поиск способов противостоять им;
- стремление поддерживать нормальные отношения с близкими людьми, сохраняя эмоциональный баланс;
- сохранение стабильного Я-образа [53, С. 22].

Как указывает К. Муздыбаев, сущность данного подхода заключается в рассмотрении когнитивных и поведенческих реакций совладания с проблемной ситуацией как механизмов, возникающих в момент стресса [54, С. 61].

Р. Лазарус и С. Фолькман также сперва определяли копинг-поведение как «сумму когнитивных и поведенческих усилий, затраченных индивидом для ослабления влияния стресса» [43, с. 24]. Однако, впоследствии они использовали новый подход, описав совладающее поведение с позиций динамического явления, объединяющего когнитивную, аффективную и поведенческую стороны. Специфика копинг-поведения, по утверждению авторов, определяется не только самой ситуацией, «но и стадией развития конфликта, столкновения субъекта с внешним миром» [66]. Таким образом, сами копинг-стратегии выступают индивидуальным способом взаимодействия личности с определенной критической ситуацией «в соответствии с ее собственной логикой, значимостью в жизни человека и его психическими возможностями».

Таким образом, анализ научной психологической литературы отечественных и зарубежных авторов позволяет выделить три основных подхода к понятию «копинг»:

1. Копинг как свойство личности, относительно постоянная предрасположенность к способу ответа на стрессовое событие (Р. Мосс, Шефер) [53].

2. Копинг как способ психологической защиты, используемой для снижения эмоционального напряжения (Н. Хаан) [75].

3. Копинг как динамический процесс, характеризующий постоянно меняющиеся когнитивные и поведенческие способы управления внутренними и внешними требованиями, воспринимающимися как напрягающие или предвосхищающие ресурсы личности [5].

В связи с подобным различием в подходах к самому понятию копинга, не может быть и единой классификации его типов. Как отмечает С.К. Нартова-Бочавер, типы копинг-стратегий выделяются учеными достаточно произвольно [56, с. 24]. В то же время, большинство исследователей исходят из позиции Р. Лазаруса и С. Фолькмана, определивших 2 модуля психологического преодоления: решение проблемы и изменение личностных установок.

В соответствии с данным подходом, можно выделить два основных стиля реагирования:

1) Проблемно-ориентированный, направленный на рациональный анализ ситуации, выработку и реализацию плана ее разрешения. Для данного стиля характерен самостоятельный анализ проблемы, обращение за помощью к другим людям, поиск дополнительной информации, необходимой для принятия решения.

2) Субъектно-ориентированный, связанный с особенностями эмоциональной реакции индивида на ситуацию. Данный стиль не предполагает конкретных действий, и проявляется в виде попыток избавиться от мыслей о проблеме. Люди, склонные к проявлению данного стиля поведения, стремятся переложить ответственность за случившееся на других, вовлечь окружающих в свои переживания. Они предпочитают забыться, «растворить» проблемы в алкоголе или наркотиках, компенсировать отрицательные эмоции посредством чрезмерного употребления определенной пищи, уйти от проблемы в виртуальный мир и

т.д. Данный стиль поведения характеризуется слабостью, инфантильностью в оценке ситуации и ее последствий.

Р. Мосс и Б. Шефер приводят следующую классификацию копинг-стратегий:

1. Стратегии, связанные с оценкой ситуации, при которых основные усилия личности направлены на определение значения произошедшего события, на попытки понять смысл и оценить возможные последствия.

2. Стратегии, сфокусированные на проблеме, когда человек стремится получить максимум информации о проблеме и способах ее решения – для того, чтобы принять меры по ее устранению.

3. Стратегии, связанные с эмоциональными реакциями человека, основной задачей которых является управление эмоциями и поддержание психологического равновесия [53].

И.М. Никольская и Р.М. Грановская разделяют стратегии совладания на три основные группы:

1. Поведенческие – направленные на устранение очага напряженности, обусловленного внешними и внутренними факторами.

2. Эмоциональные – имеющие целью снятие эмоционального напряжения или поиск социальной поддержки.

3. Познавательные – позволяющие снизить напряженность стрессовой ситуации посредством изменения ее субъективной оценки и сознательного изменения уровня контроля [20].

Ф.Е. Василюк разделяет типы поведения в стрессовой ситуации, исходя из психологии переживаний, на:

- реалистические,
- гедонистические,
- ценностные,
- творческие [16].

Согласно С.Л. Рубинштейну, существует две стратегии преодоления стресса: ситуативная и личностная. Основной характеристикой преодолевающего поведения, по мнению ученого, является активная или пассивная позиция личности в критических ситуациях [64].

Кроме приведенных выше, существует еще ряд классификаций, основанных на различных поведенческих, ситуативных, когнитивных, психологических критериях. В данной работе за основу взята классификация Р. Лазаруса и С. Фолькмана, разделяющая копинг-стратегии по преодолению проблемы или изменению личных установок.

Многие исследователи указывают на роль различных внешних и внутренних факторов в выборе стратегий совладающего поведения в конкретной ситуации.

Особый интерес представляют отечественные теории, описывающие влияние возрастных особенностей и взросления на выбор стратегии поведения в кризисной ситуации. В то же время, в зарубежных источниках нет достоверных теоретических обоснований наличия связи между взрослением и совладающим поведением.

Эмпирически подтвержденными являются две научных теории преодолевающего поведения.

1. Индивидуалистическая теория, подтвержденная исследованиями К. Юнга, Э. Эриксона, Д. Гутмана и др. Согласно концепции, положенной в основу теории, возрастное и индивидуальное развитие личности делают стратегии копинг-поведения более успешными и совершенными. От активного использования копинг-моделей в юности личность, по мнению ученых, переходит к пассивным копинг-стратегиям, приобретая признаки «магического мастерства» к возрасту 50 лет. В то же время, пассивный копинг и «магическое мастерство» нередко логически и объективно вписываются в обстоятельства жизни пожилых людей, характеризующиеся физическими ограничениями, снижением социальных

ресурсов и наличием хронических заболеваний. В данных условиях пассивные стратегии преодоления оказываются более эффективными и жизнеобеспечивающими [80].

2. Феноменологическая, или ситуационная, теория копинг-поведения основана на практическом игнорировании роли внутриспсихических процессов в выборе модели поведения в стрессе. Приверженцы данной стратегии не выделяют возрастных особенностей в адаптации к ситуации и способах решения проблемы. Копинг в данном случае воспринимается как изменяющийся процесс, не всегда относящийся к чертам личности или устойчивым диспозициям. Эффективность совладающего поведения оцениваются исследователями в контексте стрессовой ситуации, в связи с чем ни одна копинг-стратегия не может считаться однозначно правильной, зрелой или эффективной. Выбор стратегии оценивается в контексте требований конкретной ситуации. При этом возраст может существенно влиять на отношение к ситуации, а, значит, и на выбор копинг-стратегий. Однако, взросление не является главным определяющим фактором эффективности совладания или адекватности адаптивного поведения [49].

С. Стрек и Г. Файфель, проведя большое количество «срезовых» и лонгитюдных исследований возрастных особенностей копинга, пришли к выводу, что определенные различия в преодолевающем поведении людей разного возраста существуют [68]. В 11 из 13 основных испытаний авторы обнаружили различия разного уровня. При этом, сила и направление связей между возрастом и стилем копинг-поведения не до конца описаны по причине различий в выборках, диагностического инструментария и самих стрессовых ситуаций.

Одно из организованных психологами лонгитюдных исследований показало явное увеличение роли зрелых защитных и копинг-стратегий и снижение незрелых механизмов по мере взросления. В период средней взрослости во многом стабилизируются механизмы реагирования на стресс,

что подтверждается большой разницей между стратегиями копинга в юности и в молодости. При этом различия между молодыми людьми и представителями среднего возраста выражены слабо.

Лонгитюдное исследование Р. МакКрея в Балтиморе показало присутствие умеренных возрастных и когортных особенностей в применении определенных копинг-стратегий. Так, пожилые люди проявляли чувства и эмоции, выбирали уход в мир фантазий, демонстрировали позитивное мышление и реже проявляли враждебность, чем молодые люди. При этом в использовании копинг-стратегий не было обнаружено значимых различий, связанных с возрастом. Повторное исследование, проведенное через семь лет, показало стабильность индивидуальных предпочтений в выборе стратегий. Таким образом, был сделан вывод, что взросление незначительно влияет на выбор человеком копинг-стратегий

На основании различных исследований, имевших свои особенности и некоторые различия в результатах, обобщение данных показывает, что возрастные изменения в адаптивном поведении чаще всего происходят на протяжении всей жизни. Однако, процесс этот медленный, постепенный и во многом индивидуальный.

Молодые люди, достигая зрелости, начинают лучше осознавать определенные изменения во внешнем мире и внутри себя. Появляющаяся с возрастом способность к саморефлексии увеличивает способность к самооценке, самовосприятию и пониманию себя [2], а также – обуславливает конструктивные перемены в преодолевающем поведении в будущем. Следовательно, на сегодняшний день нет достоверных научно подтвержденных данных ни в пользу ситуационного подхода, ни в отношении возрастных изменений копинг-стратегий.

Многие исследователи приводят доводы в пользу наличия гендерных различий в выборе копинг-стратегий. Так, по данным различных экспериментов (Дж. Верофф, Р.Кулка, Е. Доуван), мужчины и женщины, как

правило, выбирают разные стратегии преодоления неблагоприятных жизненных ситуаций. Так, в затруднительных ситуациях мужчины или не думают о выходе из кризиса и ничего не предпринимают, либо прилагают активные усилия, чтобы самостоятельно решить проблему. Женщины же предпочитают обращаться за помощью и поддержкой к другим людям. Данную тенденцию подтверждают и исследования Стоун и Нил, демонстрирующие, что мужчины чаще предпринимают попытки активного преодоления, а женщины выбирают пассивную стратегию или обращаются к помощи других [5].

Р.Р. Набиуллина, опираясь на подход зарубежных исследователей подтверждает, что женщины, а также фемининные мужчины, склонны защищаться и разрешать проблемы более эмоционально, а мужчины и маскулинные женщины предпочитают интеллектуальный стиль решения, стремясь к изменению внешней ситуации [55].

Л.И. Анцыферова указывает, что специфика осмысления и интерпретации ситуации зависит от типа личности. В своих исследованиях автор выделяет два типа людей: интерналы и экстерналы. Отличия между данными типами связаны с отношением к миру, уровнем самооценки, спецификой убеждений, историей успехов и неудач. Модели идентификации и обращение к помощи других людей, по мнению ученого, зависят именно от указанных характеристик [7].

О влиянии личностных характеристик на стилькопинг-стратегии говорят и исследования И.М. Никольской, которая утверждает, что человек в поведении опирается на те свойства и особенности характера и психики, которые являются для них наиболее характерными. При этом одни качества обусловлены врожденными свойствами темперамента (активности – реактивности, экстраверсии – интроверсии, чувствительности, эмоциональной возбудимости и т.д.), другие же обусловлены социальными процессами и формируются в ходе воспитания и обучения [20].

К. Муздыбаев выделил жизненные ценности в качестве основных факторов, влияющих на выбор стратегии преодолевающего поведения [54]. В этой связи Ф.Е. Василюк отмечает, что выбор стратегии поведения тем эффективнее, чем более понятными являются альтернативные смыслы жизненных отношений, и чем более глубокие основания лежат в основе предпочтения одного стиля другому [16]. К такой категории ресурсов можно отнести и смыслы жизни человека.

Таким образом, в определении, классификации копинг-стратегий и описании факторов, влияющих на их выбор, подходы различных ученых существенно различаются. В то же время, существуют определенные особенности, выделяемые многими авторами. Сюда относятся возрастные, гендерные особенности и личностные характеристики, влияющие на выбор стиля поведения личности в стрессе.

Именно рассмотрение копинг-стратегий, как способов психологической защиты в стрессовой ситуации представляет интерес в рамках целей и задач нашего исследования.

1.3. Роль личности руководителя в выборе копинг-стратегий

Современное общество предъявляет современным руководителям многообразные требования, которые ориентированы не только на профессиональные умения и навыки, но и на личностные особенности руководителя. От умения взаимодействовать с коллективом, понимать психологический климат коллектива, личностные особенности работников зависит эффективность деятельности всего коллектива и конкретного руководителя. Поэтому, современные исследования, в последнее время направлены на изучение личностных особенностей руководителей, их психологических качеств личности.

Руководитель – это особый тип работников, который должен согласовывать, корректировать, оптимизировать работу других [9]. Это человек, в руках которого находятся два универсальных инструмента мотивации – «кнут и пряник». Действия каждого человека определяются взаимодействием двух основных групп личностных и психологических качеств: врожденных и приобретенных в процессе осознания и становления личности. Дальнейшие изменения личности каждого конкретного человека возможны лишь в результате целенаправленного саморазвития и самообразования.

Одной из самых сложных и актуальных проблем психологии управления является проблема выделения структуры личности руководителя и содержания ее основных составляющих. Исследователь Киричек П.Н. в сфере психологии управления отмечает, что единого подхода к описанию психологической структуры личности руководителя пока не выработано. Можно отметить, что существующие подходы основываются на авторском осмыслении категории личности и ее роли в управленческой деятельности [32; 33].

Структура личности признается многими психологами ее основой, поскольку представляет собой совместную деятельность и баланс всех сторон личности как целостного образования. Проблема структуры личности предполагает выделение элементов, ее составных частей, исследование свойств каждого из них и особенностей взаимосвязи между элементами, представляющими личность как целое.

Рассматривая отечественные исследования по проблеме психологического портрета, мы обратили внимание на работы Марченко В.В. и Романько И.Н. Ученый Марченко В.В. выявил, что для руководителей характерно повышенное доминирование и высокий интеллект. Он выделил два типа личности руководителей: «интеллектуально независимый» и «эмоционально-неустойчивый», а также описал «аутичных» руководителей,

для которых характерны выраженная индивидуальность, и самодостаточность [50].

Романько И.Н. исследуя профессионально-психологические портреты руководителей, установила, что чем более высокое место руководитель занимает в иерархии, тем выше выраженность интернального локуса контроля, ригидность интеллекта и ниже напряженность, тревожность и собранность. Романько И.Н. утверждает, что с возрастом у руководителей усиливаются сдержанность и чувствительность, но снижаются волевые качества [63].

Исследуя данную проблему В.М. Шепель в своей профессиограмме руководителя выделяет специфические личностно – деловые качества, представленные психолого-педагогическими качествами:

- коммуникабельность;
- склонность к психоанализу;
- эмпатия;
- стрессоустойчивость;
- красноречивость;
- визуальность [78].

Более удачным признан подход Р.Л. Кричевского, который выделяет следующие качества современного руководителя:

- профессионализм;
- ответственность и надежность;
- уверенность в себе;
- самостоятельность;
- склонность к творческому решению задач, стремление к достижениям;
- стрессоустойчивость и эмоциональная уравновешенность;
- коммуникабельность [38].

В настоящее время практически нормативным явлением для отечественной психологии управления и психологических наук, связанных с управлением, служит анализ структуры личности руководителя на основе классических представлений С.Л. Рубинштейна, К.К. Платонова, А.Г. Ковалева и их последователей [64; 59; 35].

В содержании структуры личности С.Л. Рубинштейн выделял такие общие компоненты, как направленность личности, индивидуально-типологические свойства личности и социальный опыт личности [64]. В свою очередь к индивидуально-типологическим свойствам личности были отнесены темперамент, характер и способности личности, а к содержанию социального опыта были отнесены знания, умения и навыки, приобретенные личностью. К.К. Платонов [59] также включал структуру личности подструктуры направленности, социального опыта личности и биологически обусловленную подструктуру. Кроме того он выделял подструктуру форм отражения. А.Г. Ковалевым [35] в структуре личности также выделялись направленность личности и индивидуально-психологические особенности. Наряду с этими общепризнанными компонентами личности в ее структуру было включено самосознание. Таким образом, общепсихологические представления о структуре личности включают в ее содержание направленность личности, индивидуально-психологические свойства личности, самосознание и социальный опыт личности.

Анализируя современные исследования структуры личности руководителя в отечественной психологии управления, можно отметить, что многие авторы следуют классическому общепсихологическому подходу, конкретизируя и экстраполируя представления о структуре личности в контексте управленческой деятельности руководителя.

Так, Ю.П. Поваренков выделяет следующие четыре подструктуры индивидуальных свойств руководителя:

1. Профессиональная направленность - система мотивов профессиональной деятельности.

2. Профессиональный опыт – система профессиональных знаний и умений и привычек.

3. Профессиональная одаренность – это система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые составляют основу для формирования профессионально важных качеств личности.

4. Профессиональное самосознание – профессиональные «Я-концепции», система профессиональных самооценок и притязаний [60].

Э.Ф. Зеер включает в профессионально обусловленную структуру личности следующие компоненты:

1. Подструктура направленности личности руководителя.

2. Подструктура профессиональной компетентности руководителя.

3. Подструктура профессионально важных качеств личности руководителя.

4. Подструктура профессионально значимых психофизиологических свойств [27].

А.Л. Журавлевым выделяется специальная структура личности руководителя, включающая пять основных подструктур:

1) профессиональная компетентность,

2) организаторские способности,

3) педагогические качества,

4) коммуникативные качества,

5) морально-этические (нравственные) качества [24].

Таким образом, классические элементы структуры личности получают свое развитие и уточнение в описаниях структуры личности руководителя.

Кроме общих подходов к анализу структуры личности руководителя, актуальными направлениями исследования в психологии управления являются отдельные компоненты структуры личности руководителя, такие

как профессиональное самосознание руководителя, направленность личности и индивидуально-психологические свойства личности руководителя [23].

Профессиональное самосознание руководителя представляет собой осознание себя субъектом профессиональной деятельности. Е.А. Климов рассматривал профессиональное самосознание как один из критериев подготовленности специалиста, как регулятор труда и построения профессиональной карьеры [34]. В работах современных авторов профессиональное самосознание рассматривается как профессиональная Я-концепция (Л.И. Кунц), анализируется специфика профессионального самосознания представителей разных профессий и профессиональных сфер (Кузнецова Д.С., Цаплина Т.А., Минакова Н.И. и др.), рассматриваются пути и средства его формирования [40; 41; 52;].

Активно изучается направленность личности руководителя и ее содержание. Большое внимание уделяется исследованию ценностных ориентаций руководителей. В исследовании Н.Г. Терещенко [70] было показано, что для руководителей в качестве ценностных ориентаций прежде всего выступают установки на средства достижения цели и общие характеристики осуществляемых задач. Ориентация руководителей на исполнительность и дисциплинированность в качестве средства достижения жизненных целей руководителей создает репутацию эффективного партнера по управленческому взаимодействию (Н.А. Журавлева [25]).

Раскрытие индивидуально-психологических свойств личности руководителя преимущественно происходит со стороны исследования его способностей и темперамента. Способности руководителя рассматриваются как важный фактор эффективности его деятельности. В отечественных исследованиях в качестве необходимых для руководителя традиционно выделяются способности, связанные с управленческим общением: организаторские, коммуникативные способности руководителя (Анонова С.И. [6], Денисова О.П. [22] и др.). Выделяются также специальные

управленческие способности (Полковникова Т.Н. [61] и др.). Во многих случаях способности руководителя связываются с профессионально важными свойствами личности и с профессиональной компетентностью руководителя. В исследованиях темперамента руководителя на первый план выступает выявление особенностей влияния того или иного типа темперамента на эффективность управленческой деятельности (Николаева Е.О. [57], Кравченко В.Г. [36] и др.).

Таким образом, в современной психологии управления продолжается развитие структурного подхода к изучению личности руководителя на основе классических представлений о личности в отечественной психологической науке.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ВЫБОР КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ

2.1. Организация и методы исследования

Теоретические положения, изложенные в первой главе, мы использовали при организации исследования влияния личностных особенностей руководителя на выбор копинг-стратегий поведения.

В данном параграфе представлено описание логики исследования, выборки испытуемых, обоснование методов исследования, способов обработки эмпирического материала.

Исследование проводилось в городе Белгород. Выборку составили 70 руководителей спортивных организаций.

Целью нашей исследовательской работы стало изучение влияния личностных особенностей руководителя на выбор копинг-стратегий поведения. Исходя из цели нашего исследования, перед нами были поставлены следующие эмпирические задачи:

1. Дать общую характеристика личностных особенностей в отечественной и зарубежной психологии.

2. Проанализировать теоретические подходы к понятию копинг-стратегии в психологии.

3. Рассмотреть сущность личности руководителя, ее структуру и индивидуально-типологические свойства .

4. Изучить индивидуально-психологические характеристики руководителей.

4. Исследовать копинг-стратегии руководителей.

5. Выявить влияние личностных особенностей руководителя на выбор копинг-стратегий поведения.

6. Разработать программу по развитию личностных особенностей руководителей.

Для достижения поставленной цели были подобраны следующие методики:

1. Многофакторный личностный опросник (Р.Б. Кеттелл и Р.В. Коан, адаптация Э.М.Александровской).

2. Личностный опросник «SACS» С. Хобфолла.

Целью «Многофакторного личностного опросника» (Р.Б. Кеттелл и Р.В. Коан, адаптация Э.М.Александровской) является исследование личностных особенностей. Используемый нами вариант содержит 16 шкал для измерения степени выраженности черт личности, функционально независимая природа которых установлена в ряде факторно-аналитических исследований. В приложении 2 приводится краткая интерпретация каждой из 16 шкал опросника. Каждый вариант содержит по 187 вопросов, испытуемый должен выбрать тот ответ, который ему больше всего подходит. Результаты подсчитываются по ключу к опроснику Кеттелла. Кроме этого методика содержит нормативные значения.

Для исследования копинг – стратегий использовался опросник «Стресс – преодолевающее поведение» С. Хобфолла. В отличие от предыдущих моделей преодолевающее поведение рассматривается как стратегии (тенденции) поведения, а не как отдельные типы поведения. Предложенная модель имеет две основные оси: просоциальная-асоциальная, активная-пассивная и одну дополнительную ось: прямая-непрямая. Данные оси представляют собой измерения общих стратегий преодоления. Введение просоциальной и асоциальной оси основывается на следующем:

- многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент;

- даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия;

- действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми.

Прямая-непрямая ось преодолевающего поведения, предложенная С. Хобфоллом, увеличивает межкультурную применимость опросника SACS. Данная ось позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно-ориентированных усилий (прямых или манипулятивных). Можно видеть, что поведенческие стратегии преодоления являются более детальными, а также снимают некоторые ограничения, которые накладывают проблемно и эмоционально-ориентированное «поведение преодоления» и гендер.

Поведенческий подход позволил более дифференцированно подойти к различиям в преодолении. Кроме этого, он позволило вносить коррекцию на уровне поведения, что следовательно, является перспективным с точки зрения возможности психологического вмешательства в процесс преодоления негативных последствий профессиональных стрессов.

Обработка и интерпретация результатов. В соответствии с «ключом» подсчитывалась сумма баллов по каждой шкале, которая отражала степень предпочтения той или иной модели поведения в сложной (стрессогенной) ситуации.

Опросник содержит девять моделей преодолевающего поведения:

1. Ассертивные действия.
2. Вступление в социальный контакт.
3. Поиск социальной поддержки.
4. Осторожные действия.
5. Импульсивные действия.
6. Избегание.
7. Непрямые действия.
8. Асоциальные действия.
9. Агрессивные действия.

Анализ результатов проводился на основании сопоставления данных конкретного человека по каждой из субшкал со средними значениями моделей преодоления в исследуемой (профессиональной, возрастной и др.) группе. В результате сравнения индивидуальных и среднегрупповых показателей делалось заключение о сходстве или различиях преодолевающего поведения данного индивида относительно исследуемой категории людей.

При выборе методик учитывалась: положительная оценка применения и надежность методики по данным ряда отечественных и зарубежных исследователей; доступность методики для изучаемого контингента; пригодность данной методики для групповых обследований; возможность математической обработки полученных результатов и пр.

Способ обработки методики был трудоемок, но позволил идентифицировать гораздо большее количество копинг-стратегий, чем любые другие методики, а также предоставил возможность создавать индивидуальный и/или групповой профиль совладающего поведения как наглядный результат имеющегося стиля совладания. В рамках нашего исследования целью использования данного опросника выступило стремление провести более детализированный, качественный и количественный анализ структуры совладающего поведения в каждой из групп.

С целью выявления подтверждения гипотезы о влиянии личностных особенностей руководителей на выбор копинг-стратегий нами был применен Множественный регрессионный анализ (МРА). Математические статистические расчеты производились в программе SPSS-21,0.

2.2. Анализ и интерпретация полученных результатов

В соответствии с задачами исследования был произведен анализ и интерпретация результатов изучения личностных характеристик руководителей с разным уровнем успешности в спортивной деятельности. Начнем с описания личностных характеристик руководителей (рис. 1).

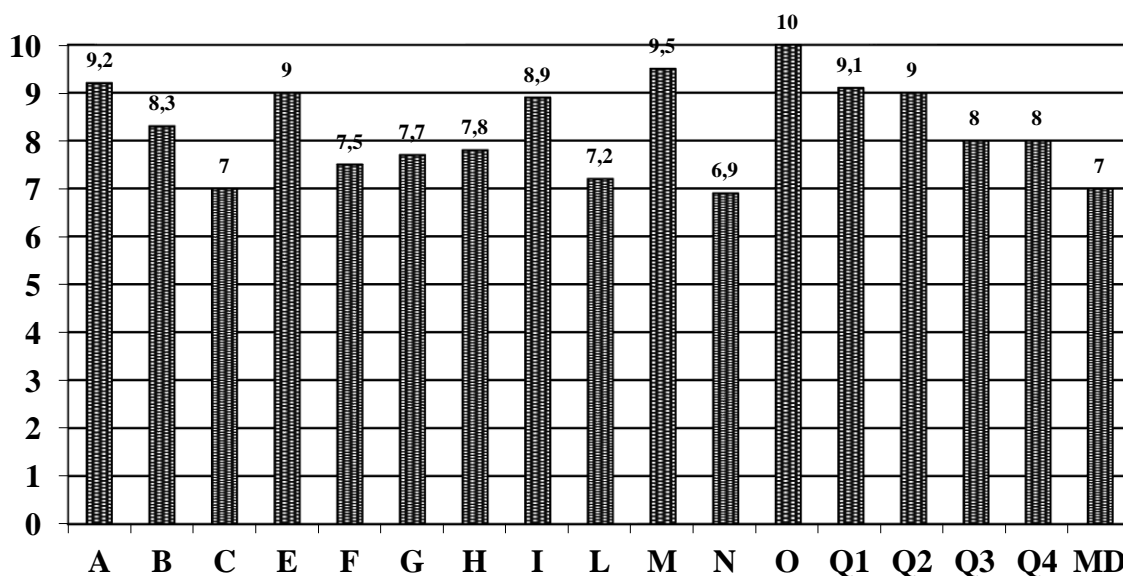


Рис.1. Выраженность личностных характеристик руководителей, ср.знач.

Условные обозначения:

Факторы: А: «замкнутость - общительность»; фактор В: интеллект; С: «эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность»; Е: «подчиненность-доминантность»; F: «сдержанность - экспрессивность»; G: «низкая нормативность поведения - высокая нормативность поведения»; H: «робость - смелость»; I: «жесткость - чувствительность»; L: «доверчивость - подозрительность»; M: «практичность - мечтательность»; «прямолинейность - дипломатичность»; O: «спокойствие - тревожность»; Q1: «консерватизм - радикализм»; Q2: «конформизм - нонконформизм»; Q3: «низкий самоконтроль - высокий самоконтроль»; Q4: «расслабленность - напряженность»; MD: «адекватная самооценка - неадекватная самооценка»

Мы видим, что доминирующими факторами у руководителей являются факторы I и Q-3 (8,9 и 10): богатство эмоциональных переживаний,

склонность к эмпатии, чувствительность, впечатлительность, склонность к художественное восприятие мира, артистичность, развитые эстетические интересы, пониманию других людей. Обычно они настроены романтически, любят путешествия и новые переживания. Они обладают развитым воображением, для них важна эстетика. Скорее всего, этот фактор выступает как доминирующий в силу возрастных особенностей. В тоже время руководителям присущи такие характеристики как: самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета. Для них важно соответствовать таким стандартам, что требует от них определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения (Q3). Этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности. Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности. Эти личностные характеристики способствуют успешности в спортивной деятельности и это также подтверждается и проведенным теоретическим анализом.

У большинства руководителей (ср. знач. – 9) преобладают и такие личностные характеристики как: ответственность, добросовестность, стабильность, настойчивость, уравновешенность, склонность к морализированию, совестливость, разумность. Развитое чувство долга и ответственности, осознанное соблюдение общепринятых моральных правил и норм, настойчивость в достижении цели, деловая направленность (фактор G (сред.знач. – 7,7) и C (сред. знач. - 7). Высокие оценки часто могут характеризовать не только выраженные волевые черты личности, но и склонность к сотрудничеству и конформизму, осознанностью человека в регулировании силы «я», им свойственны высокие моральные качества. Они сознательны, настойчивы, на них можно положиться, степенны, обязательны, требовательны к себе, руководствуются чувством долга, настойчивы, берут на себя ответственность, добросовестны, склонны к морализированию, предпочитают работающих людей, остроумны.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у руководителей (ср. знач. – 8,3) высокий уровень оперативности мышления и общий

уровень вербальной культуры и эрудиции (фактор В). Руководители более интеллектуально развиты, абстрактно мыслящие, разумны, обладают высокой способностью к обучению, быстро воспринимает и усваивает новый учебный материал. Имеется некоторая корреляция с культурным уровнем, а также с реактивностью. Высокие баллы указывают на отсутствие снижения функций интеллекта в патологических состояниях.

Все вышеназванные личностные характеристики, важны для командного стиля в спортивной деятельности, и обуславливают ее успешность.

Также руководителям (фактор М, сред.знач. – 9,5) характерна яркая внутренняя интеллектуальную жизнь, с интенсивным проживанием идей и чувств. В поведении могут быть «богемны», нонконформны (ср. знач. – 9). Для них характерно некоторое «витание в облаках», романтическое отношение к жизни, что указывает на возрастные особенности.

Для руководителей характерно интенсивное выражение аффектов (чувств). В целом данной категории свойственна общительность в малых группах (команде) и способность к установлению непосредственных, межличностных контактов. Эти руководители предпочитает работу с людьми, социальное одобрение, любит идти в ногу со временем. Они могут быть лидерами в малых группах и часто выбирают работу с людьми (фактор А, ср. знач. – 9,2). Руководители с высоким уровнем по этой шкале обращены вовне, легки в общении, участвующие аффективно (циклотимия) Они склонны к добродушию, легкости в общении, эмоциональному выражению; готовы к сотрудничеству, внимательны к людям, мягкосердечны, добры, приспособляемы. Предпочитает ту деятельность, где есть занятия с людьми, ситуации с социальным значением. Этот человек легко включается в активные группы, щедры в личных отношениях, не боятся критики. Хорошо запоминают события, фамилии, имена и отчества.

руководителей из группы (Фактор Е), среднее значение по выборке 13. Самостоятельны, независимы, настойчивы, упрямы,напористосты,

своенравны, иногда прослеживается конфликтность, агрессивность, отказ от признания внешней власти, склонность к авторитарному поведению, жажда восхищения, бунтарь. Данные характеристики не очень существенно коррелирует с достижениями лидерства, однако связаны с социальным статусом и выше у лидеров группы, чем у последователей. утверждающий себя, свое «Я», самоуверенный, независимо мыслящий. Эти руководители склонны к аскетизму, руководствуется собственными правилами поведения, враждебный и экстрапунитивный (авторитарный), командует другими, не признает авторитетов. Существует предположение, что оценки по этому фактору с возрастом меняются и зависят от пола испытуемого. В своем поведении люди с высокими оценками (по этому фактору) испытывают потребность в автономии.

Но руководители (Фактор О; ср. знач. по выборке -10) чувствуют свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полны сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастении с преобладанием страхов.

Также руководителей – эти факторы характеризует личность добродушную, открытую и, возможно, без амбиций и стремления к победе (факторы L-7, Q-1-9,1 и Q-2 - 9). Высокие оценки по этому фактору говорят об излишней защите и эмоциональной напряженности, фрустрированности личности. В исследованиях было получено доказательство того, что руководители хорошо информированы, меньше склонны к морализаторству, выражают больший интерес к науке, нежели к догмам. Более того, они готовы к нарушению привычек и устоявшихся традиций, им свойственна независимость суждений, взглядов и поведения. Им также характерны такие черты личности: независимость, ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость, стремление иметь собственное мнение (фактор Q-2). Следует особо учитывать, что показатели по этому фактору могут характеризовать определенную социабельность личности и

критериями реальной жизни.

Руководителям (фактор Q-4, ср. значения по выборке – 8), свойственна энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость, нарушается равновесие, может проявляться агрессивность.

У руководителей адекватная самооценка личности, что характеризует ее определенную зрелость (фактор MD, ср. значения по выборке – 7).

Исходя из приведенного выше анализа, можно сделать вывод о группе в целом, как о коллективе с чувством ответственности, стабильности, направленностью к цели. Руководители общительны, присутствует способность к установлению межличностных контактов. Также обладают достаточно высокой эмоциональной стабильностью, в целом открыты и добродушны, с адекватной самооценкой. Руководители способны управлять своими неудачами, добиваются успеха и склонны к организаторской деятельности. Группа обладает оптимальным эмоциональным тонусом и стрессоустойчивостью, волевой регуляцией.

Направленность и индивидуальную активность поведения руководителей мы выявляли с помощью личностного опросника «SACS» С. Хобфолла. Анализ результатов позволил выявить копинг-стратегии у руководителей.

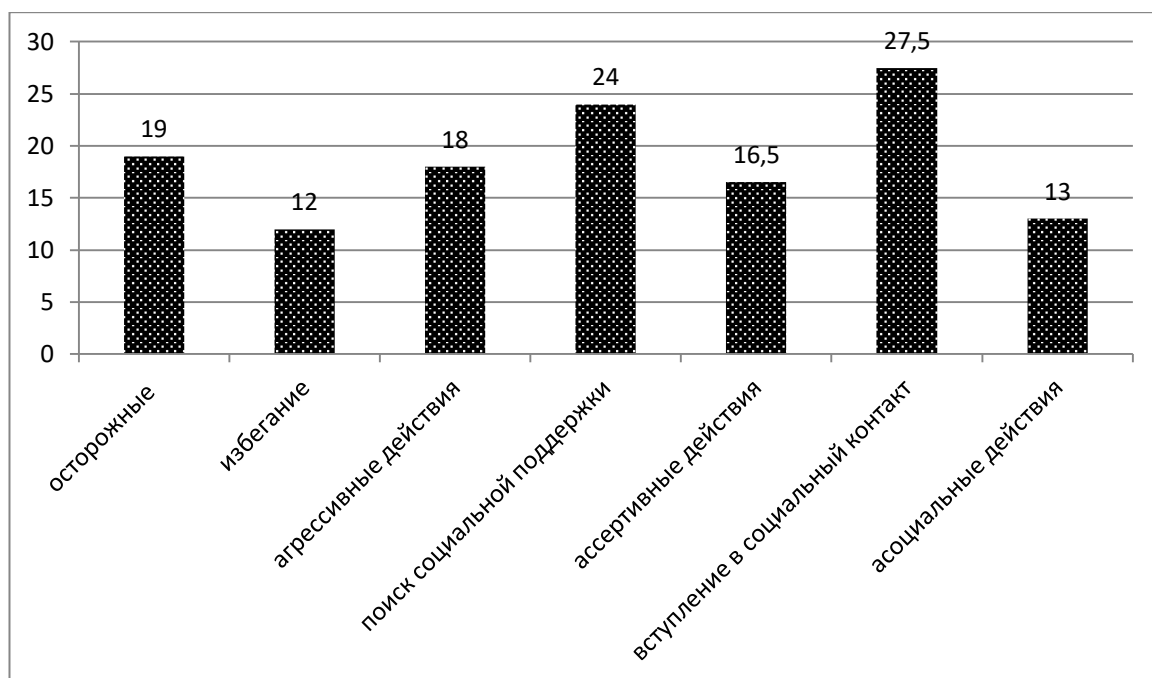


Рис.2. Распределение руководителей с разной степенью выраженности копинг-стратегий у руководителей

Руководитель старается избежать риска неудачи, зачастую перестраховывается, долго анализирует всевозможные варианты решения и возможные последствия (средняя степень выраженности по шкале «Осторожные действия» – 19 балл).

Высокие показатели по шкале «Агрессивные действия» (средняя степень выраженности – 18 баллов) показывают, что руководителям свойственны импульсивные действия и агрессия, отказ от поиска альтернативных решений, давление, соперничество, конфронтация. Поведение руководителей характеризуется быстрым необдуманном принятием решений, или же подверженностью интуитивным импульсам, базирующимся на агрессивном восприятии и потенциально агрессивной интерпретации поведения других людей. Зачастую они стараются доминировать за счет попытки унижить или оскорбить другого.

Ослабление поведенческого контроля на руководящей должности приводит к увеличению эгоцентричности, к убеждению руководителей в беспорном праве их положения и, в результате, к повышенной чувствительности и нетерпимости к возражениям, догматизму,

мнительности, ригидности. Нежелание руководителей понимать важность сознательного регулирования поведения в отношениях с другими людьми приводит к снижению произвольности поведения и эмоционального контроля. Снижение функций саморегуляции и детерминации способствует формированию таких акцентуаций личности как: подозрительность, жадность, консерватизм. Эти проявления приводят к конфликтному общению и разрушению доверительных отношений. Однако результаты, полученные по шкале «Поиск социальной поддержки» (средняя степень выраженности – 24 балла), свидетельствуют о наличии у руководителей стремления к совместной деятельности, к контакту с другими людьми. Поиск социальной поддержки может служить разным целям: решению проблем, получению информации, успокоению, отвлечению.

Как показало исследование, руководители чаще проявляют социальную смелость (уверенность), их поведение в проблемных ситуациях более асоциально и агрессивно по отношению к окружающим. Очевидно, последнее является компенсаторным механизмом преодоления внутреннего (душевного) дискомфорта или неуверенности в себе и негативизма по отношению к окружающему.

Низкие результаты получены по шкалам «Ассертивные действия» (16,5 баллов), «Избегание» (12 баллов).

Руководитель редко использует стратегию избегания, что говорит о том, что руководители стараются уклониться от контактов с окружающей его действительностью, либо уйти от решения проблемной ситуации, продолжая вести себя так, как будто бы не произошло никаких изменений, не пытаются переключиться на что-либо другое (низкая степень выраженности у всех опрошенных по шкале «Избегание» – 12 балл).

Предпочтение не всегда конструктивных копинг-стратегий поведения в целом свидетельствуют о стратегии преодоления стресса руководителей,

обеспечивающей «безопасность» индивида и поддержание их жизнедеятельности.

Для подтверждения нашей гипотезы мы провели множественный регрессионный анализ. Наглядно результаты представлены в табл. 2.2.3.

Личностные характеристики руководителей мы отнесли к независимым переменным, а показатели копинг стратегий – к зависимым переменным, т.е. при определенных личностных характеристиках будет формироваться определенный набор копинг-стратегий. В результате проведенного множественного регрессионного анализа было получено 25 регрессионных моделей (по количеству зависимых переменных копинг-стратегий руководителей).

Таблица 2.2.3

Множественный регрессионный анализ показателей личностных особенностей и копинг-стратегий руководителей

	Величина корреляц. связи r	Стандарт. коэфф. β	t	Ур.знч. p
открытый				
Ассертивные действия	0,831**	,716	9,747	0,000***
Вступление в социальный контакт	0,363**	,117	1,583	0,119*
сформированность интеллектуальных функций				
Осторожные действия	0,529**	,380	4,098	0,000***
Ассертивные действия	-0,378**	-,208	2,007	0,049**
уверенный в себе				
Осторожные действия	0,388**	,204	2,291	0,026***
Избегание	-0,269*	-,145	-1,405	0,165*
Агрессивные действия	-0,665**	-,458	-4,740	0,000***
Поиск социальной поддержки	-0,385**	-,124	-1,579	0,120*
Ассертивные действия	-0,348*	-,215	-1,472	0,0207***
Вступление в социальный контакт	0,424*	,237	1,627	0,129*
легко возбудимый				
Агрессивные действия	0,263*	,246	1,756	0,084***
доминирующий				
Избегание	-0,365*	-,265	-1,843	0,070***
Агрессивные действия	-0,212*	,211	1,504	0,138*
благоразумный				
Вступление в социальный контакт	0,353**	,249	1,884	0,065***

Асоциальные действия	-0,373**	-,375	2,645	0,010***
социально-смелый				
Осторожные действия	0,344**	,140	1,641	0,106*
Избегание	-0,398**	-,215	-2,272	0,027***
Агрессивные действия	0,524*	,137	1,627	0,109*
зависимый от других				
Поиск социальной поддержки	-0,235*	,280	1,953	0,056**
безмятежный				
Осторожные действия	-0,275*	-,177	-1,395	0,168*
Избегание	0,344*	,332	2,481	0,016***
высокий самоконтроль				
Ассертивные действия	0,667**	,524	5,496	0,000***
напряженный				
Вступление в социальный контакт	-0,254*	-,127	-1,335	0,187*
Осторожные действия	0,587**	,386	3,663	0,001***
Асоциальные действия	-0,312*	-,235	-1,761	0,083***

Примечание: *- $p \leq 0,1$; **- $p \leq 0,05$; ***- $p \leq 0,01$

В анализ полученных моделей были включены только значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи, показатели личностных характеристик (независимые переменные), уровень значимости p которых являлся статистически значимым. При анализе регрессионной модели по характеристике «замкнутый - открытый», мы обнаружили, что по показателям: «ассертивные действия» ($\beta=0,380$, при $p \leq 0,1$), «вступления в социальный контакт» ($\beta=1,117$ при $p \leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи, этот результат дает нам основание утверждать, что данные показатели оказывают влияние на формирование таких копинг-стратегий как «ассертивное действия и вступления в социальный контакт». Чем больше руководитель открыт новым знакомствам, он более приветлив, внимателен к людям, естествен в обращении, тем конструктивнее он строит отношения в желаемом направлении, умеет обратиться с просьбой (отказать в просьбе), умеет решать проблемные, ситуации совместно с другими людьми выше будет проявляться настойчивость, активность, социальную направленность и уверенность в себе, наиболее выражена способность к сотрудничеству

(компромиссу), стремлению к объединению, совместной деятельности для достижения целей.

При анализе модели по характеристике «сформированность интеллектуальных функций», мы обнаружили, что по показателям: «осторожные действия» ($\beta=0,380$, при $p\leq 0,01$), «ассертивные действия» ($\beta = -0,208$, при $p\leq 0,05$), были получены значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи, этот результат дает нам основание утверждать, что данные показатели оказывают влияние на формирование такой личностной черты, как «степень сформированности интеллектуальных функций», что выражается в том, что чем ниже уровень сформированности интеллектуальных функций, тем, что руководителю сложно умению выстроить взаимоотношения, проявить активность и настойчивость. Тогда как данная характеристика обуславливает и осторожные действия, которые выражаются в стремление избежать риска неудачи, склонность к перестраховке, продолжительном анализе вариантов решения и возможных последствий. И чем ниже сформированность интеллектуальных функций приводит к импульсивным действиям, быстрым, необдуманым принятиям решений.

В регрессионную модель по характеристике «неуверенный в себе - уверенный в себе» вошли следующие особенности мотивации, по которым были также получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи: «осторожные действия» ($\beta=0,204$, при $p\leq 0,5$), «избегание» ($\beta = -0,145$, при $p\leq 0,1$), «агрессивные действия» ($\beta = -0,458$, при $p\leq 0,01$), «поиск социальной поддержки» ($\beta = -0,124$, при $p\leq 0,5$), «ассертивные действия» ($\beta = -0,215$, при $p\leq 0,5$), «вступление в социальный контакт» ($\beta = 0,234$, при $p\leq 0,5$). Уверенность в себе приводит к стремлению избежать риска неудачи, умению решать проблемные ситуации и в то же время чаще проявляют агрессивные действия. Тогда как неуверенность в себе у руководителей обуславливает отказ от решения проблемной ситуации или

переключение на что-то другое, к попыткам разрешения проблемы за счет привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Руководителям характерны ориентированность на взаимодействие с другими людьми, ожидание внимания, совета, сочувствия.

При анализе модели по характеристике «легко возбудимый» статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи были получены только по показателю «ассертивные действия» ($\beta = 0,246$, при $p \leq 0,1$), этот результат дает нам основание утверждать, что чем больше будет направленность на возбудимость, тем более будет выражено стремление к общению.

При анализе модели по характеристике «доминирующий» статистически значимые регрессионные β -коэффициенты были получены по двум показателям «избегание» ($\beta = -0,265$, при $p \leq 0,1$), «агрессивные действия» ($\beta = 0,211$, при $p \leq 0,1$), что указывает на то, что при высоком уровне доминирования у руководителей проявляется агрессивное поведение, тогда как при сниженном доминировании, послушании, - избегание.

Анализ модели по характеристике «благоразумный» позволил получить статистически значимые регрессионные β – коэффициенты и корреляционные связи по следующим показателям: «вступление в социальный контакт» ($r = 0,353$, и $\beta = 0,249$, при $p \leq 0,1$), «асоциальные действия» ($r = -0,373$, и $\beta = -0,375$, при $p \leq 0,1$). Благоразумность отражается на умении решать проблемные, ситуации совместно с другими людьми, а отрицательный регрессионный r – коэффициент говорит о том, что чем больше руководитель склонен к риску, тем более он будет проявлять отказ от конвенциональных норм, противоправные действия, враждебность, недоверие, разрушение социальных связей.

Анализ модели по характеристике «недобросовестный - добросовестный» позволил не показать статистически значимые регрессионные β –коэффициенты и корреляционные связи

Анализ модели по характеристике «социально-смелый» позволил получить статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи по следующим показателям: «осторожные действия» ($\beta = 0,140$, при $p \leq 0,1$), «избегание» ($\beta = -0,215$, при $p \leq 0,1$), «агрессивные действия» ($\beta = 0,137$, при $p \leq 0,1$), этот результат дает нам основание утверждать, что робость оказывает влияние на формирование осторожных действий и несмелости, а социальная смелость – к проявления агрессивности.

При анализе модели по характеристике «полагающийся на себя-зависимый от других» статистически значимый регрессионный β -коэффициент был получен только по показателю «поиск социальной поддержки» ($\beta = 0,280$, при $p \leq 0,1$), т.е. чем больше руководитель зависим от других, тем руководитель будет в меньшей степени будет полагаться на себя.

При анализе модели по характеристике «безмятежный» статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи были получены по трем показателям «осторожные действия» ($r = -0,275$, и $\beta = -0,177$, при $p \leq 0,1$), «избегание» ($\beta = 0,332$, при $p \leq 0,1$). Безмятежность в руководителе повышает направленность на осторожные действия, а тревожность – на избегание.

При анализе модели по характеристике «низкий самоконтроль-высокий самоконтроль» статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи были получены по следующим показателям: «ассертивные действия» ($r = 0,667$, и $\beta = 0,524$, при $p \leq 0,1$). Этот результат дает нам основание утверждать что, высокий уровень самоконтроля формирует умение строить отношения в желаемом направлении; умение

обратиться с просьбой, либо отказать в ней, настойчивость, активность, социальную направленность и уверенность в себе.

Анализ модели по характеристике «напряженный» позволил получить статистически значимые регрессионные β -коэффициенты и корреляционные связи по следующим показателям: «вступление в социальный контакт» ($\beta = -0,127$, при $p \leq 0,1$), «осторожные действия» ($\beta = 0,386$, при $p \leq 0,1$), «асоциальные действия» ($\beta = -0,235$, при $p \leq 0,5$) этот результат дает нам основание утверждать, что расслабленность приводит к общению, умению работать в команде, тогда как напряженность повлияет на формирование осторожности в действиях, враждебности, недоверию.

Такой результат говорит нам о том, что личностные особенности руководителей оказывают влияние на выбор копинг-стратегий: такие характеристики как высокий уровень сформированности интеллектуальных функций, уверенности в себе, социальной смелости, самоконтроля, благоразумности и открытости обуславливают выбор адаптивных стратегий поведения, таких как ассертивные действия, вступление в социальный контакт и поиск социальной поддержки, которые направлены на разрешение проблемной или стрессовой ситуации либо на получение социальной поддержки от среды. Тогда как выбор дезадаптивных копинг-стратегии характеризующиеся социальной несмелостью и в то же время неуверенностью в себе и негативизмом по отношению к окружающим, так стратегия избегания обусловлена такими личностными особенностями руководителя как: невысокий уровень сформированности интеллектуальных функций, замкнутость, зависимость от других, а агрессивные и асоциальные действия - напряженностью, легкой возбудимостью, склонностью к риску.

Результаты нашего исследования и статистическая обработка данных позволили нам подтвердить гипотезу.

2.3. Программа тренинга по развитию личностных особенностей руководителей

Проведенное нами исследование позволило выявить личностные особенности руководителям и их влияние на копинг-стратегий.

Далее рассмотрим разработанную тренинг-программу, направленную на развитие личностных особенностей руководителя, снижение уровня тревожности, развитие конструктивных копинг-стратегий (Приложение 4).

Содержание программы. Комплекс тренинговой программы включает в себя 3 этапа (13 занятий по 2 часа, 1 занятие в неделю):

I этап – ориентировочный (1-2 занятия). Цель: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с основными принципами работы социально-психологического тренинга, формулирование правил группы.

II этап - основной (3-12 занятий). Цель этапа: коррекция тревожности и агрессивности у руководителей, развитие конструктивных копинг-стратегий, повышение самооценки, создание условий для самовыражения и раскрытия личностного потенциала руководителей.

III этап – закрепляющий (13занятие). Цель этапа: закрепление позитивных изменений в личности руководителей и формированию мотивации к самосознанию и совершенствованию.

Каждое занятие тренинга состоит из следующих основных компонентов:

- вступление (приветствие, рефлексия прошлого занятия, разминка);
- основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия);
- заключение (рефлексия и релаксация).

Основные методы работы на тренинге, следующие: игра (психотехнические игры, игровые методы разрешения конфликтных

ролевые игры и др.); групповая дискуссия (анализ ситуаций, мозговой штурм и т.д.); психогимнастика и техники телесно-ориентированной терапии, арт-терапия.

Можно выделить следующие формы работы на тренинге: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микро-группе, групповая работа и др.

Требования к ведущему. Ведущий данной программы должен:

- знать психологические особенности руководителей;
- обладать навыками конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций;
- знать принципы, методы и формы организации групповой работы с руководителями.

Ведущим может быть психолог, прошедший специальную подготовку. Личность психолога является важнейшим фактором, определяющим успешность тренинга. Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и психологом.

Условия формирования групп руководителей: в группе не должно быть более 10-12 руководителей. Группа набирается по результатам диагностики из числа руководителей, имеющих завышенные или заниженные показатели по личностным особенностям выявленных в ходе эмпирического исследования нашей работы.

Содержание всех диагностических методик отражено в приложениях к работе. Т.е. при условии такого формирования группы руководители, имеющие проблемы, будут усваивать конструктивные способы поведения не только с помощью ведущих, но и на примерах поведения своих коллег. Это может повысить эффективность тренинговых занятий.

Организация групповых занятий. Каждое занятие рассчитано на 2 академических часа, частота проведения 1 раз в неделю по средам, т.к. для подобного рода мероприятий отведено специальное время.

Занятия должны проходить в комнате, имеющей достаточную площадь для проведения динамических упражнений и оборудованной доской или планшетом.

Ожидаемые результаты:

- развитие личностных особенностей руководителей;
- сплочение коллектива;
- развитие конструктивныхкопинг-стратегий;
- снижение уровня тревожности у руководителей;
- формирование адекватной самооценки и развитие способности к самоанализу и контролю поведения;
- формирование позитивных жизненных целей и повышение мотивации и способности к их достижению;
- раскрытие личного потенциала руководителей.

Тренинговая программа представлена в приложении 4.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современная система управления предъявляет высокие требования лицам, осуществляющим менеджмент в организации. Данные требования распространяются на профессиональные компетенции специалиста, а также на индивидуально-личностные особенности управленца. Индивидуально-личностные особенности рассматриваются с точки зрения «составляющих психическую деятельность конкретного человека, особенностей его психического состояния, его межличностных и личностно-социальных отношений, которые позволяют описывать и прогнозировать его поведение, направление и динамику психического развития.

Существенное влияние на методологию разработки структуры личности руководителя оказали классические модели личности, построенные Б.Г.Ананьевым, А.Г. Ковалевым, В.Н. Мясищевым, К.К. Платоновым, С.Л. Рубинштейном. Современный этап изучения личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, когда на смену разрозненным исследованиям приходят обобщающие концепции личности с более последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности.

Характер профессиональной деятельности руководителей при решении многих типовых рабочих задач в условиях все более возрастающих социально-экономических рисков обуславливает высокий уровень профессионального стресса, неэффективное преодоление которого приводит к снижению эффективности управления в целом. Проблема психологической устойчивости к стрессу является профессионально значимой для сферы управления, поскольку от нее зависит не только успешное выполнение руководителем управленческих функций, но и успешная самореализация личности в профессиональной деятельности. Теоретический анализ по проблеме исследования, позволяет нам о том, что личностные особенности

руководителей обуславливают выбор доминирующих стратегий копинг-поведения. В отечественной и в зарубежной психологии существует большое количество подходов к пониманию копинг-стратегий и их классификаций. Проблемами стрессоустойчивости и копинг-стратегий занимались такие видные ученые, как Р. Лазарус, Ч.Д. Спилбергер, А.Б. Леонова, В.Х. Варданян, Л.И. Анцыферова, К. Муздабаева. Основные компоненты структуры личностных вносят существенный вклад в интегральные показатели копинг-стратегий, что позволяет прогнозировать копинг-поведение руководителей. На основе анализа мы подходов в нашей работе, мы использовали определение копинг-стратегий как способов психологической деятельности и поведения, вырабатываемые сознательно и сконцентрированные на преодоление сложных ситуации.

Одновременно с этим проблема влияния личностных особенностей на выбор-копинг стратегий не получила достаточного освещения, что и повлияло на выбор темы исследования, ее цели и задачи.

Полученные результаты показывают, что большей части руководителей общительны, легко могут устанавливать межличностные контакты, обладают достаточно высокой эмоциональной стабильностью, в целом открыты и добродушны, с адекватной самооценкой, обладают оптимальным эмоциональным тонусом и стрессоустойчивостью, волевой регуляцией. Руководители способны управлять своими неудачами, добиваются успеха и склонны к организаторской деятельности.

Руководитель редко использует стратегию избегания, что говорит о том, что руководители не стараются уклониться от контактов с окружающей его действительностью, либо уйти от решения проблемной ситуации, продолжая вести себя так, как будто бы не произошло никаких изменений, не пытаются переключиться на что-либо другое. Как показало исследование, руководители чаще проявляют социальную смелость (уверенность), их поведение в проблемных ситуациях более асоциально и агрессивно по отношению к окружающим. Очевидно, последнее является

компенсаторным механизмом преодоления внутреннего (душевного) дискомфорта или неуверенности в себе и негативизма по отношению к окружающему.

Множественный регрессионный анализ показал, что личностные особенности руководителей оказывают влияние на выбор копинг-стратегий, а именно: такие характеристики как высокий уровень сформированности интеллектуальных функций, уверенности в себе, социальной смелости, самоконтроля, благоразумности и открытости обуславливают выбор адаптивных стратегий поведения, таких как ассертивные действия, вступление в социальный контакт и поиск социальной поддержки, которые направлены на разрешение проблемной или стрессовой ситуации либо на получение социальной поддержки от среды. Тогда как выбор дезадаптивных копинг-стратегий характеризующиеся социальной несмелостью и в то же время неуверенностью в себе и негативизмом по отношению к окружающим, так стратегия избегания обусловлена такими личностными особенностями руководителя как: невысокий уровень сформированности интеллектуальных функций, замкнутость, зависимость от других, а агрессивные и асоциальные действия - напряженностью, легкой возбудимостью, склонностью к риску.

Таким образом, результаты нашего исследования и статистическая обработка данных позволили нам подтвердить гипотезу о том, что личностные особенности руководителей будут влиять на выбор копинг-стратегий, а именно: такие качества личности как уверенность в себе, самоконтроль, социальная смелость и открытость обуславливают выбор адаптивных копинг-стратегий поведения, и разработать программу развития

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова К.А. , Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. – М.: Изд-во «Академический проект», 2000. – С.13-27.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. Психология развития: хрестоматия/под ред. А.К. Болотовой, О.Н. Молчановой. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
3. Амелина А.С. Подходы к изучению индивидуально-личностных особенностей руководителей // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. - № Т12. - С. 61-66.
4. Ананьев Б.Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека // Психология личности. Хрестоматия. – Самара: Изд. дом «БАХРАХ-М», 2002. – С. 7–85.
5. Андреева О. С., Свистунова Н. Г. Адаптивность предпочитаемых копинг-стратегий и компоненты описания стрессовой ситуации // Вестник Тюменского государственного университета. – 2012. – № 9. – С. 163–168.
6. Анонова С.И. К вопросу об организаторских способностях менеджеров (руководителей) и зарубежной и отечественной психологии // Вестник Бурятского государственного университета. - 2012. - № 5. - С. 35-41.
7. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3–18.
8. Асмус В. Ф. Иммануил Кант. - М.: Высшая школа, 2005. - 439 с.
9. Бабенко О.А. Профессионально важные качества личности руководителя. М.: Академия, 2010. 516 с.

10. Барковская А.П. Реймонд Кеттелл. Взгляд на личность // Студенческая наука и медицина XXI века: традиции, инновации и приоритеты сборник материалов V Всероссийской (79-й Итоговой) студенческой научной конференции. Самарский государственный медицинский университет. - 2011. - С. 42-43.

11. Батюта М.Б., Сидорина Е.В. Влияние личностных особенностей руководителя на стиль руководства // Проблемы современного педагогического образования. - 2017. - № 57-9. - С. 285-291.

12. Беккер Р. А., Быков Ю. В., Морозов П. В. Карл Леонгард: испытание войной и вклад в мировую психиатрию // Выдающиеся психиатры XX века. — 1-е издание. — Издательский Дом "Городец", 2018. — С. 172-183. — 256 с.

13. Большаков Н.А., Санталов Р.Д., Михалев Н.С. Эффективное общение руководителя с подчиненными на основе психологии личности // Наука и инновации в современных условиях. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 5 частях. - 2016. - С. 184-186.

14. Братусь Б. С. Психология. Нравственность. Культура. — М.: Изд-во МГУ, 1994. — 60 с.

15. Брушлинский А. В. Психология субъекта. – СПб. : Алетейя, 2003. – 412 с.

16. Василюк Ф. Е. Типология переживания различных критических ситуаций // Психологический журнал. – 1995. – № 5. – С. 104–114.

17. Гамова Е.Б. Профессионализм и управленческие установки руководителя // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2017. - № 46-2. - С. 49-58.

18. Ганкович А.А., Васильева Л.В. Особенности влияния стиля управления руководителя на формирование личностных особенностей

подчиненных // Наука - образованию, производству, экономике. - 2018. - № 1. - С. 4-6.

19. Голубева Г.Ф., Амелина А.С. Взаимосвязь стиля управления с личностными особенностями руководителей // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2017. - № 3. - С. 87-92.

20. Грановская Р.М., Никольская И.М. Психологическая защита. – Спб.: Речь. - 2007. – 474 с.

21. Даль В. И. Толковый словарь русского языка. М.: Изд-во Эксмо, 2018. – 928 с.

22. Денисова О.П. Формирование коммуникативных и организаторских способностей руководителя // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2012. - № 2. - С. 17-20.

23. Дмитриковский А.В. Проблема влияния социально-психологических факторов на эффективность деятельности руководителя в отечественной и зарубежной социальной психологии // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. - 2017. - № 3. - С. 47-53.

24. Журавлёв А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлёв. – М.: ИП РАН, 2004. - 476 с.

25. Журавлева Н.А. Ценностные ориентации управленческого персонала: типологический анализ // Наука и мир. - 2014. - № 7. - С. 105-108.

26. Заграновская А.В. Я-концепция современного руководителя // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2012. - Т. 5. - № 4. - С. 120-129.

27. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, 2008. – 329 с.

28. Исаева Е. Р. Копинг-поведение: анализ возрастных и гендерных различий на примере российской популяции // Вестник Томского

государственного педагогического университета. – 2009. – № 11. – С. 144–147.

29. Камнева Н.А. Индивидуально - личностные особенности в регуляции гендерного конфликтного поведения женщин и мужчин // Современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки. - 2018. - №3. - С. 52-56.

30. Карамова А.С. Влияние темперамента на процесс принятия и реализации управленческих решений. // Политика, государство и право. - 2014. - № 1 (25). - С. 10.

31. Карвасарский Б. Д. Клиническая психология. Учебник для вузов. — 4-е изд. — СПб.: Питер, 2010. — 553 с.

32. Киричѐк П.Н. Витальный кодекс управленца // Инновационные технологии управления: Сборник научных статей. - М., 2016. - С. 243-248.

33. Киричѐк П.Н. Информационная культура в арсенале управленца // Инновационные технологии управления: Сборник научных статей. - М., 2016. - С. 4-10.

34. Климов Е.А. Психология профессионала. – М.: ИПП, 1996. – 400 с.

35. Ковалев А.Г. Психология личности. - М.: Просвещение, 1970. - 391 с.

36. Кравченко В.Г. Психология и стиль работы руководителя // Культура и время перемен. - 2018. - № 2 (5). - С. 96-106

37. Крайг Г. Психология развития. – 7-е междунар. изд. – СПб. : Изд-во Питер, 2000. – 992 с.

38. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель: элементы психологии менеджмента повседневной работе. – М.: Дело, 2003. – 212 с.

39. Кружкова О. В., Никифорова Д. М. Проблема диагностики копинг-стратегий в современном психологическом измерении // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 31. – С. 4–11.

40. Кузнецова Д.С. Профессиональное самосознание бухгалтера на разных этапах профессионализации // Российский научный журнал. - 2012. - № 30. - С. 219-224.

41. Кунц Л.И. Образ профессиональной деятельности в контексте профессионального самосознания личности // Философия образования. - 2012. - Т. 43. - № 4. - С. 167-173.

42. Купрене Е. В. Современное состояние и методы копинг-стратегий в психологии // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 5. – С. 70–71.

43. Лазарус А. Мысленным взором: Образы как средство психотерапии/Пер. с англ. Е.В. Курдюковой. — М.: Независимая фирма “Класс”, 2000. – 98 с.

44. Лапкина Е.В. Совладающее поведение, жизнестойкость и жизнеспособность личности: связь понятий, функций // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика, Психология. - 2015. - №4. - С.132.

45. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М., 2004. – 304с.

46. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.

47. Лин Э.Л., Мерфи Г.Л. Тематические связи между понятиями у взрослых // Психология обучения. - 2002. - № 7. - С. 13.

48. Личко А. Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков. — Санкт-Петербург: Речь, 2010. — 256 с.

49. Малышев И. В. Характеристика социально-психологической адаптации и копинг-стратегий личности в разных условиях социализации // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 12. – С. 1–22.

50. Марченко В.В. Социально-психологический портрет предпринимателей и руководителей коммерческих предприятий: автореф. дис. ... психол. наук / Москва, 1993. – 144 с.
51. Мерфи Дж. Сила вашего подсознания. Серия «Панацея». Ростов н/д: «Феникс», 2000. - 352 с.
52. Минакова Н.И. Профессиональное самосознание руководителя образовательной организации: сущность, структура. // Обучение и воспитание: методики и практика. - 2013. - № 10. С. 303-309.
53. Мосс Р. Х., Шефер А. Я. Жизненные переходы и кризисы // Преодоление жизненных кризисов. Интегративный подход. NewYork: PlenumPress. 1984. №1. С. 3-28.
54. Муздыбаев К. Стратегия совладания с жизненными трудностями. Теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – № 2.
55. Набиуллина Р. Р., Тухтарова И. В. Механизмы психологической защиты и совладания со стрессом: Учеб. Пособие – М. : Изд-во ИП Тухтаров В. Н., 2003. – 101 с.
56. Нартова-Бочавер С.К. «Copingbehavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. – 1997. – № 5. – С. 20–30.
57. Николаева Е.О. Тип темперамента руководителя и эффективность управленческой деятельности // Вестник Московского института государственного управления и права. - 2014. - № 8. - С. 177-180.
58. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл. - 2004. – 608 с.
59. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М., 2006. – 446 с.
60. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.

61. Полковникова Т.Н. Социально-психологические особенности эффективного развития управленческих способностей руководителя: автореф. дисс... к. психол. н. – М., 2010. – 23 с.
62. Пушкина Т.Д., Бугаян С.А. Роль психологии в построении взаимоотношений руководителя с подчиненным // Экономика и социум. - 2016. - № 6-1 (19). - С. 660-662.
63. Романько И.Н. Профессионально-психологические портреты руководителей: автореф. дис. ... психол. наук / Санкт-Петербург, 2007. – 216 с.
64. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. СПб: Питер, 2012. – 712 с.
65. Саврасова Л. А. Особенности реализации копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей в зависимости от гендера, возраста и стажа работы // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2011. – № 6. – С. 165–173.
66. Смоляр М.А. Жизнестойкость и совладающее поведение личности // Международный студенческий научный Вестник. - 2016. - №5. - С.109-110.
67. Соколков Е.А. Психология управленческого риска в деятельности руководителя // Гуманитарные науки и образование в Сибири. - 2017. № 2 (14). - С. 26-34.
68. Стрек С. и Файфель Г. Теория преодоления. Особенности отношения и копинг-поведения студентов // Социальный контекст копинга. Пленум Пресс, 1991. № 4. - С. 239-260.
69. Ташлыков, В.А. Психологическая защита у больных неврозами и с психосоматическими расстройствами: пособие для врачей. – СПб.: МАПО, 1997. – 24 с.
70. Терещенко Н.Г. Ценности руководителей организации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. - 2016. - Т. 5. - № 2(15). - С. 268-271.

71. Узлов Н.Д. Удовлетворенность жизнью и копинг-стратегии людей пожилого возраста с разными условиями проживания // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие. - 2016. № 5. - С. 390-392.
72. Файнштейн Т. А. О жизни и трудах Эрнста Кречмера (1888—1964 гг.). К 120-летию со дня рождения // Психиатрия и психофармакотерапия им. П. Б. Ганнушкина : журнал. — 2009. — № 1. - С. 62 - 66.
73. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник / общ.ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева. - М.:Прогресс, 1990. - 368с.
74. Фромм Э. Психоанализ и этика. – М.: - 1993. – С.154.
75. Хаан Н. Копинг и защита. New York: Academic Press, 1977. – 45 с.
76. Хачатурова М.Р. Жизнестойкость и ее роль в совладающем поведении личности в ситуации межличностного конфликта // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота, 2010. – № 12 (43). – С. 166–170.
77. Чернышихина Е.О. Взаимосвязь управленческих способностей с личностными особенностями государственного служащего // 21 век: фундаментальная наука и технологии. 2017. - № 2. - С. 62-65.
78. Шепель В.М. Управленческая антропология. Человековедческая компетентность менеджера. – М: Народное образование, 2002. – 345 с.
79. Эдкинд Д., Эриксон Э. и восемь стадий человеческой жизни. / Пер. с англ. - М.: Ин-т психологии РАН, 2013. - 160с.
80. Юнг К. Г. Психологические типы. – под ред. В.Зеленского. пер. с нем. С. Лорие. – СПб.: Азбука. - 2001. – 720 с.

Приложение 1

Диагностические методики в порядке их предъявления

1. Многофакторный личностный опросник (Р.Б. Кетелла и Р.В. Коан, адаптация Э.М. Александровской).

Шкалы: замкнутость - общительность, конкретное мышление - абстрактное мышление, эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность, подчиненность - доминантность, сдержанность - экспрессивность, низкая нормативность поведения - высокая нормативность поведения, робость - смелость, реализм - чувствительность, подозрительность - доверчивость, практичность - мечтательность, прямолинейность - проницательность, спокойствие - тревожность, консерватизм - радикализм, зависимость от группы - самостоятельность, низкий самоконтроль - высокий самоконтроль, расслабленность - эмоциональная напряженность

Назначение теста

Оценка индивидуально-психологических особенностей личности.

Инструкция к тесту

Вам предлагается ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе.

Если Вам что-нибудь не ясно, спросите экспериментатора. Отвечая на вопросы, все время помните:

1. Не нужно тратить много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым придет Вам в голову. Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае старайтесь представить себе «среднюю», наиболее частую ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя из этого, выбирайте ответ. Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно.

2. Старайтесь не прибегать к промежуточным, неопределенным ответам (типа «не знаю», «нечто среднее» и т. п.) слишком часто.

3. Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся Вам не очень точно сформулированными, но и тогда постарайтесь найти наиболее точный ответ. Некоторые вопросы могут показаться Вам личными, но Вы можете быть уверены в том, что ответы не будут разглашены. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причем ответы на каждый отдельный вопрос вообще не будут рассматриваться. Нас интересуют только обобщенные показатели

4. Не старайтесь произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае Вы сможете лучше узнать себя и очень поможете нам в нашей работе. Заранее благодарим Вас за помощь в обработке методики.

Тест

1. Я хорошо понял инструкцию к этому вопроснику:
 1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
2. Я готов как можно искреннее ответить на вопросы:
 1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
3. Я предпочел бы иметь дачу:
 1. в оживленном дачном поселке;
 2. предпочел бы нечто среднее;
 3. уединенно, в лесу.
4. Я могу найти в себе достаточно сил, чтобы справиться с жизненными трудностями:
 1. всегда;
 2. обычно;
 3. редко.
5. При виде диких животных мне становится не по себе, даже если они надежно спрятаны в клетках:
 1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
6. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов:
 1. да;
 2. иногда;
 3. нет.
7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают:
 1. обычно;
 2. иногда;
 3. никогда не делаю.
8. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:
 1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
9. Если бы я увидел двух дерущихся соседских детей, я:
 1. предоставил бы им самим выяснять свои отношения;

2. не знаю, что предпринял бы;
 3. постарался бы разобраться в их ссоре.
10. На собраниях и в компаниях:
1. я легко выхожу вперед;
 2. верно нечто среднее;
 3. я предпочитаю держаться в сторонке.
11. По-моему, интереснее быть:
1. инженером-конструктором;
 2. не знаю, что предпочесть;
 3. драматургом.
12. На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
13. Обычно я спокойно переношу самодовольных людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
14. Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
15. Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости:
1. согласен,
 2. не уверен,
 3. не согласен.
16. Я предпочел бы взяться за работу:
1. где можно много заработать, если даже заработки непостоянны;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. с постоянной, но относительно невысокой зарплатой.
17. Я говорю о своих чувствах:
1. только в случае необходимости;
 2. верно нечто среднее,
 3. охотно, когда предоставляется возможность.
18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю отчего:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:
1. никакого чувства вины у меня не возникает;
 2. верно нечто среднее;
 3. я все же чувствую себя немного виноватым.
20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:
1. отказываются использовать современные методы;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. постоянно пытаются что-то изменить в работе, которая и так идет нормально.
21. Принимая решения, я руководствуюсь больше:

1. сердцем;
 2. сердцем и рассудком в равной мере;
 3. рассудком.
22. Люди были бы счастливее, если бы они больше времени проводили в обществе своих друзей:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
23. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу:
1. да;
 2. затрудняюсь ответить;
 3. нет.
24. Разговаривая, я склонен:
1. высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;
 2. верно нечто среднее;
 3. прежде хорошенько собраться с мыслями.
25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
26. При равной продолжительности рабочего дня и одинаковой зарплате мне было бы интереснее работать:
1. столяром или поваром;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. официантом в хорошем ресторане.
27. У меня было:
1. очень мало выборных должностей;
 2. несколько;
 3. много выборных должностей.
28. «Лопата» так относится к «копать», как «нож» к:
1. острый;
 2. резать;
 3. точить.
29. Иногда какая-нибудь мысль не дает мне заснуть:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
30. В своей жизни я, как правило, достигаю тех целей, которые ставлю перед собой:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
31. Устаревший закон должен быть изменен:
1. только после основательного обсуждения;
 2. верно нечто среднее;
 3. немедленно.
32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых действий, которые как-то влияют на других людей:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
33. Большинство знакомых считает меня веселым собеседником:

1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:
1. меня это не волнует;
 2. верно нечто среднее;
 3. они вызывают у меня неприязнь и отвращение.
35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
36. Я всегда рад присоединиться к большой компании, например встретиться вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
37. В школе я предпочитал:
1. уроки музыки (пения);
 2. затрудняюсь сказать;
 3. занятия в мастерских, ручной труд.
38. Если меня назначают ответственным за что-либо, я настаиваю, чтобы мои распоряжения строго выполнялись, а иначе я отказываюсь от поручения:
1. да;
 2. иногда;
 3. нет.
39. Важнее, чтобы родители:
1. способствовали тонкому развитию чувств у своих детей;
 2. верно нечто среднее;
 3. учили детей управлять своими чувствами.
40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:
1. попытаться внести улучшения в организацию работы;
 2. верно нечто среднее;
 3. вести записи и следить за тем, чтобы соблюдались правила.
41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
42. Я предпочел бы обращаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с грубоватыми и прямолинейными:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает:
1. да, это верно;
 2. верно нечто среднее;
 3. это неверно.
44. Если меня вызывает к себе начальник, я:
1. использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно;
 2. верно нечто среднее;
 3. беспокоюсь, что сделал что-то не так.

45. Я считаю, что люди должны очень серьезно подумать, прежде чем отказываться от опыта прежних лет, прошлых веков:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
47. Когда я учился в 7-10-м классах, я участвовал в спортивной жизни школы:
1. довольно часто;
 2. от случая к случаю;
 3. очень редко.
48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
49. Когда я думаю о том, что произошло в течение дня, я нередко испытываю беспокойство:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
50. Иногда я сомневаюсь, действительно ли люди, с которыми я беседую, интересуются тем, что я говорю:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
51. Если бы мне пришлось выбирать, я предпочел бы быть:
1. лесничим;
 2. трудно выбрать;
 3. учителем старших классов.
52. Ко дню рождения, к праздникам:
1. люблю делать подарки;
 2. затрудняюсь ответить;
 3. считаю, что покупка подарков – несколько неприятная обязанность.
53. «Усталый» так относится к «работа», как «гордый» к:
1. улыбка;
 2. успех;
 3. счастливый.
54. Какое из данных слов не подходит к двум остальным:
1. свеча;
 2. луна;
 3. лампа.
55. Мои друзья:
1. меня не подводили;
 2. изредка;
 3. подводили довольно часто.
56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей:
1. да;
 2. не уверен;

3. нет.
57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других:
1. да, это верно;
 2. скорее что-то среднее;
 3. это неверно.
58. Мне хотелось бы ходить в кино, на разные представления и в другие места, где можно развлечься:
1. чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);
 2. примерно раз в неделю (как большинство);
 3. реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).
59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения правил этикета:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
60. В присутствии людей более значительных, чем я (людей старше меня, или с большим опытом, или с более высоким положением), я склонен держаться скромно:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
61. Мне трудно рассказать что-либо большой группе людей или выступить перед большой аудиторией:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
62. Я хорошо ориентируюсь в незнакомой местности, легко могу сказать, где север, где юг, восток или запад:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
63. Если бы кто-то разозлился на меня:
1. я постарался бы его успокоить;
 2. не знаю, что бы я предпринял;
 3. это вызвало бы у меня раздражение.
64. Когда я вижу статью, которую считаю несправедливой, я скорее склонен забыть об этом, чем с возмущением ответить автору:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например названия улиц, магазинов:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных:
1. да;
 2. трудно сказать;
 3. нет.
67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди:

1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться:
1. очень редко;
 2. верно нечто среднее;
 3. довольно часто.
69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
70. Когда я был подростком и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:
1. оставался при своем мнении;
 2. среднее между а и б;
 3. уступал, признавая их авторитет.
71. Мне бы хотелось работать в отдельной комнате, а не вместе с коллегами:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
72. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения, благодаря своим успехам:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
73. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком:
1. да, это верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает:
1. часто;
 2. изредка;
 3. никогда.
75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
76. Если бы я сделал полезное изобретение, я предпочел бы:
1. работать над ним в лаборатории дальше;
 2. трудно выбрать;
 3. позаботиться о его практическом использовании.
77. «Удивление» так относится к «необычный», как «страх» к:
1. храбрый;
 2. беспокойный;
 3. ужасный.
78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным:
1. $\frac{3}{7}$,
 2. $\frac{3}{9}$
 3. $\frac{3}{11}$.
79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя и не знаю, почему:

1. да, верно;
 2. не уверен;
 3. нет, это неверно.
80. Люди относятся ко мне менее доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением:
1. очень часто;
 2. иногда;
 3. никогда.
81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лиц другого пола):
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
82. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить:
1. верно;
 2. не уверен;
 3. неверно.
84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену:
1. довольно часто;
 2. изредка;
 3. едва ли когда-нибудь.
86. Находясь в небольшой группе людей, я довольствуюсь тем, что держусь в стороне и по большей части предоставляю говорить другим:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
87. Мне больше нравится читать:
1. реалистические описания острых военных или политических конфликтов;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. роман, возбуждающий воображение и чувства.
88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело:
1. верно;
 2. нечто среднее между а и b;
 3. неверно.
90. Мне не нравится манера некоторых людей «установиться» и бесцеремонно смотреть на человека в магазине или на улице:
1. верно;

2. верно нечто среднее;
 3. неверно.
91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:
1. читать что-нибудь сложное, но интересное;
 2. не знаю, что выбрал бы;
 3. провести время, беседуя с попутчиком.
92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу:
1. да, согласен;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет, не согласен.
93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:
1. это несколько меня не угнетает;
 2. верно нечто среднее;
 3. я падаю духом.
94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо:
1. да, это верно;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет, это неверно.
95. Я предпочел бы иметь работу:
1. с четко определенным и постоянным заработком;
 2. верно нечто среднее;
 3. с более высокой зарплатой, которая бы зависела от моих усилий и продуктивности.
96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:
1. если я обсуждаю их с другими;
 2. верно нечто среднее;
 3. если я обдумываю их в одиночестве.
97. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
98. Выполняя какую-либо работу, я не успокаиваюсь, пока не будут учтены даже самые незначительные детали:
1. верно;
 2. среднее между а и b;
 3. неверно.
99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
100. Я сплю крепко, никогда не разговариваю во сне:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
101. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интереснее:
1. беседовать с заказчиками, клиентами;
 2. выбираю нечто среднее;
 3. вести счета и другую документацию.
102. «Размер» так относится к «длине», как «нечестный» к:
1. тюрьма;
 2. грешный;
 3. укравший.

103. АБ так относится к ГВ, как СР к:
1. ПО;
 2. ОП;
 3. ТУ.
104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:
1. я отношусь к этому спокойно;
 2. верно нечто среднее;
 3. испытываю к ним чувство презрения.
105. Когда я слушаю музыку, а рядом громко разговаривают:
1. это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
 2. верно нечто среднее;
 3. это портит мне удовольствие и злит меня.
106. Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я:
1. вежливый и спокойный;
 2. верно нечто среднее;
 3. энергичный и напористый.
107. Я считаю, что:
1. жить нужно по принципу «делу время – потехе час»;
 2. нечто среднее между а и б;
 3. жить нужно весело, не особенно заботясь о завтрашнем дне.
108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
109. Если я задумываюсь о возможных трудностях в своей работе:
1. я стараюсь заранее составить план, как с ними справиться;
 2. верно нечто среднее;
 3. думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся.
110. Я легко осваиваюсь в любом обществе:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
112. Мне было бы интереснее:
1. консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы;
 2. затрудняюсь ответить;
 3. работать инженером-экономистом.
113. Если я абсолютно уверен, что человек поступает несправедливо или эгоистично, я заявляю ему об этом, даже если это грозит мне некоторыми неприятностями:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут:
1. да;
 2. верно нечто среднее;

3. нет.
115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и т. п.:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
116. Если мне долго приходится сидеть на собрании, не разговаривая и не двигаясь, я никогда не испытываю потребности рисовать что-либо и ерзать на стуле:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумаю:
1. «он – лжец»;
 2. верно нечто среднее;
 3. «видимо, его неверно информировали».
118. Предчувствие, что меня ожидает какое-то наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:
1. часто;
 2. иногда;
 3. никогда.
119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
121. Мне неприятно, если люди считают, что я слишком невыдержан и пренебрегаю правилами приличия:
1. очень;
 2. немного;
 3. совсем не беспокоит.
122. Работая над чем-то, я предпочел бы делать это:
1. в коллективе;
 2. не знаю, что выбрал бы;
 3. самостоятельно.
123. Бывают периоды, когда трудно удержаться от чувства жалости к самому себе:
1. часто;
 2. иногда;
 3. никогда.
124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше:
1. да;

2. верно нечто среднее;
 3. нет.
126. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:
1. адвокатом;
 2. затрудняюсь выбрать;
 3. штурманом или летчиком.
127. «Лучше» так относится к «наихудший», как «медленнее» к:
1. скорый;
 2. наилучший;
 3. быстрееший.
128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить ХОООХХОООХХХ:
1. ОХХХ;
 2. ООХХ;
 3. ХООО.
129. Когда приходит время для осуществления того, что я заранее планировал и ждал, я иногда чувствую себя не в состоянии это сделать:
1. согласен;
 2. верно нечто среднее;
 3. не согласен.
130. Обычно я могу сосредоточиться и работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг очень шумят:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые кажутся мне важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
132. Я провожу много свободного времени, беседуя с друзьями о тех приятных событиях, которые мы вместе пережили когда-то:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
134. Меня очень раздражает вид неубранной комнаты:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
136. В общении с людьми:
1. я не стараюсь сдерживать свои чувства;
 2. верно нечто среднее;
 3. я скрываю свои чувства.
137. Я люблю музыку:

1. легкую, живую, холодноватую;
 2. верно нечто среднее;
 3. эмоционально насыщенную и сентиментальную.
138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
139. Если мое удачное замечание осталось незамеченным:
1. я не повторяю его;
 2. затрудняюсь ответить;
 3. повторяю свое замечание снова.
140. Мне бы хотелось вести работу среди несовершеннолетних правонарушителей, освобожденных на поруки:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
141. Для меня более важно:
1. сохранять хорошие отношения с людьми;
 2. верно нечто среднее;
 3. свободно выражать свои чувства.
142. В туристском путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
143. Обо мне справедливо думают, что я упорный и трудолюбивый человек, но успехов добиваюсь редко:
1. да;
 2. не уверен;
 3. нет.
144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:
1. мне было бы любопытно, кто выйдет победителем;
 2. верно нечто среднее;
 3. я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно.
146. Я предпочитаю планировать свои дела сам, без постороннего вмешательства и чужих советов:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки,
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем:
1. да;

2. не уверен;
 3. нет.
149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает:
1. да;
 2. иногда;
 3. нет.
150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
151. Мне кажется, интересно быть:
1. художником;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. директором театра или киностудии.
152. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:
1. какой-либо;
 2. несколько;
 3. большая часть.
153. «Пламя» так относится к «жаре», как «роза» к:
1. шипы;
 2. красные лепестки;
 3. запах.
154. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь:
1. часто;
 2. изредка;
 3. практически никогда.
155. Даже если многое против успеха какого-либо начинания, я все-таки считаю, что стоит рискнуть:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
157. Я предпочел бы одеваться скорее скромно, так, как все, чем броско и оригинально:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
158. Вечер, проведенный за любимым занятием, привлекает меня больше, чем оживленная вечеринка:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен этого делать:
1. изредка;
 2. вряд ли когда-нибудь;
 3. никогда.

160. Принимая решения, я считаю для себя обязательным учитывать основные формы поведения – «что такое хорошо и что такое плохо»:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
162. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо применить силу:
1. согласен;
 2. верно нечто среднее;
 3. не согласен.
163. В школе я предпочитал (предпочитаю):
1. русский язык;
 2. трудно сказать;
 3. математику.
164. Иногда у меня бывали огорчения из-за того, что люди говорили обо мне дурно за глаза без всяких на то оснований:
1. да;
 2. затрудняюсь ответить;
 3. нет.
165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:
1. часто бывают весьма интересными и содержательными;
 2. верно нечто среднее;
 3. раздражают меня, так как беседа вертится вокруг пустяков и ей недостает глубины.
166. Некоторые вещи вызывают во мне такой гнев, что я предпочитаю вообще о них не говорить:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
167. В воспитании важнее:
1. окружить ребенка любовью и заботой;
 2. верно нечто среднее;
 3. выработать у ребенка желательные навыки и взгляды.
168. Люди считают меня спокойным, уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
169. Я думаю, что наше общество, руководствуясь целесообразностью, должно создавать новые обычаи и отбрасывать в сторону старые привычки и традиции:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
170. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумавшись, я становился невнимательным:
1. едва ли когда-нибудь;
 2. верно нечто среднее;
 3. несколько раз.

171. Я лучше усваиваю материал:
1. читая хорошо написанную книгу;
 2. верно нечто среднее;
 3. участвуя в коллективном обсуждении.
172. Я предпочитаю действовать по-своему, вместо того чтобы придерживаться общепринятых правил:
1. согласен;
 2. не уверен;
 3. не согласен.
173. Прежде чем высказать свое мнение, я предпочитаю подождать, пока не буду полностью уверен в своей правоте:
1. всегда;
 2. обычно;
 3. только если это практически возможно.
174. Иногда мелочи нестерпимо действуют на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть:
1. согласен;
 2. верно нечто среднее;
 3. не согласен.
176. Если бы меня попросили организовать сбор денег на подарок кому-нибудь или участвовать в организации юбилейного торжества:
1. я согласился бы;
 2. не знаю, что сделал бы;
 3. сказал бы, что, к сожалению, очень занят.
177. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным:
1. широкий;
 2. зигзагообразный;
 3. прямой.
178. «Скоро» так относится к «никогда», как «близко» к:
1. нигде;
 2. далеко;
 3. прочь.
179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
180. Окружающим известно, что у меня много разных идей и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы:
1. да;
 2. верно нечто среднее;
 3. нет.
181. Пожалуй, для меня более характерна:
1. нервозность при встрече с неожиданными трудностями;
 2. не знаю, что выбрать;
 3. терпимость к желаниям (требованиям) других людей.
182. Меня считают очень восторженным человеком:
1. да;

2. верно нечто среднее;
3. нет.
183. Мне нравится работа разнообразная, связанная с частыми переменами и поездками, даже если она немного опасна:
1. да;
2. верно нечто среднее;
3. нет.
184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее:
1. да;
2. верно нечто среднее;
3. нет.
185. Мне доставляет удовольствие работа, которая требует особой добросовестности и точного мастерства:
1. да;
2. верно нечто среднее;
3. нет.
186. Я принадлежу к числу энергичных людей, которые всегда чем-то заняты:
1. да;
2. не уверен;
3. нет.
187. Я добросовестно ответил на все вопросы и ни одного не пропустил:
1. да;
2. не уверен;
3. нет.

Ключ к опроснику														
Фактор	Номера вопросов, типы ответов													
А	3	a	26	c	27	c	51	c	52	a	76	c	101	a
		b		b		b		b		b		b		
	126	a	151	c	176	a								
		b		b		b								
В	28	b	53	b	54	b	77	c	78	b	102	c	103	b
		c				a		c		a		a		
	127	c	128	b	152	a	153	c	177	a	178	a		
С	4	a	5	c	29	c	30	a	55	a	79	c	80	c
		b		b		b		b		b		b		
	104	a	105	a	129	c	130	a	154	c	179	a		

		b		b		b		b		b		b		
E	6	c	7	a	31	c	32	c	56	a	57	c	81	c
		b		b		b		b						
	106	c	131	a	155	a	156	a	180	a	181	a		
		b		b		b		b						
F	8	c	33	a	58	a	82	c	83	a	107	c	108	c
		b		b		b		b						
	132	a	133	a	157	c	158	c	182	a	183	a		
		b		b		b		b						
G	9	c	34	c	59	c	84	c	109	a	134	a	159	c
		b		b		b		b						
	160	a	184	a	185	a								
		b		b		b								
H	10	a	35	c	36	a	60	c	61	c	85	c	86	c
		b		b		b		b						
	110	a	111	a	135	a	136	a	161	c	186	a		
		b		b		b		b						
I	11	c	12	a	37	a	62	c	87	c	112	a	137	c
		b		b		b		b						
	138	a	162	c	163	a								
		b		b		b								
L	13	c	38	a	63	c	64	c	88	a	89	c	113	a
		b		b		b		b						
	114	a	139	c	164	a								
		b		b		b								
M	14	c	15	c	39	a	40	a	65	a	90	c	91	a
		b		b		b		b						
	115	a	116	a	140	a	141	c	165	c	166	c		
		b		b		b		b						
N	16	c	17	a	41	c	42	a	66	c	67	c	92	c
		b		b		b		b						

В факторе В совпадение с ключом равно 1 баллу., а совпадение с буквами «а» и «с» по ключу равно 2 баллам.

Формулы расчета вторичных факторов теста Кеттелла

$$F1 = [(38 + 2L + 3O + 4Q4) - (2C + 2H + 2Q3)] / 10;$$

$$F2 = [(2A + 3E + 4F + 5H) - (2Q2 + 11)] / 10;$$

$$F3 = [(77 + 2C + 2E + 2F + 2N) - (4A + 6I + 2M)] / 10;$$

$$F3 = [(4E + 3M + 4Q1 + 4Q2) - (3A + 2C)] / 10;$$

Перевод первичных «сырых» оценок в стандартные баллы (стены)

	117	a	142	c	167	a								
		b		b		b								
O	18	a	19	c	43	a	44	c	68	c	69	a	93	c
		b		b		b		b		b		b		b
	94	a	118	a	119	a	143	a	144	c	168	c		
		b		b		b		b		b		b		
Q1	20	a	21	a	45	c	46	a	70	a	95	c	120	c
		b		b		b		b		b		b		b
	145	a	169	a	170	c								
		b		b		b								
Q2	22	c	47	a	71	a	72	a	96	c	97	c	121	c
		b		b		b		b		b		b		b
	122	c	146	a	171	a								
		b		b		b								
Q3	23	c	24	c	48	a	73	a	98	a	123	c	147	c
		b		b		b		b		b		b		b
	148	a	172	c	173	a								
		b		b		b								
Q4	25	c	49	a	50	a	74	a	75	c	99	a	100	c
		b		b		b		b		b		b		b
	124	a	125	c	149	a	150	c	174	a	175	c		
		b		b		b		b		b		b		

Женщины 29-70 лет

Фактор	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-4	5-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-13
C	0-7	8-9	10-11	12-13	14-15	18-17	18-20	21-22	23-24	25-26

E	0-2	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12-14	15-18	17-18	19-26
F	0-4	5-6	7-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
G	0-6	7	8-9	10 11	12-13	14-15	16	17	18-19	20
H	0-2	3-4	5-7	8-9	10-12	13-14	15-17	18-20	21-22	23-26
I	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14	15-18	17	18-20
L	0-1	2	3-4	5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-20
M	0-6	7	8-9	10-11	12	13-14	15-16	17	18-19	20-26
N	0-5	6	7	8-9	10	11	12-13	14	15	16-20
O	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-18	17-18	19-26
Q₁	0-3	4	5	6-7	8	9	10-11	12-13	14	15-20
Q₂	0-3	4	5-6	7-8	9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q₃	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17	18-20
Q₄	0-2	3-4	5-7	8-10	11-12	13-15	18-17	18-20	21-22	23-26

Мужчины 29-70 лет

Фактор	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	0-3	4	5-6	7	8-9	10-11	12-13	14	15-16	17-20
B	0-1	2	3	4	5	6	7	8-9	10	11-13
C	0-7	8-10	11-12	13-14	15-16	17	18-19	20-21	22-23	24-26
E	0-5	6-7	8-9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-26
F	0-3	4-5	6-8	9-10	11-13	14-15	16-17	18-19	20	21-26
G	0-4	5-7	8-10	11-12	13	14-15	16-17	18	19	20
H	0-3	4-5	6-8	9-11	12-14	15-16	17-19	20-21	22-23	24-26
I	0-2	3	4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15	16-20
L	0-2	3	4-5	6-7	8	9-10	11-12	13	14-15	16-20
M	0-5	6-7	8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-26
N	0-6	7	8-9	10	11	12-13	14	15	16-17	18-20
O	0-2	3	4-5	6-7	8-9	10-11	12	13-15	16-17	18-26
Q₁	0-4	5-6	7	8	9-10	11	12-13	14	15-16	17-20
Q₂	0-3	4	5-6	7-8	9-10	11	12-13	14-15	16-17	18-20
Q₃	0-4	5-6	7-8	9	10-11	12	13-14	15	16-17	18-20

Q ₄	0	1-2	3-5	6-7	8-10	11-12	13-15	16-17	18-19	20-26
----------------	---	-----	-----	-----	------	-------	-------	-------	-------	-------

Описание первичных факторов теста Кеттелла

1. Фактор А: «замкнутость – общительность»

А- / 0-6 баллов	А+ / 7-12 баллов
Скрытность, обособленность, отчужденность, недоверчивость, необщительность, замкнутость, критичность, склонность к объективности, ригидности, к излишней строгости в оценке людей. Трудности в установлении межличностных, непосредственных контактов	Общительность, открытость, естественность, непринужденность, готовность к сотрудничеству, приспособляемость, внимание к людям, готовность к совместной работе, активность в устранении конфликтов в группе, готовность идти на поводу. Легкость в установлении непосредственных, межличностных контактов

Полюс А- в техническом названии именуется *sizothymia* (от латинского слова *sizo*, что означает скучный, унылый). Полюс А+ именуется *affectothymia*, и он характеризует интенсивное выражение аффектов (чувств). Эмоционально «вялая», «сухая» личность имеет склонность к осторожности при выражении чувств, она мало экспрессивна. Наиболее яркой особенностью аффектотимии является добродушие, веселость, интерес к людям, эмоциональная восприимчивость.

В целом фактор А ориентирован на измерение общительности человека в малых группах и способности к установлению непосредственных, межличностных контактов.

В ответах вопросника личность с А+ предпочитает работу с людьми, социальное одобрение, любит идти в ногу со временем. Личность с полюсом А- любит идеи, предпочитает работать одна. Существуют доказательства того, что личности с А+ общительны, могут быть лидерами в малых группах и часто выбирают работу с людьми; личности с полюсом А- могут быть художниками, учеными-исследователями и предпочитают работать самостоятельно, изолированно от группы.

- *1-3 стена* – склонен к ригидности, холодности, скептицизму и отчужденности. Вещи его привлекают больше, чем люди. Предпочитает работать сам, избегая компромиссов. Склонен к точности, ригидности в деятельности, личных установках. Во многих профессиях это желательно. Иногда он склонен быть критически настроенным, негибким, твердым, жестким.

- *4 стена* – сдержанный, обособленный, критический, холодный (шизотимия).
- *7 стенов* – обращенный вовне, легкий в общении, участвующий аффективно (циклотимия).

- *8-10 стенов* – склонность к добродушию, легкости в общении, эмоциональному выражению; готов к сотрудничеству, внимателен к людям, мягкосердечен, добр, приспособляем. Предпочитает ту деятельность, где есть занятия с людьми, ситуации с социальным значением. Этот человек легко включается в активные группы. Он щедр в личных отношениях, не боится критики. Хорошо запоминает события, фамилии, имена и отчества.

2. Фактор В: интеллект

В- / 0-3 балла	В+ / 4-8 баллов
Конкретность и некоторая ригидность	Развитое абстрактное мышление,

мышления, затруднения в решении абстрактных задач, сниженная оперативность мышления, недостаточный уровень общей вербальной культуры.	оперативность, сообразительность, быстрая обучаемость. Достаточно высокий уровень общей культуры, особенно вербальной.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Фактор В не определяет уровень интеллекта, он ориентирован на измерение оперативности мышления и общего уровня вербальной культуры и эрудиции. Следует отметить, что низкие оценки по этому фактору могут зависеть от других характеристик личности: тревожности, фрустрированности, низкого образовательного ценза. И главное, фактор В, пожалуй, единственный фактор методики, который не является строго валидизированным. Поэтому результаты по этому фактору являются ориентировочными.

- *1-3 стена* – склонен медленнее понимать материал при обучении. «Туповат», предпочитает конкретную, буквальную интерпретацию. Его «тупость» или отражает низкий интеллект, или является следствием снижения функций в результате психопатологии.

- *4 стена* – менее интеллектуально развит, конкретно мыслит (меньшая способность к обучению).

- *7 стенов* – более интеллектуально развит, абстрактно мыслящий, разумный (высокая способность к обучению).

- *8-10 стенов* – быстро воспринимает и усваивает новый учебный материал. Имеется некоторая корреляция с культурным уровнем, а также с реактивностью. Высокие баллы указывают на отсутствие снижения функций интеллекта в патологических состояниях.

3. Фактор С: «эмоциональная нестабильность -эмоциональная стабильность»

С- / 0-6 баллов	С+ / 7-12 баллов
Эмоциональная неустойчивость, импульсивность; человек находится под влиянием чувств, переменчив в настроениях, легко расстраивается, неустойчив в интересах. Низкая толерантность по отношению к фрустрации, раздражительность, утомляемость.	Эмоциональная устойчивость, выдержанность; человек эмоционально зрелый, спокойный, устойчив в интересах, работоспособный, может быть ригидным, ориентирован на реальность.

Этот фактор характеризует динамическое обобщение и зрелость эмоций в противоположность нерегулируемой эмоциональности. Психоналитики пытались описать этот фактор как эго-силу и эго-слабость. Согласно методике Кеттелла, личность с полюсом С- легко раздражается из-за тех или иных событий или людей, не удовлетворена жизненными ситуациями, собственным здоровьем, кроме того, это личность безвольная. Однако такая интерпретация достаточно ортодоксальна, поскольку здесь не учитывается пластичность эмоциональной сферы. Люди с высокой оценкой по фактору С+ чаще являются лидерами, чем те, чьи показатели по этому фактору ближе к полюсу С-. С другой стороны, у руководящего состава диапазон показателей по фактору С широк; некоторым из них присущи низкие значения по этому фактору (возможно, здесь сказывается реакция усталости и озабоченность при стрессе).

Установлено, что людям с высокой и средней оценкой по фактору С свойственны и более высокие моральные качества.

В целом фактор имеет генетическое происхождение и направлен на измерение эмоциональной стабильности; он в большой степени соотносится с понятиями слабой и сильной нервной системы (по И.П.Павлову).

Профессиями, требующими преодоления стрессовых ситуаций (руководители, летчики, спасатели и т. д.), должны владеть индивидуумы с высокими оценками по фактору С. В то же время в профессиях, где не требуется быстрого принятия решений, эмоциональной стабильности и где можно решать вопрос самому (художники, почтальоны и т. д.), можно иметь и низкие оценки по этому фактору.

- *1-3 стена* – имеется низкий порог в отношении фрустрации, изменчивый и пластичный, избегающий требований действительности, невротически утомляемый, раздражительный, эмоционально возбудимый, имеющий невротическую симптоматику (фобии, нарушения сна, психосоматические расстройства). Низкий порог свойствен всем формам невротических и некоторым психическим расстройствам.

- *4 стена* – чувствительный, эмоционально менее устойчивый, легко расстраивается.

- *7 стенов* – эмоционально устойчивый, трезво оценивающий действительность, активный, зрелый.

- *8-10 стенов* – эмоционально зрелый, устойчивый, невозмутимый. Высокая способность к соблюдению общественных моральных норм. Иногда смиренная покорность перед нерешенными эмоциональными проблемами. Хороший уровень «С» позволяет адаптироваться даже при психических расстройствах.

4. Фактор Е: «подчиненность-доминантность»

Е- / 0-5 баллов	Е+ / 6-12 баллов
Мягкость, уступчивость, тактичность, кроткость, любезность, зависимость, безропотность, услужливость, почтительность, застенчивость, готовность брать вину на себя, скромность, экспрессивность, склонность легко выходить из равновесия.	Самостоятельность, независимость, настойчивость, упрямство, напористость, своенравие, иногда конфликтность, агрессивность, отказ от признания внешней власти, склонность к авторитарному поведению, жажда восхищения, бунтарь.

Фактор Е не очень существенно коррелирует с достижениями лидерства, однако связан с социальным статусом и выше у лидеров, чем у последователей. Существует предположение, что оценки по этому фактору с возрастом меняются и зависят от пола испытуемого. В своем поведении люди с высокими оценками (по этому фактору) испытывают потребность в автономии.

- *1-3 стена* – уступающий другим, покорный. Часто зависим, признает свою вину. Стремится к навязчивому соблюдению корректности, правил. Эта пассивность является частью многих невротических синдромов.

- *4 стена* – скромный, покорный, мягкий, уступчивый, податливый, конформный, приспособляющийся.

- *7 стенов* – самоутверждающийся, независимый, агрессивный, упрямый (доминантный).

- *8-10 стенов* – утверждающий себя, свое «Я», самоуверенный, независимо мыслящий. Склонен к аскетизму, руководствуется собственными правилами поведения, враждебный и экстрапунитивный (авторитарный), командует другими, не признает авторитетов.

5. Фактор F: «сдержанность – экспрессивность»

F- / 0-5 баллов	F+ / 6-12 баллов
-----------------	------------------

<p>Благоразумие, осторожность, рассудительность в выборе партнера по общению. Склонность к озабоченности, беспокойству о будущем, пессимистичность в восприятии действительности, сдержанность в проявлении эмоций.</p>	<p>Жизнерадостность, импульсивность, восторженность, беспечность, безрассудность в выборе партнеров по общению, эмоциональная значимость социальных контактов, экспрессивность, экспансивность, эмоциональная яркость в отношениях между людьми, динамичность общения, которая предполагает эмоциональное лидерство в группах</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Данный фактор представляет собой компонент факторов второго порядка различных свойств личности. Интересен тот факт, что с годами проявление импульсивности и беспечности постепенно снижается, что можно рассматривать как свидетельство определенной эмоциональной зрелости.

В целом фактор F ориентирован на измерение эмоциональной окрашенности и динамичности в процессах общения. Пример: актеры, эффективные лидеры имеют более высокие оценки, художники, последователи – более низкие.

- *1-3 стена* – неторопливый, сдержанный. Иногда мрачен, пессимистичен, осмотрителен. Считается очень точным, трезвым, надежным человеком.
- *4 стена* – трезвый, осторожный, серьезный, молчаливый;
- *7 стенов* – безалаберный, импульсивно-живой, веселый, полный энтузиазма.
- *8-10 стенов* – веселый, активный, разговорчивый, беззаботный, может быть импульсивен.

6. Фактор G: «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»

G- / 0-6 баллов	G+ / 7-12 баллов
<p>Склонность к непостоянству, подверженность влиянию чувств, случая и обстоятельств. Потворствует своим желаниям, не делает усилий по выполнению групповых требований и норм. Неорганизованность, безответственность, импульсивность, отсутствие согласия с общепринятыми моральными правилами и стандартами, гибкость по отношению к социальным нормам, свобода от их влияния, иногда беспринципность и склонность к асоциальному поведению.</p>	<p>Добросовестность, ответственность, стабильность, уравновешенность, настойчивость, склонность к морализированию, разумность, совестливость. Развитое чувство долга и ответственности, осознанное соблюдение общепринятых моральных правил и норм, настойчивость в достижении цели, деловая направленность.</p>

Этот фактор напоминает фактор С, особенно в том, что касается роли саморегуляции поведения и отношения к другим людям. Данный фактор характеризует особенности эмоционально-волевой сферы (настойчивость, организованность – безответственность, неорганизованность) и особенности регуляции социального поведения (принятие или игнорирование общепринятых моральных правил и норм). Психологи интерпретируют этот фактор как высокое супер-эго и как низкое супер-эго. Исследователю следует быть особо внимательным в анализе низких оценок по данному фактору (G-) так как нет прямолинейной зависимости низких оценок от выраженного асоциального поведения (например, с преступниками). Напротив, известно, что многие люди, не воспринимающие «мораль среднего класса», «интеллектуалы», «эмансипированные личности», лица, выражающие гуманистические идеалы и гибко относящиеся к социальным и культурным традициям, могут иметь низкие оценки по этому фактору.

Высокие оценки часто могут характеризовать не только выраженные волевые черты личности, но и склонность к сотрудничеству и конформизму.

- *1-3 стена* – тенденция к непостоянству цели, непринужденный в поведении, не прилагает усилий к выполнению групповых задач, выполнению социально-культурных требований. Его свобода от влияния группы может вести к асоциальным поступкам, но временами делает его деятельность более эффективной. Отказ от подчинения правилам уменьшает соматические расстройства при стрессе.

- *4 стена* – пользующийся моментом, ищущий выгоду в ситуации. Избегает правил, чувствует себя малообязательным.

- *7 стенов* – сознательный, настойчивый, на него можно положиться, степенный, обязательный.

- *8-10 стенов* – требователен к себе, руководствуется чувством долга, настойчив, берет на себя ответственность, добросовестен, склонен к морализированию, предпочитает работающих людей, остроумный.

7. Фактор Н: «робость – смелость»

Н- / 0-5 баллов	Н+ / 6-12 баллов
Робость, застенчивость, эмоциональная сдержанность, осторожность, социальная пассивность, деликатность, внимательность к другим, повышенная чувствительность к угрозе, предпочтение индивидуального стиля деятельности и общения в малой группе (2-3 человека).	Смелость, предприимчивость, активность; человек имеет эмоциональные интересы, готовность к риску и сотрудничеству с незнакомыми людьми в незнакомых обстоятельствах, способность принимать самостоятельные, неординарные решения, склонность к авантюризму и проявлению лидерских качеств.

Фактор Н – четко определенный фактор, который характеризует степень активности в социальных контактах. При этом надо учитывать, что этот фактор имеет генетическое происхождение и отражает активность организма и особенности темперамента. Люди с высокими оценками этого фактора имеют склонность к профессиям риска (летчики-испытатели), упорны, социабельны, умеют выдерживать эмоциональные нагрузки, что часто делает их лидерами.

Низкие оценки этого фактора характеризуют людей застенчивых, робких, не социабельных, трудно принимающих самостоятельные решения.

- *1-3 стена* – застенчивый, уклончивый, держится в стороне, «тушется». Обычно испытывает чувство собственной недостаточности. Речь замедленна, затруднена, высказывается трудно. Избегает профессий, связанных с личными контактами. Предпочитает иметь 1-2 близких друзей, не склонен вникать во все, что происходит вокруг него.

- *4 стена* – застенчивый, сдержанный, неуверенный, боязливый, робкий.

- *7 стенов* – авантюрный, социально-смелый, незаторможенный, спонтанный.

- *8-10 стенов* – общительный, смелый, испытывает новые вещи; спонтанный и живой в эмоциональной сфере. Его «толстокожесть» позволяет ему переносить жалобы и слезы, трудности в общении с людьми в эмоционально напряженных ситуациях. Может небрежно относиться к деталям, не реагировать на сигналы об опасности.

8. Фактор I: «жесткость – чувствительность»

I- / 0-5 баллов для мужчин, 0-6 баллов для женщин	I+ / 6-12 баллов для мужчин, 7-12 баллов для женщин
Несентиментальность,	Чувствительность, впечатлительность,

самоуверенность, суровость, рассудочность, гибкость в суждениях, практичность, иногда некоторая жесткость и черствость по отношению к окружающим, рациональность, логичность.	богатство эмоциональных переживаний, склонность к романтизму, художественное восприятие мира, развитые эстетические интересы, артистичность, женственность, склонность к эмпатии, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей, утонченная эмоциональность.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Согласно ряду исследований, люди с высокими показателями по этому фактору обычно настроены романтически, любят путешествия и новые переживания. Они обладают развитым воображением, для них важна эстетика.

Этот фактор отражает различия в культурном уровне и эстетической восприимчивости личности. Интересен тот факт, что люди с низкими показателями по этому фактору меньше болеют, более агрессивны, чаще занимаются спортом, атлетичны.

Характеристики этого фактора ближе к фактору второго порядка «низкая эмоциональность – высокая эмоциональность»; данный фактор является там главенствующим.

Личность с высокими показателями по этому фактору характеризуется как физически и умственно утонченная, склонная к рефлексии, задумывающаяся над своими ошибками и путями избежания таковых.

Отметим, что оценки по данному фактору у женщин выше, чем у мужчин, при этом они зависят от окружающих условий и культурного уровня. Кеттелл определяет данную черту личности как «запрограммированную эмоциональную чувствительность», подчеркивая тем самым прерогативу генетического происхождения этого свойства личности. Следует отметить, что мужчины, имеющие высокие оценки, чаще всего относятся к художественному типу личности. По роду занятий высокие оценки по этому фактору объединяют художников, артистов, музыкантов, писателей врачей-диагностов и психиатров, адвокатов. Лица с I- больше склонны к невротическим расстройств (при исследовании по тесту Айзенка эти люди имеют высокие показатели по такой характеристике, как нейротизм). В целом этот фактор определяет степень эмоциональной утонченности личности.

- *1-3 стена* – практичный, реалистичный, мужественный, независимый, имеет чувство ответственности, но скептически относится к субъективным и культурным аспектам жизни. Иногда безжалостный, жестокий, самодовольный. Руководя группой, заставляет ее работать на практической и реалистической основе.

- *4 стена* – сильный, независимый, полагается на себя, реалистичный, не терпит бессмысленности.

- *7 стенов* – слабый, зависимый, недостаточно самостоятельный, беспомощный, сензитивный.

- *8-10 стенов* – слабый, мечтательный, разборчивый, капризный, женственный, иногда требовательный к вниманию, помощи, зависимый, непрактичный. Не любит грубых людей и грубых профессий. Склонен замедлять деятельность группы и нарушать ее моральное состояние нереалистическим копанием в мелочах, деталях.

9. Фактор L: «доверчивость – подозрительность»

L- / 0-5 баллов	L+ / 6-12 баллов
Открытость, уживчивость, терпимость, покладистость; свобода от зависти, уступчивость. Может быть чувство собственной	Осторожность, эгоцентричность, настороженность по отношению к людям; склонность к ревности, стремление возложить ответственность за ошибки на окружающих, раздражительность. Иногда автономность,

незначительности.	самостоятельность и независимость в социальном поведении.
-------------------	-----------------------------------------------------------

Кеттелл назвал этот фактор *alaxia* (L-) – *protensia* (L+). Термин *protensia* означает «защита» и «внутренняя напряженность»; высокие показатели по этому фактору могут коррелировать с невротическими характеристиками. В то же время высокие оценки по этому фактору часто встречаются у людей независимого поведения, у тех, кто по роду деятельности связан с созданием чего-либо, например, в области религии и науки. Ряд черт характера, которые относят к доминированию (фактор E), в действительности следует связывать именно с этим фактором. Поллюс L- характеризует личность добродушную, открытую и, возможно, без амбиций и стремления к победе.

В целом фактор L отражает эмоциональное отношение к людям. Очень высокие оценки по этому фактору говорят об излишней защите и эмоциональной напряженности, фрустрированности личности. Низкий полюс (L-) характеризует личность добродушную, но склонную к конформизму.

- *1-3 стена* – склонен к свободе от тенденции ревности, приспособляемый, веселый, не стремится к конкуренции, заботится о других. Хорошо работает в группе.
- *4 стена* – доверчивый, адаптирующийся, неревнивый, уживчивый.
- *7 стенов* – подозрительный, имеющий собственное мнение, не поддается обману.
- *8-10 стенов* – недоверчивый, сомневающийся, часто погружен в свое «Я», упрямый, заинтересован во внутренней психической жизни. Осмотрителен в действиях, мало заботится о других людях, плохо работает в группе.

Этот фактор не обязательно свидетельствует о паранойе.

10. Фактор М: «практичность – мечтательность»

М- / 0-5 баллов	М+ / 6-12 баллов
Высокая скорость решения практических задач, прозаичность, ориентация на внешнюю реальность, развитое конкретное воображение, практичность, реалистичность.	Богатое воображение, поглощенность своими идеями, внутренними иллюзиями («витают в облаках»), легкость отказа от практических суждений, умение оперировать абстрактными понятиями, ориентированность на свой внутренний мир; мечтательность.

Картина этого фактора достаточно сложна. В основном личности с М+ имеют яркую внутреннюю интеллектуальную жизнь, с интенсивным проживанием идей и чувств. В поведении могут быть «богемны», нонконформны. Высокие оценки по этому фактору имеют художники, поэты, исследователи, экспериментаторы, руководители высокого ранга, редакторы и т. д. Низкие оценки имеют лица, занятые механическими расчетами, где необходимо внимание, сосредоточенность. Замечено также, что лица с низкими оценками по этому фактору реже попадают в автомобильные катастрофы. Их характеризует уравновешенность и здравомыслие. Однако, в неожиданных ситуациях им часто не хватает воображения и находчивости.

В целом фактор ориентирован на измерение особенностей воображения, отражающихся в реальном поведении личности, таких, как практичность, приземленность или, наоборот, некоторое «витание в облаках», романтическое отношение к жизни.

- *1-3 стена* – беспокоится о том, чтобы поступать правильно, практично, руководствуется возможным, заботится о деталях, сохраняет присутствие духа в экстремальных ситуациях, но иногда сохраняет воображение.

- *4 стена* – практичный, тщательный, конвенциональный. Управляем внешними реальными обстоятельствами.
- *7 стенов* – человек с развитым воображением, погруженный во внутренние потребности, заботится о практических вопросах. Богемный.
- *8-10 стенов* – склонен к неприятному для окружающих поведению (не каждодневному), неконвенциональный, не беспокоится о повседневных вещах, самомотивированный, обладает творческим воображением. Обращает внимание на «основное» и забывает о конкретных людях и реальностях. Изнутри направленные интересы иногда ведут к нереалистическим ситуациям, сопровождающимся экспрессивными взрывами. Индивидуальность ведет к отвержению его в групповой деятельности.

11. Фактор N: «прямолинейность -дипломатичность»

N- / 0-5 баллов	N+ / 6-12 баллов
Откровенность, простота, наивность, прямолинейность, бестактность, естественность, непосредственность, эмоциональность, недисциплинированность, неумение анализировать мотивы партнера, отсутствие проницательности, простота вкусов, довольствие имеющимся.	Изысканность, умение вести себя в обществе, в общении дипломатичность, эмоциональная выдержанность, проницательность, осторожность, хитрость, эстетическая изощренность, иногда ненадежность, умение находить выход из сложных ситуаций, расчетливость.

Фактор ориентирован на измерение отношений личности к людям и окружающей действительности. Пока этот фактор недостаточно исследован. Однако можно говорить о том, что фактор характеризует некоторую форму тактического мастерства личности (фактор положительно коррелирует с умственными способностями и доминантностью и с определенной неуверенностью личности в себе). Высокие оценки по этому фактору характеризуют дипломатов в противоположность «естественному и прямолинейному» человеку с наивной эмоциональной искренностью, прямоотой и непринужденностью. Кеттелл охарактеризовал людей с высокими оценками по фактору N так: «Они могут быть либо Сократом, либо ловким мальчишкой, а люди с низким полюсом отличаются экспрессивностью, теплотой и добротой».

Существуют данные о том, что люди с низкими оценками по этому фактору вызывают больше доверия и симпатии, особенно у детей. Людей с высокими оценками можно охарактеризовать как интеллектуальных, независимых, со сложной натурой. В субкультурных исследованиях была выявлена связь высоких показателей по этому фактору со способностью к выживанию и определенной изощренностью. По динамическим характеристикам люди с высокими показателями являются лидерами в аналитической, целенаправленной дискуссии и в формировании функциональных групповых решений (у театральные режиссеры, кинорежиссеры, дипломаты как правило высокие оценки по этому фактору).

Люди с низкой оценкой по фактору N медлительны, консервативны, препятствуют принятию решения группой. Положительный полюс Кеттелл образно назвал полюсом Маккиавелли, а отрицательный – полюсом Руссо.

- *1-3 стена* – склонен к отсутствию утонченности, к сентиментальности и простоте. Иногда грубоват и резок, обычно естественен и спонтанен.
- *4 стена* – прямой, естественный, бесхитростный, сентиментальный.
- *7 стенов* – хитрый, нерасчетливый, светский, проницательный (утонченный).
- *8-10 стенов* – утонченный, опытный, светский, хитрый. Склонен к анализу. Интеллектуальный подход к оценке ситуации, близкий к цинизму.

12. Фактор О: «спокойствие – тревожность»

О- / 0-6 баллов	О+ / 7-12 баллов
Беспечность, самонадеянность, жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, безмятежность, небоязливость, хладнокровие, спокойствие, отсутствие раскаяния и чувства вины.	Беспокойство, озабоченность, ранимость, ипохондричность, подверженность настроению, страх, неуверенность в себе, склонность к предчувствиям, самобичеванию, к депрессиям, чувствительность к одобрению окружающих, чувство вины и недовольство собой.

Ранее при интерпретации этого фактора употреблялись такие термины как «депрессивная тенденция», «плохое настроение», «самоуничужение» и даже «невротическое состояние». Низкие оценки характерны для людей, которые «управляют своими неудачами». Личность с высокими оценками по этому фактору чувствует свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полна сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастении с преобладанием страхов. Этот фактор шире, чем чувство вины в общепринятом смысле. В этом факторе важен и компонент устойчивости; люди с высокими показателями часто застенчивы, им трудно вступить в контакт с другими людьми.

Низкие оценки по этому фактору характеризуют тех людей, которые могут справляться со своими неудачами, в отличие от тех, кто переживает неудачи как внутренний конфликт. Существуют данные, свидетельствующие о том, что антиобщественные личности не страдают от чувства вины.

По роду занятий высокую оценку по этому фактору имеют религиозные лица, художники, артисты, литераторы. Высокие оценки во многом определяют успешное лидерство в сложных ситуациях и стремление личности к самоактуализации. В то же время эти оценки свойственны невротикам, алкоголикам и людям с некоторыми видами психопатии. Кеттелл считает, что этот фактор можно в определенных пределах назвать фактором Гамлета и он может иметь социально-моральное значение, которое туитивно чувствуют почитатели Достоевского. Следует учитывать, что высокие оценки по этому фактору могут иметь ситуативное происхождение.

- *1-3 стена* – безмятежный, со спокойным настроением, его трудно вывести из себя, невозмутимый. Уверенный в себе и своих способностях. Гибкий, не чувствует угрозы, иногда до такой степени, что не чувствителен к тому, что группа идет другим путем и что он может вызвать неприязнь.

- *4 стена* – безмятежный, доверчивый, спокойный.

- *7 стенов* – тревожный, депрессивный, обеспокоенный (тенденция аутопунитивности), чувство вины.

- *8-10 стенов* – депрессивен, плохое настроение преобладает, мрачные предчувствия и размышления, беспокойство. Тенденция к тревожности в трудных ситуациях. Чувство, что его не принимает группа. Высокий балл распространен в клинических группах всех типов.

13. Фактор Q1: «консерватизм – радикализм»

Q1- / 0-6 баллов	Q1+ / 7-12 баллов
Консервативность, устойчивость по отношению к традициям, сомнение в отношении новых идей и принципов, склонность к морализации и нравоучениям,	Свободомыслие, экспериментаторство, наличие интеллектуальных интересов, развитое аналитическое мышление, восприимчивость к переменам, к новым

сопротивление переменам, узость интеллектуальных интересов, ориентация на конкретную реальную деятельность.	идеям, недоверие к авторитетам, отказ принимать что-либо на веру, направленность на аналитическую, теоретическую деятельность.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В исследованиях было получено доказательство того, что личности с высокими показателями по этому фактору лучше информированы, меньше склонны к морализаторству, выражают больший интерес к науке, нежели к догмам. Более того, они готовы к нарушению привычек и устоявшихся традиций, им свойственна независимость суждений, взглядов и поведения.

Фактор определяет радикальное, интеллектуальное, политическое и религиозное отношения.

Высокие оценки по этому фактору наблюдаются у руководителей, администраторов, ученых, преподавателей университетов и особенно – у исследователей и теоретиков. Низкие – у малоквалифицированных специалистов и обслуживающего персонала (няни, санитарки и т. д.).

Есть предположение, что данный фактор имеет генетическое происхождение и в бытовом сознании соотносится с такими характеристиками человека как «умный» (Q1+) и «глупый» (Q1-). Обращает на себя внимание то, что деловые лидеры имеют высокие оценки по этому фактору.

В поведенческом рисунке человек с низкими оценками по этому фактору характеризуется как «консерватор», с высокими оценками – как «радикал».

- *1-3 стена* – убежден в правильности того, чему его учили, и принимает все как проверенное, несмотря на противоречия. Склонен к осторожности и к компромиссам в отношении новых людей. Имеет тенденцию препятствовать и противостоять изменениям и откладывать их, придерживается традиций.

- *4 стена* – консервативный, уважающий принципы, терпимый к традиционным трудностям.

- *7 стенов* – экспериментирующий, критический, либеральный, аналитический, свободно мыслящий.

- *8-10 стенов* – поглощен интеллектуальными проблемами, имеет сомнения по различным фундаментальным вопросам. Он скепичен и старается вникнуть в сущность идей старых и новых. Он часто лучше информирован, менее склонен к морализированию, более – к эксперименту в жизни, терпим к несообразностям и к изменениям.

14. Фактор Q2: «конформизм – нонконформизм»

Q2- / 0-5 баллов	Q2+ / 6-12 баллов
Зависимость от мнения и требований группы, социальность, следование за общественным мнением, стремление работать и принимать решения вместе с другими людьми, низкая самостоятельность, ориентация на социальное одобрение.	Независимость, ориентация на собственные решения, самостоятельность, находчивость, стремление иметь собственное мнение. При крайних высоких оценках склонность к противопоставлению себя группе и желание в ней доминировать.

Низкие оценки по этому фактору имеют личности общительные, для которых много значит одобрение общества, это светские люди. Высокие оценки имеют люди, которые часто разобщены с группой и по роду занятий являются индивидуалистами – писатели, ученые и преступники!

Этот фактор является центральным в факторе второго порядка «зависимость – независимость».

Следует особо учитывать, что показатели по этому фактору могут характеризовать определенную социабельность личности и имеют постоянную связь с критериями реальной жизни.

По существу, Кеттелл считает, что этот фактор является «мыслящей интроверсией» и в формировании такой модели поведения существенную роль играют как семейные, так и общественные традиции. Таких людей характеризует довольно высокая степень осознанности в выборе линии поведения.

- *1-3 стена* – предпочитает работать и принимать решения вместе с другими людьми, любит общение и восхищение, зависит от них. Склонен идти с группой. Необязательно общителен, скорее ему нужна поддержка со стороны группы.

- *4 стена* – зависящий от группы, «присоединяющийся», ведомый, идущий на зов (групповая зависимость).

- *7 стенов* – самоудовлетворенный, предлагающий собственное решение, предприимчивый.

- *8-10 стенов* – независим, склонен идти собственной дорогой, принимать собственные решения, действовать самостоятельно. Он не считается с общественным мнением, но не обязательно играет доминирующую роль в отношении других (см. фактор E). Нельзя считать, что люди ему не нравятся, он просто не нуждается в их согласии и поддержке.

15. Фактор Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»

Q3- / 0-5 баллов	Q3+ / 6-12 баллов
Низкая дисциплинированность, потворство следует своим желанием, зависимость от настроений, неумение контролировать свои эмоции и поведение.	Целенаправленность, сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение.

Низкие оценки по этому фактору указывают на слабую волю и плохой самоконтроль. Деятельность таких людей неупорядочена и импульсивна. Личность с высокими оценками по этому фактору имеет социально одобряемые характеристики: самоконтроль, настойчивость, сознательность, склонность к соблюдению этикета. Для того, чтобы соответствовать таким стандартам, от личности требуется приложение определенных усилий, наличие четких принципов, убеждений и учет общественного мнения.

Этот фактор измеряет уровень внутреннего контроля поведения, интегрированность личности.

Люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех профессиях, где требуются объективность, решительность, уравновешенность. Фактор характеризует осознанность человека в регулировании силы «я» (фактор C) и силы «сверх-я» (фактор G) и определяет выраженность волевых характеристик личности. Этот фактор является одним из наиболее важных для прогноза успешности деятельности. Он положительно связан с частотой выбора в лидеры и степенью активности при решении групповых проблем.

- *1-3 стена* – не руководствуется волевым контролем, не обращает внимания на социальные требования, невнимателен к другим. Может чувствовать себя недостаточно приспособленным.

- *4 стена* – внутренне недисциплинированный, конфликтный (низкая интеграция).

- *7 стенов* – контролируемый, социально точный, следующий «Я»-образу (высокая интеграция).

- *8-10 стенов* – имеет тенденцию к сильному контролю своих эмоций и общего поведения. Социально внимателен и тщателен; проявляет то, что обычно называют «самоуважением», и заботу о социальной репутации. Иногда, однако, склонен к упрямству.

16. Фактор Q4: «расслабленность – напряженность»

Q4- / 0-7 баллов	Q4+ / 8-12 баллов
Расслабленность, вялость, апатичность, спокойствие, низкая мотивация, излишняя удовлетворенность, невозмутимость.	Собранность, энергичность, напряженность, фрустрированность, повышенная мотивация, беспокойство, взвинченность, раздражительность.

Высокая оценка (9-12 баллов) интерпретируется как энергетическая возбужденность, которая требует определенной разрядки; иногда это состояние может превратиться в психосоматическое нарушение: снижается эмоциональная устойчивость, нарушается равновесие, может проявляться агрессивность. Такие люди редко становятся лидерами.

Исследования показали, что низкая оценка (0-5 баллов) характерна для людей с невысоким уровнем мотивации достижения, довольствующихся имеющимся. Лица со значениями этого фактора от 5 до 8 баллов характеризуются оптимальным эмоциональным тоном и стрессоустойчивостью.

- *1-3 стена* – склонен к расслабленности, уравновешенности, удовлетворенности. В некоторых ситуациях его сверхудовлетворенность может вести к лени, к достижению низких результатов. Напротив, высокий уровень напряжения может нарушить эффективность учебы или работы.

- *4 стена* – расслабленный (ненапряженный), нефрустрированный.

- *7 стенов* – напряженный, фрустрированный, побуждаемый, сверхреактивный (высокое энергетическое напряжение).

- *8-10 стенов* – склонен к напряженности, возбудимости.

17. Фактор MD: «адекватная самооценка – неадекватная самооценка»

MD- / 0-4 баллов	MD+ / 10-14 баллов
Недовольство собой, неуверенность в себе, излишняя критичность по отношению к себе.	Переоценка своих возможностей, самоуверенность и довольство собой.

Фактор MD является дополнительным к основным 16-ти и выделен в личностной методике Кеттелла для форм С и D. Средние значения данного фактора (от 5 до 9 баллов) характеризуют адекватность самооценки личности, ее определенную зрелость. Для исследователя данные по этому фактору имеют большое значение, поскольку помогают оценить зрелость личности, а также могут использоваться при индивидуальной работе с испытуемым.

Описание вторичных факторов теста Кеттелла

F1. Тревога

Низкие баллы – в общем этот человек удовлетворен тем, что есть, и может добиться того, что ему кажется важным. Однако очень низкие баллы могут означать недостаток мотивации в трудных ситуациях.

Высокие баллы – высокий уровень тревоги в ее обычном понимании. Тревога не обязательно невротическая, поскольку она может быть обусловлена ситуационно. Однако в чем-то имеет неприспособленность, т. к. человек недоволен в степени, которая не позволяет ему выполнять требования и достигать того, что желает. Очень высокая тревога

обычно нарушает продуктивность и приводит к соматическим расстройствам.

F2. Экстраверсия – интроверсия

Низкие баллы – склонность к сухости, к самоудовлетворению, замороженности межличностных контактов. Это может быть благоприятно в работе, требующей точности.

Высокие баллы – социально контактен, незаторможен, успешно устанавливает и поддерживает межличностные связи. Это может быть очень благоприятным моментом в ситуациях, требующих темперамента такого типа. Эту черту следует считать всегда благоприятным прогнозом в деятельности, например в учебе.

F3. Чувствительность

Низкие баллы – тенденция испытывать затруднения в связи с проявляющейся во всем эмоциональностью. Эти люди могут относиться к типу недовольных и фрустрированных. Однако присутствует чувствительность к нюансам жизни. Вероятно, имеются артистические наклонности и мягкость. Если у такого человека возникает проблема, то на ее разрешение требуется много размышлений до начала действий.

Высокие баллы – предприимчивая, решительная и гибкая личность. Этот человек склонен не замечать жизненных нюансов, направляя свое поведение на слишком явное и очевидное. Если возникают трудности, то они вызывают быстрое действие без достаточного размышления.

F4. Конформность

Низкие баллы – зависимая от группы, пассивная личность, нуждающаяся в поддержке других лиц и ориентирующая свое поведение в направлении людей, которые такую поддержку оказывают.

Высокие баллы – агрессивная, независимая, отважная, резкая личность. Старается выбрать такие ситуации, где подобное поведение, по крайней мере, терпят. Проявляет значительную инициативу.

Интерпретация результатов теста Кеттелла

Социально-психологические особенности: экстраверсия – интроверсия

A-, F-, H-

Сдержанность в межличностных контактах, трудности в непосредственном и социальном общении, склонность к индивидуальной работе, замкнутость, направленность на свой внутренний мир. Интроверсия.

A-, F+, H-

Сдержанность в установлении как межличностных, так и социальных контактов. В поведении – экспрессивность, импульсивность, в характере проявляются застенчивость и внешняя активность, склонность к индивидуальной деятельности. Склонность к интроверсии.

A+, F-, H-

Открытость в межличностных контактах, способность к непосредственному общению, сдержанность и рассудительность в установлении социальных контактов, осторожность и застенчивость.

A+, F-, H+

Открытость в межличностных контактах, активность, общительность, готовность к вступлению в новые группы, сдержанность и рассудительность в выборе партнеров по общению. Склонность к экстраверсии.

A- , F+, H+

Сдержанность в непосредственных межличностных контактах, активность, экспрессивность в социальном общении, готовность к вступлению в новые группы, склонность к лидерству. Склонность к экстраверсии.

A- , F-, H+

Сдержанность и рассудительность в установлении межличностных контактов, активность в социальной сфере, может проявляться деловое лидерство.

A+, F+, H-

Открытость, экспрессивность, импульсивность в межличностном общении. Трудность в установлении социальных контактов, проявление застенчивости в новых, незнакомых обстоятельствах, затруднения при принятии социальных решений.

A+, F+, H+

Открытость, общительность, активность в установлении как межличностных, так и социальных контактов. В поведении проявляются экспрессивность, импульсивность, социальная смелость, склонность к риску, готовность к вступлению в новые группы, быть лидером. Направленность вовне, на людей. Экстраверсия.

Социально-психологические особенности: коммуникативные свойства

E+, Q2+, G+, N+, L+

Независимость характера, склонность к доминантности, авторитарности, настороженность по отношению к людям, противопоставление себя группе, склонность к лидерству, развитое чувство ответственности и долга, принятие правил и норм, самостоятельность в принятии решений, инициативность, активность в социальных сферах, гибкость и дипломатичность в межличностном общении, умение находить нетривиальные решения в практических, житейских ситуациях.

E-, Q2+, L+, N+, G+

В характере проявляется мягкость, податливость. Эти особенности компенсируются в

социальном поведении противопоставлением себя группе, настороженностью по отношению к людям, гибкостью и дипломатичностью в общении, развитым чувством долга и ответственностью, принятием общепринятых моральных правил и норм.

E+, Q2-, G+, L+, N+

Независимость характера, настороженность по отношению к людям, гибкость и дипломатичность в общении, проявление конформных реакций подчинение требованиям и мнению группы, принятие общепринятых моральных правил и норм, стремление к лидерству и доминированию (авторитарности) как проявление конформности.

E+, Q2-, G+, L-, N+

Независимость характера, открытость, дипломатичность по отношению к людям, принятие общепринятых правил и норм, развитое чувство долга и ответственности. Подчинение требованиям и мнению группы, способность к принятию самостоятельных и оригинальных решений как в интеллектуальных, так и в житейских ситуациях.

E+, Q2-, G+, L-, N-

Независимость в принятии интеллектуальных решений, открытость и прямолинейность по отношению к людям, проявление конформности принятие общепринятых моральных правил и норм, развитое чувство долга и ответственности, подчинение требованиям и мнению группы.

E+, L-, Q2+, G+, N+

Независимость характера, открытость и дипломатичность по отношению к людям, развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм, склонность к лидерству, доминированию (авторитарности), уверенность в социальных ситуациях.

E+, L-, N+, Q2+, G-

Независимость характера, проявление неконформных реакций свободное отношение к общепринятым правилам и нормам, склонность к противопоставлению себя группе, автономность в социальном поведении, некоторая безответственность, склонность к нарушениям традиций, принятию неординарных решений по отношению к людям – открытость, доверчивость, дипломатичность (при высоком уровне интеллекта можно предполагать высокий творческий потенциал личности).

E+, Q2-, L-, G-, N-

Независимость характера, проявляющаяся в свободном отношении к общепринятым моральным правилам и нормам, не выраженным чувством долга и ответственности. В поведении отмечаются конформные реакции, зависимость от мнения и требований группы, открытость и прямолинейность в отношении к людям, некоторая социальная незрелость.

E+, Q2-, G-, L+, N+

Независимость характера, настороженность и пронизательность по отношению к людям, зависимость от группы и общественного мнения конформность и некоторая социальная незрелость. Могут быть невротические реакции (при низких оценках по фактору MD и высоких – по фактору O).

E+, L-, Q2-, G+, N-

Независимость характера, по отношению к людям – открытость, доверчивость и прямолинейность. Развитое чувство долга, ответственности приверженность общепринятым правилам и нормам, зависимость от мнения и требования группы. В экстремальных ситуациях может проявляться доминантность.

E+, L+, Q2-, G+, N-

Независимость характера настороженность по отношению к людям, прямолинейность. В социальной сфере проявляются конформные реакции зависимость от мнения и требования группы, приверженность общепринятым моральным правилам и нормам, некоторая социальная несамостоятельность, независимость проявляется в мотивации и чувстве долга и ответственности.

E-, L-, Q2-, N-, G-

Мягкость, уступчивость и открытость, приверженность мнению и требованию группы, прямолинейность и доверчивость по отношению к людям, свободное отношение к общепринятым моральным правилам и нормам. Отмечается конформность поведения, социальная несамостоятельность и незрелость.

E-, L+, Q2+, N+, G+

Природная мягкость и уступчивость характера компенсируется настороженным отношением к людям, стремлением к независимости и противопоставлению себя группе. Полное принятие общепринятых моральных правил и норм, дипломатичность и пронизательность в отношениях с людьми. Возможно проявление делового лидерства.

E-, L+, Q2-, N+, G+

Мягкость, уступчивость, по отношению к людям отмечается настороженность, дипломатичность, житейская пронизательность. Социальное поведение характеризуется конформными реакциями приверженностью общепринятым моральным правилам и нормам, зависимостью от мнения и требований группы, несамостоятельностью в принятии решений.

E-, L-, Q2+, N+, G+

Мягкость, уступчивость по отношению к людям, открытый и пронизательный. В малой группе – стремление к независимости, некоторому противопоставлению себя группе. Развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм. Возможно проявление волевых качеств и некоторое стремление к лидерству.

E-, L-, Q2-, N+, G+

Мягкость, податливость, уступчивость. По отношению к людям – открытость и проницательность. В социальном поведении отличается конформизмом, зависимостью от мнения и требований группы, принятием общепринятых моральных правил и норм, несамостоятельностью и нерешительностью в принятии решений.

E-, L-, Q2+, N-, G+

Мягкость, уступчивость, открытость и прямолинейность. В малых группах отмечается стремление к независимости и самостоятельности. Развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм.

E-, L+, N-, Q2-, G+

Мягкость, уступчивость, бесхитростность, но есть настороженность по отношению к людям. В социальном поведении – конформность, зависимость от мнения группы, принятие общепринятых моральных правил и норм, несамостоятельность в принятии решений.

E-, L+, N+, Q2-, G+

Мягкость, уступчивость, по отношению к людям – настороженность и проницательность. В социальном поведении – конформность, развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм, умение находить правильный выход из трудных житейских ситуаций.

E-, L+, N-, Q2+, G+

Мягкость, уступчивость, прямолинейность, в малой группе стремление к независимости, к противопоставлению себя по отношению к ней. Настороженность по отношению к людям, развитое чувство долга и ответственности.

E-, L-, N-, Q2+, G-

Мягкость, доверчивость, уступчивость, прямолинейность. В социальном поведении отмечаются неконформные реакции: противопоставление себя группе, свободное отношение к общепринятым моральным правилам и нормам. Можно предполагать личностную и социальную незрелость.

E-, L-, N+, Q2+, G-

Мягкость, открытость, по отношению к людям – проницательность, дипломатичность. В социальном поведении неконформность: независимость от мнения группы, свобода от давления общепринятых моральных правил и норм, склонность к самостоятельности.

E-, L+, N-, Q2+, G+

Мягкость, по отношению к людям – настороженность, прямолинейность, стремление к противопоставлению себя группе. Развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм, стремление к лидерству.

Эмоциональные характеристики личности

C+, O-, Q3+, Q4-, (L-, G+)

Эмоциональная устойчивость, уверенность в себе и в своих силах, спокойное адекватное восприятие действительности, умение контролировать свои эмоции и поведение, стрессоустойчивость. В поведении – уравновешенность, направленность на реальную действительность. (Низкие оценки по фактору L подтверждают спокойную адекватность; высокие оценки по фактору G вместе с фактором Q3 подчеркивают развитие волевых качеств.)

C-, O+, Q3-, Q4+, (L+)

Эмоциональная неустойчивость, повышенная тревожность: неуверенность в себе, мнительность, низкая стрессоустойчивость, излишняя эмоциональная напряженность, фрустрированность, низкий контроль эмоций и поведения, импульсивность, аффективность, зависимость от настроений. Сочетание факторов O+, Q4+, L+ свидетельствует о невротическом синдроме тревожности, направленности на разрешение внутренних конфликтов.

C+, O+, Q3-, Q4+ (L+)

Сильная нервная система, природная эмоциональная устойчивость. Сниженная волевая активность, повышенная тревожность, мнительность, низкий контроль эмоций и поведения, зависимость от настроений, фрустрированность, низкая стрессоустойчивость. Во внешнем поведении может производить впечатление достаточно уравновешенного человека (импульсивность проявляется в стрессовых ситуациях). В сочетании O+, Q4+, L+ -диагностируется невротический синдром тревожности, направленность на разрешение внутренних конфликтов.

C-, O-, Q3+, Q4-

Эмоциональная пластичность, генетическая неустойчивость, склонность к импульсивности. Эти свойства компенсируются развитой волевой регуляцией: умением контролировать свои эмоции и поведение, уверенностью в себе, стрессоустойчивостью. В поведении – уравновешенность, направленность на реальную действительность, эмоционально гибкий.

C-, O-, Q3-, Q4-, (N-)

Эмоциональная пластичность, генетическая неустойчивость эмоций (биологическая зависимость), низкая волевая регуляция: неумение контролировать свои эмоции и поведение, зависимость от настроений, импульсивность, эффективность. При этом может быть стрессоустойчивым. В сочетании N- и Q4- (0-6), O- диагностируют низкую мотивационность, довольство собой, внутреннюю расслабленность Низкая эффективность в профессиональной деятельности.

C+, O-, Q3-, Q4-, (N-)

Генетическая эмоциональная устойчивость (биологическая зависимость), уверенность в себе, спокойное адекватное восприятие действительности, такой человек не нуждается в волевой регуляции своих эмоций и поведения, стрессоустойчив, ригиден. В поведении

может быть уравновешен, спокоен. Низкие оценки по факторам N, O, Q4, предполагают низкую мотивационность, довольство собой, внутреннюю расслабленность (недостаточная эффективность в профессиональной деятельности).

C+, O+, Q3+, Q4-, (N+)

Генетическая эмоциональная стабильность, высокий контроль эмоций и поведения, стрессоустойчивость, определенное недовольство собой, некоторая неудовлетворенность, что обеспечивает стремление к самоактуализации (при высоких оценках по фактору N можно предположить завышенный уровень притязаний) В поведении – уравновешенный, стабильный, устремленный на реальную действительность и социальный успех.

C-, O+, Q3+, Q4-, (G+, I+)

Генетическая эмоциональная неустойчивость (биологическая зависимость), пластичность нервной системы, повышенная тревожность, неуверенность в себе, сомнения и мнительность, однако – высокая саморегуляция, контроль эмоций и поведения, стрессоустойчивость, в поведении может быть импульсивным. При средних оценках по фактору G и высоких – по фактору I можно сделать предположение о творческом потенциале личности и ее художественном типе.

C+, O+, Q3+, Q4-, (G+, I+)

Генетическая эмоциональная стабильность (биологическая зависимость). Развитый волевой компонент высокая саморегуляция, контроль эмоций и поведения, стрессоустойчивость – обеспечивает уравновешенность в поведении, характеризует эмоциональную зрелость личности, возможность быть лидером. Средние оценки по фактору G и высокие – по фактору I предполагают наличие творческого потенциала и отнесение личности к художественному типу.

C-, O-, Q3-, Q4+

Генетическая эмоциональная нестабильность, низкий контроль эмоций и поведения характеризуют неуравновешенность поведения, импульсивность, зависимость от настроений, в экстремальных ситуациях – фрустрированность, стрессоустойчивость. При этом отмечаются уверенность в своих силах, спокойное восприятие действительности, довольство собой. Можно сделать предположение о незрелости эмоциональной сферы личности.

C+, O+, Q3-, Q4-

Генетическая эмоциональная стабильность, низкий контроль эмоций и поведения, низкая саморегуляция порождают неуверенность в себе, сомнения и мнительность, недовольство собой. Однако в экстремальных ситуациях проявляются природные качества, обеспечивающие стрессоустойчивость и достаточную уравновешенность поведения. Отмечается эмоционально-волевая незрелость личности.

C+, O-, Q3+, Q4+

Генетическая стабильность, высокая саморегуляция, контроль эмоций и поведения обеспечивают уравновешенность, внутреннюю уверенность в себе и в своих силах,

спокойное восприятие действительности, но может наблюдаться низкая ситуативная стрессоустойчивость, излишняя эмоциональная напряженность, однако это касается только сложных значимых ситуаций и может поддаваться контролю. Личность эмоционально зрелая.

C+, O+, Q3+, Q4+, (N+, L+)

Генетическая эмоциональная стабильность, высоко развитый контроль эмоций и поведения, выраженный волевой компонент и саморегуляция обеспечивают уравновешенность поведения. Однако внутренняя неудовлетворенность собой, мнительность и некоторая тревожность порождают фрустрированность и низкую стрессоустойчивость. При высоких оценках по факторам N и L можно говорить об определенном невротическом синдроме и завышенном уровне притязаний.

I+, M+, O+

Запрограммированная эмоциональная чувствительность, утонченность, богатство эмоциональных переживаний, широкая эмоциональная палитра, развитое воображение, склонность к мечтательности, рефлексии, неудовлетворенность собой, повышенные тревожность и интуитивность. Диагностируется направленность на свой внутренний мир, художественный тип личности и тревожность как свойство личности.

I-, M-, O-

Низкая чувствительность, некоторая эмоциональная уплощенность, рациональность, практичность, уверенность в себе, спокойная адекватность в восприятии действительности, уравновешенность и стабильность в поведении, направленность на конкретную практическую деятельность (прагматизм) и на реальную действительность.

I+, M+, O-

Высокая чувствительность, эмоциональная утонченность, широкая эмоциональная палитра. Отмечается уверенность в себе, спокойное восприятие действительности, направленность на решение конкретных практических задач (прагматизм). У мужчин высокие оценки по фактору I указывают на художественный тип личности. Высокая чувствительность, эмоциональная утонченность, богатство эмоциональной палитры, склонность к рефлексии, неудовлетворенность собой, повышенная тревожность. Конкретное воображение, ориентация на реальную действительность. При низких оценках по факторам L и Q4 высокая тревожность (фактор O) интерпретируется как свойство личности и поэтому при сочетании с I+ может характеризовать художественный тип личности.

I-, M+, O+

Низкая чувствительность, некоторая эмоциональная уплощенность. Развитое воображение, склонность к мечтательности, рефлексии, недовольство собой, подверженность сомнениям, стремление к самосовершенствованию, поискам стимулов для воображения. Направленность на свой внутренний мир, низкая прагматичность в поведении, затруднения при решении практических задач.

I-, M-, O+, (N+, Q4+)

Низкая чувствительность, некоторая эмоциональная уплощенность, прагматичность, ориентированность на объективную реальность, следование земным принципам. При этом личности присущи неудовлетворенность собой, неуверенность в своих силах. (При высоких оценках по факторам N и Q4 можно диагностировать невротический синдром).

I-, M+, O- (N+)

Низкая чувствительность, некоторая эмоциональная уплощенность, спокойное восприятие действительности, уверенность в себе и в своих силах, определенное самодовольство. Такой человек обладает развитым воображением, может претворять в реальность свои мечты ориентирован на действительность и достаточно предприимчив. (Высокие оценки по фактору N подчеркивают практическую предприимчивость личности).

I+, M-, O+, (L+, Q4+)

Высокая чувствительность эмоциональная утонченность, интуитивность, рефлексивность, неудовлетворенность собой, неуверенность в себе, направленность на свой внутренний мир. Такой человек обладает конкретным воображением, ориентацией на земные принципы, однако высокая тревожность не дает ему возможности быть предприимчивым и решительным. При сочетании высоких оценок по факторам O, L и Q4 диагностируется невротический синдром тревожности.

Интеллектуальные характеристики личности

V+, M+, Q1+, (E+)

Оперативность, подвижность мышления, высокий уровень общей культуры, умение оперировать абстракциями, развитая аналитичность, развитые интеллектуальные интересы, стремление к новым знаниям, склонность к свободомыслию, радикализму, высокая эрудированность, широта взглядов. (При высоких оценках по фактору E отмечается самостоятельность и оригинальность в решении интеллектуальных задач).

V+, M-, Q1+, (E+)

Оперативность, подвижность мышления, высокий уровень общей культуры, развитая аналитичность, интерес к интеллектуальным новым знаниям, стремление к свободомыслию, радикализму, высокая эрудированность, широта взглядов. Конкретное воображение, направленность на решение конкретных интеллектуальных задач. Гармоничность развития интеллекта. (При высоких оценках по фактору E отмечается самостоятельность и оригинальность в решении интеллектуальных задач).

V+, M+, Q1+, (N+), (E+)

Оперативность, подвижность мышления, высокий уровень общей культуры, развитая аналитичность, интерес к интеллектуальным знаниям, стремление к свободомыслию, радикализму. Умение оперировать абстракциями, развитое воображение. При высоких оценках по фактору N - умение переводить абстрактные понятия в практическое воплощение (качество, необходимое руководителю). При высоких оценках по фактору E - склонность к самостоятельным оригинальным решениям. Гармоничность развития интеллекта.

V+, M+, Q1-, (E+)

Оперативность, подвижность мышления, высокий уровень общей культуры, эрудированность. Умение оперировать абстракциями, развитое воображение. Критичность и консерватизм в принятии нового, сниженные интеллектуальные интересы, низкая аналитичность мышления. (При высоких оценках по фактору E- склонность к принятию самостоятельных, неординарных интеллектуальных решений.)

V+, M-, Q1-, (N+)

Оперативность, подвижность мышления, высокий уровень общей культуры, эрудированность. Такой человек обладает конкретным воображением, критичностью и консервативностью в принятии нового, направлен на конкретное практическое мышление. (Высокие оценки по фактору N характеризуют направленность на практическую деятельность.)

V-, M+, Q1+, (E+)

Невысокая оперативность мышления, недостаточно развитая общая культура. Такой человек обладает развитой аналитичностью мышления, интеллектуальными интересами, умением оперировать абстрактными понятиями, развитым воображением. (Высокие оценки по фактору E говорят о склонности принимать самостоятельные оригинальные интеллектуальные решения). Низкие оценки по фактору V при таком сочетании факторов могут объясняться рядом причин, недостаточным уровнем образования; низкой стрессоустойчивостью, фрустрированностью, ситуативной тревожностью (сниженной оперативностью в реализации знаний); плохим физическим самочувствием на момент выполнения теста.

V-, M-, Q1+, (E+, N+)

Невысокая оперативность мышления, недостаточно развитый общий уровень культуры, эрудированности (возможно по причинам фрустрированности или невысокого уровня образования). Такой человек обладает развитой аналитичностью мышления, интеллектуальными интересами, склонностью к свободомыслию, радикализму. Отмечается конкретное воображение. (При высоких оценках по фактору E – склонность к принятию самостоятельных оригинальных интеллектуальных решений; по фактору N – развитый практический интеллект.)

V-, M+, Q1-, (E+, N+)

Невысокая оперативность мышления, невысокий уровень общей культуры и эрудиции, критичность и консерватизм в принятии нового, сниженный интерес к новым интеллектуальным знаниям. Такой человек обладает развитым воображением, умением оперировать абстракциями – данное свойство влияет на такую черту личности, как мечтательность. Решение интеллектуальных задач затруднено. Высокие оценки по факторам E и N компенсируют трудности в принятии интеллектуальных житейских решений. Высокая оценка по фактору E и низкая – по фактору N характеризуют склонность к доминантности и консервативному упрямству.

V-, M-, Q1-

Невысокая оперативность мышления, неумение актуализировать свои знания, низкая общая культура и эрудированность, консерватизм и критичность в принятии новых интеллектуальных знаний, сниженные интеллектуальные интересы, конкретность воображения, направленность на практическую, конкретную деятельность. (Высокие оценки по факторам E и N не влияют на интеллектуальные, но обостряют негативные свойства личности: доминированность, житейская изворотливость, упрямство.)

Самооценка

MD-

MD = 0-3

Заниженная самооценка, излишне критическое отношение к себе, неудовлетворенность собой, непринятие себя.

MD

MD = 4-8

Адекватная самооценка, знание себя и своих качеств, принятие себя (индикатор личностной зрелости).

MD+

MD = 9-14

Завышенная самооценка, некритическое отношение к себе, принятие себя и своих качеств (индикатор личностной незрелости).

MD, G+, Q3+, C+, M-

MD = 4-8

Адекватная самооценка, социальная нормативность, эмоционально значимая ответственность поведения, самодисциплина, самоконтроль эмоций и поведения, эмоциональная стабильность и конкретность воображения образуют симптомокомплекс, характеризующий саморегуляцию и зрелость личности.

2Тест SACS С. Хобфолла

Инструкция: Вам предлагаются 54 утверждения, относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как Вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого в регистрационном бланке поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует Вашим действиям. Если утверждение полностью описывает Ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте - 5 (ответ - да, совершенно верно). Если утверждение совсем не подходит к Вам, тогда поставьте - 1 (ответ - нет, это совсем не так).

1 - нет, это совсем не так

2 - скорее нет, чем да 3 - затрудняюсь ответить

4 - скорее да, чем нет

5 - да, совершенно верно

Текст опросника:

1. В любых сложных ситуациях Вы не сдаетесь.
2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.
3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в Вашем положении.
4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).
5. Вы полагаетесь на свою интуицию.
6. Как правило, Вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.
7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим.
8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.
9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете “наломать немало дров”.
10. Когда кто-либо из близких поступает с Вами несправедливо, Вы пытаетесь вести себя так, чтобы они не почувствовали, что Вы расстроены или обижены.
11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем.
12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью или поддержкой.
13. Без необходимости не “выкладываетесь” полностью, предпочитая экономить свои силы.
14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову.
15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.
16. Для достижения своих целей Вам часто приходится “подыгрывать” другим или подстраиваться под других людей (несколько “кривить душой”).
17. В определенных ситуациях Вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим.
18. Как правило, препятствия для решения Ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят Вас из себя, можно сказать, что они просто “бесят” Вас.
19. Вы считаете, что в сложных ситуациях лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.
20. Находясь в трудной ситуации, Вы раздумываете о том, как бы поступили бы в этом случае другие люди.
21. В трудные минуты для Вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей.
22. Считаете, что во всех случаях лучше “семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать”.
23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия.
24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что возможно само по себе рассеется.
25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на Вас, но на самом деле Вы - “крепкий орешек”, и никому не позволяете манипулировать собой.
26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.
27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком.
28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы.

29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.
30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.
31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть “подводные камни”.
32. Ваша интуиция Вас никогда не подводит.
33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема “не стоит и выеденного яйца”.
34. Иногда Вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, не взирая на интересы других).
35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.
36. Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с Вашим мнением, чем “тянуть кота за хвост”.
37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.
38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит Ваш жизненный опыт.
39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях.
40. В трудных ситуациях Вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.
41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.
42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.
43. Для достижения своих заветных целей - не грех и немного полукавить.
44. Ищите «слабости» других людей и используете их со своей выгодой.
45. Грубость и глупости других людей часто приводят Вас в ярость («выводят Вас из себя»).
46. Вы испытываете неловкость, когда Вас хвалят или говорят комплименты.
47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).
48. Вы уверены, что в трудных ситуациях Вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.
49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу “тише едешь, дальше будешь”.
50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.
51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.
52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую.
53. Цель оправдывает средства.
54. В значимых и конфликтных ситуациях Вы бываете агрессивным.

Регистрационный бланк теста SACS

В бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте баллы, которые соответствуют Вашей оценке. 1- нет, это совсем не верно; 2- скорее нет, чем да № 3- не знаю; 4- скорее да (чаще да) 5- да, совершенно верно

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

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS) С. Хобфолл

Таблица 1

Субшкала	Номера утверждений	Результат в баллах
1. Ассертивные действия	1,10,19,28*,37,46*	20
2. Вступление в социальный контакт	2,11,20,29,38,47	25
3. Поиск социальной поддержки	3,12,21,30,39,48	22
4. Осторожные действия	4,13,22,31,40,49	17
5. Импульсивные действия	5,14,23,32,41,50*	18
6. Избегание	6,15,24,33,42,51	19
7. Непрямые действия	7,16,25,34,43,52	23
8. Ассоциальные действия	8,17,26,35,44,53	17
9. Агрессивные действия	9,18,27,36,45,54	19

Примечание «*» обозначены обратные вопросы (ответы подсчитываются в обратном порядке).

Для интерпретации индивидуальных особенностей преодолевающего поведения данные конкретного реципиента сопоставляются с данными, представленными в таблице. Данные реципиента выделены в таблице жирным курсивом.

Таблица 2

№ П /П	Стратегии преодоления	Модель поведения (действия)	Степень выраженности преодолевающих моделей		
			низк ая	средня я	высок ая
1	Активная	Ассертивные (уверенные)	6-17	18-22	23-30
2	Просоциальн ая	Вступление в социальный контакт	6-21	22-25	26-30
3	Просоциальн ая	Поиск социальной поддержки	6-19	20-24	25-30
4	Пассивная	Осторожные действия	6-17	18-23	24-30
5	Пассивная	Избегание	6-12	13-17	18-30
6	Асоциальная	Жесткость, ценичность	6-14	15-19	20-30
7	Асоциальная	Агрессивные действия(давление, отказ от поиска альтернативных действий)	6-13	14-18	19-30

Оценка общего индекса конструктивности стратегий преодолевающего поведения (ИК)

ИК рассчитывается для определения степени конструктивности поведения.

$ИК = АП : ПА$

АП – сумма показателей субшкал 1,2,3

ПА – сумма показателей субшкал 6,8,9

Конструктивная стратегия является «здоровым» и активным преодолением, а в совокупности с положительным использованием социальных ресурсов (контактов) повышает стрессоустойчивость человека.

$ИК < 0,85$ – низкая конструктивность

$ИК = \{0,86 - 1,1\}$ – средняя конструктивность

$ИК > 1,1$ – высокая конструктивность

$ИК = 67 : 55 = 1,2$ – высокая конструктивность.

Сводные таблицы полученных данных.

**Личностные особенности руководителей
(по методике Кеттелла)**

№ п/п	Личностные характеристики																
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
1	10	10	8	10	9	6	8	5	10	10	10	10	10	9	5	7	2
2	10	7	8	10	3	6	9	8	10	10	10	10	9	9	4	1	2
3	10	10	7	6	9	10	9	10	5	10	5	10	9	10	3	10	7
4	10	7	9	6	2	6	6	9	10	10	5	10	10	10	3	9	9
5	10	10	8	5	3	6	8	10	10	10	7	10	10	9	7	9	9
6	10	10	7	10	10	8	8	10	2	7	7	10	9	8	9	8	9
7	10	10	7	8	9	8	7	10	9	10	7	10	9	10	10	10	6
8	10	10	9	10	6	9	9	10	9	10	9	10	10	8	10	9	8
9	10	10	5	10	6	9	9	10	9	10	8	10	10	9	10	9	2
10	10	9	6	9	9	6	9	10	5	9	5	10	10	10	10	8	6
11	9	7	8	9	9	8	10	10	4	8	5	10	10	10	10	8	9
12	7	10	8	9	10	6	10	10	9	10	5	10	9	10	10	9	8
13	10	9	8	8	9	9	10	10	9	8	7	10	4	10	10	3	2
14	6	9	9	10	6	6	10	10	9	9	9	10	9	10	9	3	8
15	10	10	2	10	10	6	9	10	9	7	9	10	9	10	9	8	9
16	7	6	6	7	10	10	9	9	5	7	3	10	9	10	8	9	7
17	4	7	8	10	9	6	6	7	10	9	5	10	9	10	8	9	2
18	10	6	8	10	2	7	4	10	5	10	8	10	6	9	8	9	2
19	10	6	10	10	10	9	8	6	5	9	1	10	10	10	8	9	8
20	9	7	4	9	9	6	8	10	9	9	3	10	10	10	6	9	8
21	8	9	4	10	4	10	6	7	10	9	3	10	10	9	9	9	9
22	10	7	9	10	9	9	9	4	6	10	6	10	10	10	9	9	9
23	8	10	8	10	9	6	4	10	9	9	4	10	10	10	6	6	6

24	9	7	8	9	7	9	8	10	9	6	4	10	10	10	9	9	8
25	7	9	8	10	9	4	8	9	10	10	5	10	10	10	10	7	10
26	7	9	9	10	9	6	8	8	10	7	5	10	10	10	5	9	10
27	9	9	2	9	9	6	8	10	8	10	9	10	10	10	9	8	1
28	8	7	8	8	4	1	9	8	8	10	9	10	10	10	10	9	9
29	9	10	9	9	9	9	9	9	6	10	9	10	10	10	10	9	7
30	9	7	10	10	9	6	6	7	9	10	9	10	10	10	10	9	7
31	9	7	8	10	2	9	8	7	9	10	9	10	10	10	5	9	7
32	10	10	8	10	10	8	9	9	6	10	3	10	4	10	10	9	9
33	9	10	1	7	9	8	7	8	9	10	8	10	6	9	10	7	9
34	6	7	8	10	7	6	8	9	2	10	10	10	9	7	2	7	2
35	10	7	8	10	9	6	9	9	10	10	10	10	9	10	9	1	2
36	7	10	7	6	9	10	9	9	5	10	5	10	9	6	9	10	7
37	10	7	9	6	10	6	6	10	10	9	5	10	9	10	9	9	9
38	10	10	8	5	2	6	8	9	10	9	7	10	9	7	5	9	9
39	10	10	7	10	10	8	8	6	2	9	10	10	9	4	4	8	9
40	10	7	7	8	9	8	7	10	10	9	10	10	9	10	9	10	6
41	10	7	5	10	6	9	9	7	9	10	10	10	9	10	9	9	8
42	10	6	5	8	10	9	9	10	9	10	10	10	9	9	9	9	10
43	10	9	7	9	9	6	9	10	5	10	10	10	9	8	9	8	6
44	10	10	8	9	3	8	9	10	4	10	5	10	9	10	5	8	9
45	10	7	1	9	10	6	6	8	3	10	5	10	9	8	10	9	8
46	10	9	8	8	9	9	10	10	3	10	7	10	4	9	5	3	2
47	9	9	9	10	6	10	7	10	7	10	9	10	9	7	5	3	8
48	9	6	2	10	4	10	9	10	9	10	9	10	9	7	9	8	9
49	9	6	6	10	10	10	9	10	10	10	3	10	9	9	10	9	7
50	9	7	8	10	9	10	6	8	3	10	5	10	9	8	6	9	2
51	10	6	8	10	5	8	4	10	10	10	8	10	10	9	9	9	10
52	10	10	10	8	10	9	8	9	2	10	10	10	10	9	9	9	8
53	9	7	4	9	9	6	8	9	10	10	10	10	7	9	10	9	8

54	8	9	5	10	2	10	6	9	1	10	10	10	9	10	10	9	9
55	10	7	3	10	4	9	9	9	10	10	10	10	9	9	8	9	9
56	8	10	8	10	9	8	4	4	9	9	4	10	9	6	10	6	6
57	9	7	2	9	7	9	8	9	9	10	4	10	9	10	6	9	8
58	10	9	8	10	9	10	8	9	4	10	5	10	9	7	9	7	10
59	10	9	9	10	9	10	8	9	4	10	5	10	9	10	9	9	10
60	10	9	8	9	10	6	8	9	4	10	9	10	10	10	6	8	10
61	10	7	8	8	9	10	9	10	4	10	9	10	10	10	9	9	9
62	10	10	9	9	4	9	9	10	6	10	9	10	10	8	10	9	7
63	10	7	10	10	9	6	6	7	9	10	9	10	10	10	10	9	7
64	10	7	8	10	2	9	8	10	9	10	9	10	10	10	5	9	7
65	10	10	8	9	10	8	9	10	6	10	3	10	10	10	10	9	9
66	9	10	2	7	9	8	7	10	9	10	8	10	10	10	10	7	9
67	10	6	8	10	4	10	4	10	10	10	8	10	10	8	2	9	2
68	10	10	10	8	10	9	8	10	5	10	1	10	10	7	10	9	8
69	9	10	2	7	9	8	7	10	9	10	8	10	10	9	9	7	9
70	10	6	8	10	4	10	4	10	10	10	8	10	10	9	9	9	2
средние значения	9,2	8,3	7	9	7,5	7,7	7,8	8,9	7,2	9,5	6,9	10	9,1	9	8	8	7

Таблица 2.

Показатели копинг – стратегий поведения руководителей

(в баллах)

№ п/п	осторожные действия	избегание	агрессивные действия	поиск социальной поддержки	ассертивные действия	социальный контакт	асоциальные действия
1	14	6	25	15,5	22	20	8
2	23	5	13	26	26	21	10
3	27	7	30	16	16	22	11
4	14	16	27	16,5	14	30	18
5	15	19	10	15	21	30	16
6	26	19	10	20	16	30	11
7	18	5	10	14	21	28	11
8	18	8	10	17	28	28	10
9	17	17	10	17	8	28	13
10	14	16	9	16,5	13	28	13
11	13	18	29	16	15	30	10
12	25	6	29	17	18	27	12
13	19	16	19	16,5	12	26,5	12
14	14	4	10	15	19	28	17
15	13	12	17	16,5	15	26	13
16	25	7	17	26	15	27	15
17	14	9	6	16	20	27	15
18	22	6	16	20	16	23,5	10
19	16	18	9	25	16	24	11
20	18	10	13	22	19	26,5	11
21	25	11	7	25	15	25,5	6
22	14	7	19	24	12	30	15
23	14	14	16	26	10	30	18
24	16	17	19	24,5	16	30	11
25	20	16	10	23,5	12	30	20
26	19	20	13	24	14	29	18
27	16	20	21	26,5	16	29	19
28	15	17	9	25,5	11	27	20
29	20	18	14	29	10	25	18
30	21	14	10	20	13	24	20
31	24	10	13	20	19	26	12
32	14	8	7	21	22	30	15
33	25	10	9	22	11	30	20

34	22	14	25	25	19	30	9
35	18	11	27	30	14	30	13
36	16	10	10	30	13	30	16
37	27	14	12	24,5	7	29	12
38	20	9	9	23,5	18	29	9
39	17	12	28	24	15	29	8
40	28	10	10	26,5	16	30	14
41	17	14	29	25,5	11	30	17
42	16	13	12	25	8	29	9
43	11	11	12	24	18	29	18
44	18	11	20	21	17	29	16
45	16	7	19	28	24	29	18
46	24	9	16	21	19	29	9
47	16	12	15	30	17	29	8
48	16	9	20	28	24	29	18
49	13	14	21	26	21	26,5	7
50	10	7	12	30	16	29	9
51	17	16	29	28	21	25,5	5
52	16	12	21	30	28	29	8
53	25	7	13	30	10	24	5
54	18	17	17	30	13	29	7
55	16	9	29	18	20	29	7
56	18	6	23	26	19	26,5	9
57	18	8	20	29	13	26,5	12
58	16	15	27	30	15	23,5	7
59	26	10	27	27	19	24	12
60	25	20	26	30	22	26,5	15
61	13	12	28	28	15	25,5	8
62	19	15	30	25	16	30	14
63	17	14	19	30	11	30	17
64	24	13	22	25	8	30	9
65	21	11	12	24	18	30	18
66	18	11	28	26	17	26	16
67	26	15	14	24,5	24	22	18
68	24	11	22	23,5	19	25	9
69	28	12	25	30	15	24,5	8
70	26	8	29	30	24	26	18
среднее значение	19	12	18	24	16,5	27,5	13
уровень выраженности	средний	низкий	средний	средний	низкий	высокий	низкий

Приложение 3

Результаты статистической обработки полученных данных

Множественный регрессионный анализ показателей личностных особенностей и копинг-стратегий руководителей

Мотивация достижения	Величина корреляц. связи r	Стандарт. коэфф. β	t	Ур.знч. p
	r	β		
замкнутый - открытый				
Ассертивные действия	0,831**	,716	9,747	0,000***
Вступление в социальный контакт	0,363**	,117	1,583	0,119*
сформированность интеллектуальных функций				
Осторожные действия	0,529**	,380	4,098	0,000***
Ассертивные действия	-0,378**	-,208	2,007	0,049**
неуверенный в себе - уверенный в себе				
Осторожные действия	0,388**	,204	2,291	0,026***
Избегание	-0,269*	-,145	-1,405	0,165*
Агрессивные действия	-0,665**	-,458	-4,740	0,000***
Поиск социальной поддержки	-0,385**	-,124	-1,579	0,120*
Ассертивные действия	-0,348*	-,215	-1,472	0,0207***
Вступление в социальный контакт	0,424*	,237	1,627	0,129*
флегматичный- легко возбудимый				
Агрессивные действия	0,263*	,246	1,756	0,084***
послушный - доминирующий				
Избегание	-0,365*	-,265	-1,843	0,070***
Агрессивные действия	-0,212*	,211	1,504	0,138*
благоразумный-склонный к риску				
Вступление в социальный контакт	0,353**	,249	1,884	0,065***
Асоциальные действия	-0,373**	-,375	2,645	0,010***
робкий- социально-смелый				
Осторожные действия	0,344**	,140	1,641	0,106*
Избегание	-0,398**	-,215	-2,272	0,027***
Агрессивные действия	0,524*	,137	1,627	0,109*
полагающийся на себя- зависимый от других				
Поиск социальной поддержки	-0,235*	,280	1,953	0,056**
безмятежный - тревожный				
Осторожные действия	-0,275*	-,177	-1,395	0,168*
Избегание	0,344*	,332	2,481	0,016***
самоконтроль-высокий самоконтроль				
Ассертивные действия	0,667**	,524	5,496	0,000***
расслабленный - напряженный				
Вступление в социальный контакт	-0,254*	-,127	-1,335	0,187*

Осторожные действия	0,587**	,386	3,663	0,001***
Асоциальные действия	-0,312*	-,235	-1,761	0,083***

Примечание: *- $p \leq 0,1$; **- $p \leq 0,05$; ***- $p \leq 0,01$

Приложение 4.

Тренинг-программа по развитию личностных особенностей руководителей

Содержание программы

Комплекс тренинговой программы включает в себя 3 этапа:

I этап - ориентировочный (1-2 занятия).

Цель: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с основными принципами работы социально-психологического тренинга, формулирование правил группы.

II этап - основной (3-12 занятий).

Цель этапа: коррекция тревожности и агрессивности у руководителей, развитие навыков общения, повышение самооценки, создание условий для самовыражения и раскрытия личностного потенциала руководителей.

III этап – закрепляющий (13-15 занятия).

Цель этапа: закрепление позитивных изменений в личности руководителей и формированию мотивации к дальнейшей службе, самосознанию и совершенствованию.

Каждое занятие тренинга состоит из следующих основных компонентов:

- вступление (приветствие, рефлексия прошлого занятия, разминка);
- основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия);
- заключение (рефлексия и релаксация).

Основные **методы** работы на тренинге таковы: игра (психотехнические игры, игровые методы разрешения конфликтных ситуаций, ролевые игры и др.); групповая дискуссия (анализ ситуаций, мозговой штурм и т.д.); психогимнастика и техники телесно-ориентированной терапии, арт-терапия.

Можно выделить следующие формы работы на тренинге: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микро-группе, групповая работа и др.

Требования к ведущему

Ведущий данной программы должен:

- знать психологические особенности руководителей;
- обладать навыками конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций;
- знать способы адекватного выражения чувств;
- знать принципы, методы и формы организации групповой работы с руководителями.

Ведущим может быть психолог, прошедший специальную подготовку. Личность психолога является важнейшим фактором, определяющим успешность тренинга. Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и психологом.

Возможно привлечение студентов старших курсов высших учебных заведений к проведению тренинговых занятий после прохождения дополнительного обучения для работы по данной программе.

Условия формирования групп руководителей

В группе не должно быть более 10-12 руководителей. Группа набирается по результатам диагностики из числа руководителей в возрасте 18-22 года с повышенным уровнем агрессивности, тревожности, неуверенности, дезадаптации . Содержание диагностических методик отражено в приложении..

Целесообразно включение в группу руководителей, не имеющих выше перечисленных проблем. При условии такого формирования группы руководители, имеющие проблемы, будут усваивать позитивные способы поведения не только с помощью ведущих, но и на

примерах поведения своих сверстников. Это повысит эффективность тренинговых занятий.

Организация групповых занятий

Каждое занятие рассчитано на 2 академических часа, частота проведения – 2- 5 раз в неделю.

Занятия должны проходить в комнате, имеющей достаточную площадь для проведения динамических упражнений и оборудованной доской или планшетом.

Ожидаемые результаты:

- снижение уровня тревожности и агрессивности у руководителей;
- формирование адекватной самооценки;
- повышение ответственности руководителей за собственные поступки;
- развитие способности к самоанализу и контролю поведения;
- формирование позитивных жизненных целей и повышение мотивации и способности к их достижению;
- формирование умения конструктивно разрешать конфликтные ситуации;
- раскрытие творческого потенциала руководителей.

План тренинговых занятий

	Темы занятий	Количество часов
	«Сотрудничество»	2 часа
	«Знакомство»	2 часа
	«Я тебя понимаю»	2 часа
	«Мои проблемы»	2 часа
	«Конфликтная ситуация»	2 часа
	«Эффективные приемы общения»	2 часа
	«Полюби себя»	2 часа
	«Мои слабости»	2 часа
	«Будь собой»	2 часа
0	«Групповая сплоченность»	2 часа
1	«Доверие»	2 часа
Занятие № 2	«Взаимоотношения в коллективе»	2 часа
3	«Прощай...»	2 часа

«Сотрудничество»

Цель: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с новой формой работы – социально-психологическим тренингом и основными принципами работы социально-психологического тренинга.

Ожидаемый результат: знакомство участников друг с другом, создание благоприятного психологического климата в группе.

Материалы и оборудование: ватман, маркеры, листы бумаги формата А4 (по количеству участников)

I. Вступление

Время проведения: 10 мин.

Введение. Слово ведущих.

Приветствие.

Разъяснение участникам об особенностях работы в тренинговой группе.

II. Основная часть

1. «Здравствуй, я рад познакомиться!»

Цель: Создание групповой атмосферы: знакомство участников.

Время проведения: 10 мин.

Содержание: Участникам предлагается сделать себе визитку, т.е. указать на карточке своё имя, которым они будут пользоваться на протяжении всех занятий. При этом можно взять себе любое имя: своё настоящее; игровое имя; имя своего хорошего знакомого. Предоставляется полная свобода выбора. Затем нужно прикрепить свою визитку на одежду. В дальнейшем на всём протяжении занятий участники будут обращаться друг к другу по этим именам. На выполнение даётся 3 мин.

Обсуждение: по очереди каждый из участников представится и скажет о себе несколько слов, что он ожидает от занятий.

2. «Правила нашей группы».

Цель: Выработка основных правил работы в тренинговой группе.

Время проведения: 10-15 мин.

Содержание: После того как участники познакомились, ведущий предлагает им правила работы в группе. Они их внимательно прочитывают и если все правила принимаются, то утверждают их. Если же участникам не нравится какое-либо правило, то они обосновывают своё недовольство и предлагают своё правило. Так же участники могут просто дополнить предложенные ведущим правила.

Правила:

1. Доверительный стиль общения.

Предлагаем принять единую форму общения на «ты», по имени.

2. «Здесь и теперь».

Во время занятий все говорят только о том, что волнует каждого; то, что происходит с нами в группе, мы обсуждаем здесь и теперь.

3. Не оцениваем друг друга.

Мы не говорим: «Ты мне не нравишься», а говорим: «Мне не нравится твоя манера общения». Не переходим на личности.

4. Уважение к говорящему.

Когда высказывается кто-либо из членов группы, мы его внимательно слушаем, даём возможность сказать то, что он хочет. Не перебиваем его.

5. Конфиденциальность всего происходящего в группе.

Всё, что происходит во время занятий, никогда, ни под каким предлогом не выносятся за пределы группы. Мы доверяем друг другу и группе в целом.

6. Активное участие в происходящем.

Не замыкаемся в себе, всегда внимательны к другим, нам интересны другие люди.

7. Искренность в общении.

Во время работы группы мы говорим только то, что чувствуем и думаем по поводу происходящего, т.е. только правду. Если нет желания говорить искренне и откровенно, то мы молчим. Без обиды принимаем высказывания других членов группы.

8. Как можно больше контактов и общения с различными людьми.

У каждого из нас есть определённые симпатии. Но во время занятий мы стараемся общаться со всеми членами группы, и особенно с теми, кого меньше всего знаем.

Правила записываются на листе ватмана, который постоянно висит на стене во время всех последующих занятий группы.

Краткое обсуждение выполнения задания.

3. Игра «Поменяйтесь местами»

Цель: сплочение коллектива, нахождение общего среди участников.

Время проведения: 10-15 мин.

Содержание: Ведущий стоит в центре круга и говорит признак, который относится к нескольким участникам, например: «Поменяйтесь местами те, кто сегодня проснулся рано!» Кто не успевает занять место – водит. В начале игры один стул убирается.

Обсуждение: Обмен впечатлениями после игры: в каких случаях все менялись местами? Когда вставали несколько человек? Когда вставал только один человек?

4. «Змея»

Цель: сокращение эмоциональной дистанции между руководителями в группе.

Время проведения: 15-20 мин.

Содержание: Одному из участников группы предлагается выйти в коридор или другое помещение. После того как он вышел, оставшиеся берутся за руки так, чтобы получилась цепочка. Эта цепочка изображает змею, а два крайних участника – её голову и хвост. Как это часто бывает, змея сворачивается во всевозможные кольца – «запутывается». (Ведущий помогает «змее» запутаться, предоставляя инициативу запутывания «голове» В процессе запутывания можно перешагивать через сомкнутые руки, подлезать под них. В конце запутывания «голова» и «хвост» змеи могут спрятать свои свободные руки, но братья за руки они не должны.)

Когда «змея» запуталась, ведущий приглашает руководителя, находившегося за дверью, и предлагает ему распутать «змею». При этом ему можно сообщить, что у неё есть «голова» и «хвост».

Краткое обсуждение выполнения задания.

III. Заключительная часть

Время проведения: 10-15 минут

Релаксация. Используется метод последовательного напряжения и расслабления различных групп мышц. После выполнения упражнения участники рассказывают о своем опыте, отмечая, что хорошо получилось, а что было трудно расслабить.

Получение обратной связи. Ответы на вопрос: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания. Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания»

Занятие №2

«Познакомимся поближе».

Цель: установить контакт с руководителями и создать положительную мотивацию к предстоящей службе.

Ожидаемые результаты: установление доверительных, партнерских отношений.

Материалы и оборудование: пустая коробочка, листы бумаги формата А 4.

I. Вступление

Время проведения: 10 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Рассказ о цели и содержании данного занятия.

1. «Моё настроение».

Цель: создание положительного настроения на работу

Время проведения: 5-10 мин.

Участникам предлагается сравнить своё настроение с каким-либо цветом (как вариант может быть сравнение с овощем, фруктом, погодой). Каждый по очереди высказывается, объясняя свой выбор.

Краткое обсуждение выполнения задания.

II. Основная часть

2. «Станьте в круг».

Цель: сплочение коллектива на эмоциональном уровне.

Время проведения: 10 мин.

Все собираются тесной кучей вокруг ведущего. Когда он говорит «начали», закрывают глаза и начинают двигаться хаотичным образом в разные стороны, стараясь при этом ни на кого не наступить. При этом участники жужжат как пчёлы. Через некоторое время ведущий хлопает в ладоши. Все должны замолчать и застыть в том месте и позе, где их застал сигнал. Не открывая глаз и ни к кому не прикасаясь руками необходимо попробовать выстроиться в круг. Это должно происходить в полной тишине. Когда все участники заняли свои места и остановятся, ведущий хлопает в ладоши три раза, они открывают глаза и смотрят, какую фигуру удалось построить.

Краткое обсуждение выполнения задания.

3. «Портрет»

Цель: развитие умения анализировать личностные особенности других

Время проведения: 15-20 минут

Участникам предлагается нарисовать портреты сидящего рядом по часовой стрелке. При этом надо стремиться к реальному сходству, подмечая индивидуальные особенности. Чем больше похож портрет на человека, тем лучше. После того как задание выполнено, портреты отдают ведущему и он показывает их всей группе. Задача группы отгадать кто нарисован.

Краткое обсуждение выполнения задания.

4. «Коллективная сказка»

Цель: способствовать дальнейшему сплочению группы.

Время проведения: 10-15 мин.

Группе даётся задание придумать сказку. При этом первый говорит одно предложение, второй второе, представляющее собой продолжение сказки, и т.д. по кругу. В итоге должна получиться завершённая история.

Краткое обсуждение выполнения задания.

5. «Зеркало»

Цель: развитие внимания, умения работать в паре.

Время проведения: 10-15 мин.

Участникам предлагается разбиться по парам. Ведущий предлагает задания. Например: пришиваем пуговицу, собираемся в дорогу, печём пирог, выступаем в цирке. Особенность в том, что все задания необходимо выполнять попарно, напротив друг друга. Один становится зеркалом, т.е. будет копировать все движения своего партнёра. Затем партнёры меняются ролями. Все задания выполняются молча.

Краткое обсуждение выполнения задания.

6. «Записки»

Цель: объединение группы общим секретом

Время проведения: 5 мин.

Руководителям предлагается написать записки и сказать, что они будут прочитаны только в последний день занятий. Записки должны быть анонимными. После того как все закончили писать, ведущий собирает их и складывает в заранее подготовленную пустую коробку. Содержание записок может быть любым: от мудрых мыслей, которые посетили участников, до анонимных писем конкретному человеку.

В последний день коробка вскрывается, записки вынимаются, тренер зачитывает их вслух. Зачастую можно прочесть очень любопытные вещи.

III. Заключительная часть

Время проведения: 10 мин.

Релаксация. Используется метод последовательного напряжения и расслабления различных групп мышц. После выполнения упражнения участники рассказывают о своем опыте, отмечая, что хорошо получилось, а что было трудно расслабить.

Получение обратной связи Ответы на вопрос: «Какое настроение у участников?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие №3.

«Я тебя понимаю»

Цель: отработка навыков уверенного поведения.

Ожидаемые результаты: создание спокойной, доверительной атмосферы в группе, тренировка участников группы навыкам расслабления, снятия телесных зажимов.

Материалы и оборудование: фломастеры, бумага, скотч, ножницы

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. Игра «Кенгуру»

Цель: отработать навык взаимодействия с партнером, способствовать сплочению группы.

Время проведения: 10 мин

Содержание: Участники делятся на пары. Один из них - кенгуру стоит, другой - кенгуренок - сначала встает спиной к нему (плотно), а затем приседает. Оба участника берутся за руки. Задача каждой пары именно в таком положении, не разнимая рук, пройти до противоположной стены, до ведущего, обойти помещение по кругу, попрыгать вместе и т. д.

На следующем этапе игры участники могут поменяться ролями, а затем - партнерами.

Обсуждение: участники игры в кругу делятся впечатлениями, ощущениями, возникшими у них при выполнении различных ролей.

II. Основная часть

2. «Прогулка по сказочному лесу»

Цель: снятие мышечных зажимов, развитие творческого воображения.

Время проведения: 15 мин

Содержание: Ведущий предлагает участникам представить, что они находятся в сказочном лесу, и попревращаться в различных животных (зайца, волка, лису, медведя, змею, жирафа и т.д.). Во время выполнения упражнения особенно важно поддерживать атмосферу психологической безопасности и безоценочности.

Обсуждение: после окончания упражнения участники обмениваются чувствами.

3. Понятие «тревожность»

Цель: осознание личностного смысла понятия «тревожность»

Время проведения: 10 минут

Содержание: Участникам задается вопрос: «Какие ассоциации вызывает у вас это слово?». Все ассоциации записываются на доске. В ходе дальнейшего обсуждения

необходимо подвести участников к представлению о том, что тревожность – это личностная черта, проявляющаяся в легкости формирования беспокойства и страхов.

4. «Я - Алла Пугачева»

Цель: отработать навык уверенного поведения в конкретных ситуациях.

Время проведения: 10 мин

Содержание: Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимого для него и в то же время известного присутствующим человека (Алла Пугачева, президент США, сказочный персонаж, литературный герой и т. д.).

Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу, показывает жест, характеризующий его героя). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

Обсуждение: каждый участник вербализует те чувства, которые возникли у него в ходе презентации.

5. «Скульптура» (известная игра)

Цель: развить умение владеть мышцами лица, рук, ног и т. д., снизить мышечное напряжение.

Время проведения: 15-20 минут

Содержание: Руководители разбиваются на пары. Один из них - скульптор, другой - скульптура. По заданию взрослого (или ведущего-ребенка) скульптор лепит из «глины» скульптуру:

- ребенка, который ничего не боится;
- ребенка, который всем доволен;
- ребенка, который выполнил сложное задание и т. д.

Темы для скульптур может предлагать ведущий, а могут выбирать сами руководители. Затем руководители могут поменяться ролями. Возможен вариант групповой скульптуры

Обсуждение: спросить, что чувствовали руководители в роли скульптора, скульптуры, какую фигуру приятно было изображать, какую — нет.

III. Заключительная часть

6. «Щепки на реке»

Цель: создать спокойную, доверительную атмосферу в группе, провести релаксацию

Время проведения: 15 минут

Содержание : участники встают в два длинных ряда, один напротив другого. Это — берега реки. Расстояние между рядами должно быть больше вытянутой реки. По реке сейчас поплывут Щепки. Один из желающих должен «проплыть» по реке. Он сам решит, как будет двигаться: быстро или медленно.

Участники игры - «берега»- помогают руками, ласковыми прикосновениями, движению щепки, которая сама выбирает путь: она может плыть прямо, может крутиться, может останавливаться и поворачивать назад... Когда Щепка проплывет весь путь, она становится краешком берега и встает рядом с другими. В это время следующая Щепка начинает свой путь...

Упражнение можно проводить как с открытыми, так и с закрытыми глазами (по желанию самих Щепок).

Обсуждение: участники делятся своими ощущениями, возникшими у них во время «плавания», описывают, что они чувствовали, когда к ним прикасались ласковые руки, что помогало им обрести спокойствие во время выполнения задания.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие № 4

«Мои проблемы»

Цель: отработка навыков саморегуляции, разрядка агрессии.

Ожидаемые результаты: создание спокойной, доверительной атмосферы в группе, тренировка участников группы в умении общаться.

Материалы и оборудование: фломастеры, бумага, скотч, карточки со скороговорками

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. «Поговорим о дне вчерашнем»

Цель: получение обратной связи, создание атмосферы спокойного и откровенного обсуждения, настрой на более серьезное отношение при выполнении следующих упражнений и этюдов.

Время проведения: 5 минут

Содержание: Работу лучше всего организовать в большом круге, а если присутствуют более 15—16 человек в микрогруппах по 7 — 8 человек. В ходе этого упражнения необходимо создать атмосферу неспешного, искреннего обмена мнениями. Высказываются только желающие, остальные внимательно слушают и помогают говорящему улыбкой, кивком головы и другими жестами.

Ведущий: «Для эффективной работы группы нам необходимо обязательно анализировать то, что происходит во время занятий. Вы, вероятно, вспоминали прошедшую встречу. Поделитесь со всеми своими впечатлениями о прошедшем занятии. Что помогло в работе над собой? Что так и не получилось? В чем причины? Какие претензии есть к членам группы, ведущему? Все ли понятно? Может быть, есть предложения по их изменению и добавления?»

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

II. Основная часть***2. Мини-лекция «Что такое агрессивность»***

Цель: осознание смысла понятия «агрессивность», ее позитивных и негативных сторон

Время проведения: 5-10 мин.

Содержание: Тренер дает определение термина. Агрессия (от латинского «agressio» — нападение, приступ) - это мотивированное деструктивное поведение, противоречащее нормам и правилам сосуществования людей в обществе, наносящее вред объектам нападения (одушевленным и неодушевленным), приносящее физический ущерб людям (отрицательные переживания, состояния напряженности, страха, подавленности и т. д.)

Обсуждение: Ведущий задает участникам следующие вопросы: «Какие ассоциации рождает это слово?», «Зачем агрессивность нужна человеку?», «А чем она может помешать?»

3. «Шла Саша по шоссе»

Цель: снять эмоциональное напряжение в группе

Время проведения: 15 минут.

Содержание: упражнение проводится в два этапа.

1 этап. Каждый из участников получает карточку с какой-либо скороговоркой и вспоминает какую-либо ситуацию, в которой чувствовал себя раздраженным. Имитируя данную ситуацию, участники, насупив брови и сжав кулаки, ходят по комнате в свободном направлении и бормочут себе под нос скороговорку (в удобном для них темпе) — ворчат. Время от времени они останавливаются друг перед другом и, потупив глаза, монотонно, тихим голосом, произносят скороговорку, стараясь интонацией и тембром

голоса передать свое неудовольствие, раздражение: «Шла Саша по шоссе...». После этого все продолжают бродить по комнате и «ворчать» себе «под нос». По сигналу тренера первый этап игры заканчивается.

2 этап. Участники с серьезными лицами молча ходят по комнате. Время от времени они останавливаются друг перед другом и сердито грозным голосом, трижды выкрикивают текст своей скороговорки. После этого продолжают молча ходить по комнате, до следующей встречи.

Обсуждение: участники отвечают на вопросы тренера: «Что они чувствовали после проведения 1 и 2 этапов игры?». «В каком случае удалось в большей степени освободиться от своих отрицательных эмоций?». «Как участники поступают в реальной ситуации, если кто-либо из близких постоянно ворчит или кричит на них?». «Могли бы они посоветовать близким выразить гнев в другой форме?».

Данная игра, как правило, вызывает оживление в группе, снимает излишнее эмоциональное напряжение. Многие участники, не выдерживая инструкции «говорить грозным голосом», начинают улыбаться и смеяться.

4. «Обзывалки»

Цель: познакомить руководителей с игровыми приемами, способствующими разрядке гнева в приемлемой форме при помощи вербальных средств

Время проведения: 15 минут

Содержание: участники игры передают по кругу мяч, при этом называют друг друга разными необидными словами. Это могут быть названия деревьев, фруктов, грибов, рыб, цветов... Каждое обращение обязательно должно начинаться со слов «А ты...». Например: «А ты-морковка!». В заключительном круге играющие обязательно говорят своему соседу что-нибудь приятное, например: «А ты - моя радость!...».

Примечание: игра будет полезна, если проводить ее в быстром темпе. Перед началом следует предупредить, что это только игра и обижаться друг на друга не надо.

5. Выполнение техники «И-а»

Цель: познакомить руководителей с безопасными способами разрядки агрессии.

Время проведения: 10-минут

Содержание: Для выполнения упражнения необходим стол с уложенным на нем подушками. Участники по очереди подходят к столу и резко бьют по подушкам рукой с громким криком «И-а». «И» произносится на вдохе, «а» - на выдохе.

Примечание: Многие руководители вначале очень стесняются выполнять это упражнение. Особенно тяжело дается громкий крик. Здесь может помочь поддержка ведущего и все группы (например, порепетировать крик всем вместе, хором).

Обсуждение: участники отвечают на вопросы ведущего: «Что было сложного в этом упражнении?», «Помогает ли данное упражнение выразить свою агрессию?» и т.д.

6. «Эффективное взаимодействие»

Цель: научить подростка выходить из конфликтных ситуаций приемлемыми способами.

Время проведения: 15 минут

Содержание:

1 этап Вербальный вариант.

Группа работает парами. Один из участников каждой пары держит в руках какой-либо значимый для него предмет (книгу, часы, тетрадь с записями и т. д.). Задача второго участника состоит в том, чтобы уговорить партнера отдать ему этот предмет. Первый участник может отдать предмет только тогда, когда захочет. Затем участники меняются ролями.

2 этап Невербальный вариант.

Упражнение выполняется аналогично вербальному варианту, но с использованием только невербальных средств общения.

Обсуждение упражнения целесообразно проводить после проведения обоих этапов. В ходе обсуждения участники по кругу делятся своими впечатлениями и отвечают на вопросы: «Когда было легче просить предмет?», «Какие слова или действия партнера побудили вас отдать его?»... Некоторые участники осознают, что не умеют отказывать другим и при этом часто попадают в неприятные ситуации.

Далее все участники обсуждают возможности использования данного упражнения в повседневной практике.

III. Заключительная часть

7. «Медитация»

Цель: разрядка агрессивных эмоций

Время проведения: 10 мин

Содержание : участники расслабляются, закрывают глаза и представляют себя на небольшой выставке, где находятся портреты людей, вызывающих у них раздражение, обиду, гнев. Они «ходят» по этой выставке, рассматривают портреты. Затем выбирают один из этих портретов, представляют этого человека. Им предлагается представить, что они говорят этому человеку и делают с ним все, к чему побуждают их чувства, не сдерживаясь.

Обсуждение: участники делятся своими ощущениями, возникшими у них во время «похода на выставку», описывают, что они чувствовали во время выполнения задания.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие № 5

«Конфликт»

Цель: знакомство с понятием «конфликт», видами конфликтов и способами их разрешения.

Ожидаемые результаты: расширение диапазона используемых подростками стратегий в конфликте

Материалы и оборудование: несколько старых газет, мелок, веревка длиной 8-10 метров

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. «Комплимент»

Цель: сплочение группы, создание рабочей атмосферы

Время проведения: 5- 10 минут.

Содержание: Участники становятся в круг и берутся за руки. Один из участников стоит в центре круга и начинает двигаться вдоль круга по часовой стрелке, останавливаясь около каждого участника в тот момент, когда тот скажет ему комплимент. После того как первый пройдет четверых из всех, второй начинает движение вслед за ним и т.д. по очереди.

II. Основная часть

2. Мозговой штурм «Что такое конфликт?»

Цель: актуализация представлений участников о сути конфликтов.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Участникам предлагается высказаться, как они понимают, что означает понятие «конфликт». После их предположений озвучивается общепринятое понятие: «Конфликт - это противостояние сторон, точек зрения». В конфликтных ситуациях принято выделять оппонентов (противостоящие стороны) и собственно предмет конфликта (из-за чего стороны пришли к разногласию). Противостоящими сторонами могут выступать различные по составу и численности группы людей, целые народы, государства. Предметом конфликта может стать любая материальная вещь, точка зрения, приверженность к религии, национальность и т. д.

По окончании краткой информационной справки руководителей просят вспомнить конфликтные ситуации, в которых они участвовали или которые они наблюдали, чем заканчивались эти противостояния?

3. «Веревка»

Цель: воссоздание конфликтной ситуации в условиях группы.

Время проведения: 20 минут.

Содержание: По желанию выходят два добровольца. Ведущий дает им вводную ситуацию: два одноклассника повздорили из-за того, что один из них воспользовался мобильным телефоном другого с его разрешения, но «проговорил» много денег и не хочет оплачивать свои переговоры. Первый стоит на том, что он это сделал с разрешения другого, и они не устанавливали время разговоров. Второй требует оплаты. Ни одна сторона не идет на примирение, причем на свою сторону пытается перетянуть одноклассников.

Двое оппонентов берутся за разные концы веревки и начинают тянуть в стороны, доказывая свою правоту и прося помощи у других участников группы, Ребята, поддерживающие ту или иную сторону, также берутся за концы веревки и тянут в сторону поддерживаемой ими точки зрения. В конце концов, в «конфликт» вовлекается вся группа.

Ведущие отводят в сторону главных оппонентов, а остальные продолжают тянуть веревку, стремясь отстоять свое мнение.

Спустя некоторое время ведущий останавливает ребят и переходит к обсуждению.

4. Информационная часть

«Виды конфликтов и способы их разрешения»

Цель: знакомство с видами конфликтов и способами их разрешения.

Время проведения: 15 минут.

Содержание: *Ведущий:* «В ходе предшествовавшей игры вы наглядно продемонстрировали, каким образом разворачивается конфликт. В противоборство была вовлечена вся группа. В конце два «зачинщика» отошли в сторону, а остальные продолжали спорить. Хорошо, что это была игра и члены группы не рассорились. Но в жизни бывает совсем по-другому. Из-за того что два человека не смогли разрешить свой спор, весь класс мог разбиться на два враждующих лагеря. Этот конфликт был деструктивным. Действительно, конфликты могут быть конструктивными и деструктивными. В конструктивных конфликтах возникают новые связи, взаимодействия, в деструктивных-напротив, отношения разрушаются.

Конфликтные ситуации вызывают у людей определенные негативные чувства. Для того чтобы конфликты не приносили негативных последствий, их нужно уметь разрешать».

Далее рассказывается о способах разрешения конфликта, а руководители иллюстрируют их примерами из своей жизни:

Уход: уклонение от конфликта, стремление выйти из конфликтной ситуации, не разрешая ее. Испытываемые при этом чувства: затаенный гнев, депрессия. Обидчика игнорируют, отпускают ехидные замечания за спиной, отказываются от дальнейших отношений.

Приспособление: изменение своей позиции, сглаживание противоречий, отказ от своих интересов. При этом человек подавляет свои негативные эмоции, делает вид, что все в порядке, что ничего не произошло, ругает себя за свою раздражительность, вынашивает план мести.

Конкуренция (силовое решение, борьба): соперничество, открытая борьба за свои интересы, отстаивание своей позиции, стремление доказать, что другой не прав, попытки перекричать его, применить физическое насилие, требование беспрекословного подчинения, попытки перехитрить, призвать на помощь союзников, шантаж разрывом отношений.

Компромисс: урегулирование разногласий через взаимные уступки. Поддерживаются дружеские отношения, предмет спора делится поровну.

Сотрудничество (поиск нового решения): в выходе из конфликта все стороны удовлетворяются полностью через нахождение замен предмета спора на равнозначные или на более ценные.

5. «Датский бокс»

Цель: выявление возможностей конструктивного разрешения споров.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Ведущий: «Эту игру придумали датские мужчины, чтобы коротать долгие зимние вечера. В эту игру могут играть все, потому что все в ней зависит не от силы, а от скорости реакции и остроты глаз. Можно выиграть и хитростью, если делать обманные движения и броски, поддаваться на время, чтобы затем воспользоваться снижением внимания партнера.

Разбейтесь на пары и встаньте друг против друга на расстоянии вытянутой руки. Затем сожмите руку в кулак и прижмите его к кулаку партнера так, чтобы мизинец был прижат к его мизинцу, ваш безымянный - к его безымянному и т. д. Четыре пальца должны быть крепко прижаты. На счет «три» в бой вступают большие пальцы. Побеждает тот, чей большой палец окажется сверху, прижав большой палец партнера к его кулаку хотя бы на секунду.

Проиграйте несколько раундов, с каждым разом у вас будет получаться все лучше и лучше. Закончив игру, поблагодарите партнера за честный бой».

Замечания для ведущих: Нужно предупредить участников, что причинять боль партнеру не следует.

6. «Разговор с собой»

Цель: развитие навыков анализа поведения.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Участникам предлагается проанализировать свои чувства, мысли и действия во время предыдущей игры. Что они могут сказать самим себе? Как они оценивают свои чувства? Если пришлось проиграть, чувствовали ли обиду и на кого? А если выиграли, появилось ли чувство удовлетворения? Если найдутся добровольцы, им можно предложить рассказать группе, что они сами себе сказали после победы (поражения).

Замечания: Если случится так, что добровольцев не найдется, не стоит насильно заставлять ребят рассказывать о том, что они думают. Самое главное, что они научились проигрывать или выигрывать не просто так, но и анализируя свои чувства.

III. Заключительная часть

7. «Бумажные мячики»

Цель: достижение состояния эмоциональной разрядки.

Время проведения: 5 минут.

Содержание: На полу проводится «граница». Группа делится на две команды, из газет сминаются «мячики». По команде ведущего команды перебрасывают на

противоположную сторону «мячики». Задача: перебросить их как можно больше, чтобы почти все «мячики» оказались на территории «противника».

Замечания для ведущих: Поиграйте вместе с участниками.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие № 6

«Эффективные приемы общения»

Цель: Обучение на практике способам разрешения конфликтных ситуаций в межличностных отношениях.

Ожидаемые результаты: расширение диапазона используемых подростками стратегий в конфликте.

Материалы и оборудование: большие листы бумаги, эластичные бинты, повязки на глаза, фломастеры, воздушные шары по количеству участников, магнитофон, аудиокассета с записью медиативной и веселой музыки.

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. «Испорченный телефон»

Цель: сплочение группы, создание рабочей атмосферы

Время проведения: 5- 10 минут.

Содержание: Участники встают в цепочку. Психолог встает в конце цепочки. Таким образом, все руководители повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом стоящему впереди подростку. Затем он жестами показывает какой-либо предмет (спичечный коробок, пистолет, волейбольный мяч и т.д.). Первый участник поворачивается лицом ко второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему, третий – четвертому и т.д. Последний участник показывает предмет.

II. Основная часть

2. «Толкалки»

Цель: развитие навыков анализа конфликтных ситуаций.

Время проведения: 15- 20 минут.

Содержание Ведущий: «В другом варианте разрешения конфликтов (силовом решении, борьбе) конфликт может привести к разрыву отношений. У людей, являющихся непосредственными участниками конфликта, и тех, кто за ним наблюдает и вовлекается в него, возникает масса негативных чувств: злоба, ненависть, гнев, физическое насилие, унижение. В этой борьбе люди часто не рассчитывают свои силы, переходят дозволенные границы. Между тем даже открытым в соперничестве не следует унижать соперника».

Группа разбивается на пары. Партнеры встают на расстоянии вытянутой руки друг от друга, руки подняты на высоту плеч и опираются на ладони соперника. По сигналу ведущего пары начинают толкать друг друга ладонями, стараясь сдвинуть с места «соперника».

Обсуждение: Какие чувства вы испытывали в отношении партнера? Старались ли вы его уберечь от травм? Хотелось ли вам выиграть любыми путями? Нужно ли в настоящих

конфликтах «беречь» соперника, или для выигрыша можно применять любые способы? Если бы это была не игровая ситуация, как бы вы действовали? Случалось ли вам наблюдать, как конфликтные ситуации начинались с безобидных игр? Что происходило? Почему ребята так себя вели?

Замечания для ведущих: Нужно предупредить участников, чтобы они были предельно внимательны и не травмировали друг друга. Упражнение можно модифицировать, можно толкаться скрещенными руками, спинами.

3. «Головомяч»

Цель: развитие навыков сотрудничества в разрешении конфликтных ситуаций.

Время проведения: 15- 20 минут.

Содержание: *Ведущий:* «В случаях урегулирования разногласий стороны приходят к общему решению через договор, нахождение общего решения, в этом способе разрешения конфликтов дружеские отношения сохраняются и переходят на более качественный уровень, люди уважают друг друга». Группа распределяется на пары. На пол между ребятами кладется надутый воздушный шарик. Задача: поднять его с пола без помощи рук. После того как все шары подняты, ребятам предлагается зажать по одному шару между лбами и по одному между животами. Задача: перенести шары в противоположный угол комнаты без помощи рук.

Обсуждение: Как пары пришли к решению трудного вопроса? Сразу ли удалось выполнить задачу или пришлось преодолеть трудности? Какие? План решения задачи обговаривался заранее или он возник в процессе? Случалось ли вам в жизни встречаться с ситуациями, когда приходилось договариваться с соперником?

4. Групповая дискуссия

«Чему мы научились при разрешении конфликтов»

Цель: развитие навыков в разрешении конфликтных ситуаций

Время проведения: 15-20 минут

Содержание: Разбирается настоящая конфликтная ситуация, в которой руководители принимали участие. Анализируются причины ее возникновения, способ разрешения, итог конфликта? Как могла бы эта ситуация разрешиться с учетом полученных навыков?

Ведущему необходимо принять активное участие в дискуссии, можно привести свои примеры конфликтных ситуаций.

III. Заключительная часть

5. «Веселая гусеница»

Цель : достижение состояния эмоциональной разрядки.

Время проведения: 10-15 минут

Содержание : Упражнение проводится под веселую музыку. Участники выстраиваются в шеренгу друг за другом. Между спиной стоящего впереди и грудью следующего за ним подростка зажат воздушный шарик. Гусеница начинает двигаться все быстрее и быстрее, извиваясь и делая повороты, а задача руководителей, чтобы ни один шарик не упал и не лопнул. Условие: реками не помогать!

Замечания для ведущих: Примите участие в игре, это очень весело и помогает сбросить негативные эмоции.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие № 7

«Полюбить себя»

Цель: прояснение Я-концепции; развитие уверенности в себе через любовь; закрепление благоприятного отношения к себе.

Ожидаемые результаты: повышение самооценки.

Материалы и оборудование: повязки на глаза, бумага, магнитофон

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. «Молекулы»

Цель: создание благоприятной для дальнейшей работы атмосферы.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Руководителям предлагается представить себя атомами: согнуть руки в локтях и прижать кисти к плечам. Психолог говорит: «Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно будет определяться тем, какое число будет названо. Сейчас начните быстро двигаться по этой комнате, и я время от времени буду говорить какое-то число, например три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы, по три атома в каждой. Молекула должна выглядеть так: атомы стоят лицом друг к другу, соприкасаясь друг другом предплечьями».

II. Основная часть

1. 2. «Бип!»

Цель: развитие навыков эффективного общения.

Время проведения: 15 минут

Содержание: Вся группа, за исключением водящего, сидит кругом (на стульях или в креслах).

Водящий с завязанными глазами ходит внутри круга, периодически садясь к участникам на колени. Его задача — угадать, к кому он сел. Ощупывать не разрешается, садиться надо спиной к сидящему, так, как будто садишься на стул.

Сидящий должен сказать «Бип!», желательно «не своим голосом», чтобы его не узнали. Если водящий угадал, на чьих коленях он сидит, то это член группы начинает водить, а предыдущий садится на его место.

3. Не могу полюбить себя

Цель: определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций.

Время проведения: 20 минут

Содержание: Ведущие: «В течение ближайших 15 минут вы должны составить как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дальше, но ни в коем случае не меньше. Написали?»

Теперь вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам типа: «Любить себя нескромно», «Человек должен любить других, а не себя». Мы уже выясняли, что подобные высказывания — лишь ширма, за которой неудачник прячется от реальных причин своих неудач. Поэтому пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами.

Теперь перед вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, список того, что портит вам жизнь.

Прежде всего подумайте: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не могли

помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут мешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть.

Почему бы вам не сделать то же самое для себя?

Почему не помочь самому себе?

Выпишите их в отдельный список, а из этого вычеркните. Ну что, много ли осталось?

Давайте поступим с ними таким образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

4. Я в лучах солнца

Цель: развитие навыков уверенного поведения и уверенности в себе

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Участникам предлагается на отдельном листе нарисовать солнце так, как его рисуют дети: с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке надо написать свое имя или нарисовать свой портрет. Около каждого луча написать что-нибудь хорошее о себе. Задача — написать о себе как можно лучше.

Ведущий: «Носите этот листочек всюду с собой. Добавляйте лучи. А если вам станет особенно мерзко на душе и покажется, что вы ни на что не годитесь, достаньте это солнце, посмотрите на него и вспомните, почему вы написали о том или другом своем качестве. Приводите как можно более конкретные примеры, выражающие это качество. Еще лучше записать это в дневник или на магнитофон.

Одно предупреждение все же необходимо. Любить себя - это не значит все время гладить себя по головке и все прощать. Любить себя - это значит понимать свои слабости и недостатки и даже отвратительные черты, для того чтобы иметь силы и возможности их преодолевать, становиться лучше, сильнее, независимее. А значит, быть готовым к тем трудностям, которые обязательно выпадут на вашу долю.

5. «Гимн себе»

Цель: развитие навыков уверенного поведения

Время проведения: 15 минут

Содержание: **Ведущий:** «Я — это Я. Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я.

Есть люди, чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я.

Поэтому все, что исходит от меня, — это подлинно мое, потому что именно Я выбрал(а) это.

Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая все мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут увидеть; мои чувства, какими бы они ни были, — тревога, удовольствие, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой рот и все слова, которые он может произносить, — вежливые, ласковые или грубые, правильные или неправильные; мой голос, громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или ко мне самому(самой).

Мне принадлежат все мои фантазии, мои мечты, все мои надежды и мои страхи.

Мне принадлежат все мои победы и успехи. Все мои поражения и ошибки.

Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу очень близко познакомиться с собой.

Я могу полюбить себя и подружиться с собой. И Я могу сделать так, чтобы все во мне содействовало моим интересам.

Я знаю, что кое-что во мне озадачивает меня, и есть во мне что-то такое, чего Я не знаю. Но поскольку Я дружу с собой и люблю себя,

Я могу осторожно и терпеливо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о себе самом(самой).

Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что Я делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, — это мое. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я в данный момент.

Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видел(а) и ощущал(а), что Я говорил(а) и что Я делал(а), как Я думал(а) и как Я чувствовал(а), Я вижу, что не вполне меня устраивает.

Я могу отказаться от того, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется очень нужным, и открыть что-то новое в себе самом (самой).

Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, говорить и действовать. У меня есть все, чтобы быть близким(ой) с другими людьми, чтобы быть продуктивным(ой), вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня.

Я принадлежу себе и поэтому я могу строить себя.

Я — это Я, и Я — это замечательно.

III. Заключительная часть

6. «Формула любви к себе»

Цель: достижение состояния эмоциональной разрядки.

Время проведения: 5 минут

Содержание: Ведущий: «Вспомните известный мультфильм про маленького серенького ослика, которому надоело быть осликом. И он стал вначале бабочкой, потом, если не ошибаюсь, птичкой, потом кем-то еще... Пока наконец не понял, что для него самого и для всех других будет лучше, если он останется маленьким сереньким осликом.

Поэтому, прошу вас, не забывайте каждый день подходить к зеркалу, смотреть себе в глаза, улыбаться и говорить: «Я люблю тебя (и назовите свое имя) и принимаю тебя таким, какой ты есть, со всеми достоинствами и недостатками. Я не буду бороться с тобой, и мне совершенно незачем побеждать тебя. Но моя любовь даст мне возможность развиваться и совершенствоваться, самому радоваться жизни и приносить радость в жизнь других».

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

Занятие № 8.

«Мои слабости»

Цель: научение говорить о себе только позитивно; активизация процесса самопознания; повышение самопонимания на основе своих положительных качеств.

Ожидаемые результаты: повышение самооценки.

Материалы и оборудование: фломастеры, бумага, скотч, ножницы

I. Вступление

Время проведения: 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

1. «Приветственная фраза»

Цель: сплочение группы, актуализация позитивного опыта участников.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Руководители садятся в круг, затем один из них просит другого передать третьему какую-либо приветственную фразу. Второй участник передает третьему эту

фразу, третий просит второго передать первому несколько слов благодарности, а сам тем временем просит четвертого участника передать пятому свое приветствие. Четвертый передает пятому приветствие, посланное третьим участником, тот посылает обратно благодарность и т. д. Слова приветия и благодарности должны быть краткими: одна-две фразы, не более.

Приблизительный вариант: «Доброе утро! Вы прекрасно выглядите!»

Обратное послание: «Спасибо. Вы очень любезны».

II. Основная часть

2. «Автопилот»

Цель: поможет лучше разобраться в себе и настроиться на радостную и продуктивную жизнь в дальнейшем.

Время проведения: 15 минут.

Содержание: Участники должны записать не менее десяти фраз-установок типа: «Я умный!», «Я сильный!», «Я обаятельная!», «Я красивая!» и т. п.

Естественно, эти установки должны относиться непосредственно к вам, отражать ваши жизненные цели и стремление стать именно таким.

Необходимо отнестись к этому заданию серьезно, так как жизнь человека во многом определяется именно тем, что он о себе думает, что он чаще всего себе говорит. Ни в коем случае нельзя чтобы участники писали фразы, подчеркивающие их слабости и недостатки, Это должна быть оптимистическая программа будущего, своеобразный автопилот, который поможет вам в любых жизненных ситуациях.

3. «Комплименты»

Цель: расширить знания участников о самих себе, повысить самооценку.

Время проведения: 20 минут.

Содержание: Каждому участнику группа рассказывает о том, что в нем нравится. Упражнение эффективно только в том случае, если комплимент говорят искренне, а слушающий их молча принимает, не пытаясь противоречить или благодарить.

4. «Что мне нравится, что я люблю в самом себе?»

Цель: принятие себя.

Время проведения: 15 минут.

Содержание: Участники по очереди отвечают на вопрос «Что мне нравится, что я люблю в самом себе?». Важно следить за тем, чтобы участники говорили уверенным и радостным тоном, не преуменьшая свои достоинства, а преувеличивая их (например, не «иногда я бываю умной», а «я невероятно умная»). Группа должна поддерживать каждого участника, принимая его и радуясь вместе с ним.

5. «Что я люблю делать?»

Цель: принятие себя.

Время проведения: 5-10 минут.

Содержание: Участники по очереди отвечают на вопрос, вынесенный в название упражнения.

III. Заключительная часть

6. «Я ценю себя»

Цель: осознание внутренних ресурсов, повышение уверенности в себе.

Время проведения: 10 минут

Содержание: Сядьте поудобнее на стуле так, чтобы ноги стояли на полу. Слегка прикройте глаза и просто следите за дыханием. Теперь направьте свой мысленный взор вовнутрь и скажите себе, что вы себя любите.

Это может звучать примерно так: «Я высоко ценю себя». Это придаст вам силы и укрепит дух. Выполняя это упражнение, периодически следите за своим дыханием.

Теперь сосредоточьтесь еще сильнее и определите то место, где хранится сокровище, носящее ваше имя. Приближаясь к этому священному месту, подумайте о своих

возможностях: способности видеть, слышать, осязать, ощущать вкус и запах, чувствовать, думать, двигаться и делать выбор. Как следует подумайте о каждой из этих возможностей, вспомните, как часто вы пользовались ими, как пользуетесь сейчас, как нужны они будут в дальнейшем.

Теперь вспомните, что это все — вы, что это вы можете увидеть новые картины, услышать новые звуки и т. д. Постарайтесь осознать, что благодаря этим возможностям вы никогда не будете беспомощными.

А теперь вспомните, что вы — частица Вселенной; вы получаете энергию из недр земли, благодаря ей вы можете уверенно стоять на ногах, понимать смысл окружающего мира, вас заряжают и другие люди, которые готовы быть с вами и нуждаются в вас.

Помните, вы свободны, чтобы все видеть и слышать, но выбираете лишь то, что вам нужно. И тогда отчетливо скажите «да» тому, что необходимо, и «нет» всему ненужному и лишнему. Вы будете нести добро и себе, и другим вместо зла и бессмысленной борьбы.

А теперь снова сосредоточьтесь на своем дыхании.

Ритуал прощания.

Занятие № 9.

«Будьте собой, но в лучшем виде»

Цель: обучение тому, как находить в себе скрытые особенности личности и использовать приемы для изменения в лучшую сторону; развитие способности понимания своего состояния и состояния других людей.

Ожидаемые результаты: повышение самооценки.

Материалы и оборудование: фломастеры, бумага, скотч, стикеры

I. Вступление

Время проведения: 5- 10 минут

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после предыдущего занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

II. Основная часть

1. I. «Восковая палочка»

Цель: сплочение группы, создания рабочей атмосферы

Время проведения: 10 минут

Содержание: Группа стоит в кругу близко друг к другу, выставив ладони на уровне груди внутрь круга. Руки согнуты в локтях. Участник в центре круга — «восковая палочка». Его ноги «прибиты» к полу, а костей у него нет. «Палочка», закрыв глаза, качается, группа мягко перетасовывает ее от одного члена группы к другому.

Это упражнение может быть использовано как тест на групповую сплоченность, индивидуальную агрессивность, тревожность и напряженность.

2. Художественный фильм

Цель: повышение самооценки, развитие процесса самораскрытия

Время проведения: 15-20 минут

Содержание: Ведущий: «Станьте режиссером своей жизни, вместо того чтобы быть актером. Поставим фильм — каждый про свою будущую жизнь.

Вот как предлагает это сделать московский психолог Н. Н. Толстых: «Представьте себе всю вашу будущую жизнь как художественный фильм, в котором вы играете главную роль. Вы сами - и сценарист, и постановщик, и директор картины. Вам решать, о чем этот фильм, вам выбирать, какие в нем будут действовать персонажи, где будут происходить события». А дальше - *внимание!* *Очень важный момент* - надо нарисовать на бумаге свой портрет - портрет героя будущего фильма, но не обычный автопортрет, а портрет того, кем бы вы хотели стать. При этом не важно, будет ли этот рисунок выполнен в

реалистической, абстрактной или в какой угодно другой манере. Важно, чтобы он отражал вас таким, каким вы хотели бы видеть себя в будущем.

Отдохните немного и посмотрите на него. Скажите себе: «Это я. Такой, каким я сделал себя сам. Нравлюсь ли я себе таким?» Если нет или не совсем, все еще можно исправить. Внесите необходимые изменения, уберите ненужное, добавьте детали. Сделайте все, чтобы вы были довольны. Не торопитесь.

Обсуждение: Участникам предлагается ответить на вопрос: Теперь вы нравитесь себе? Тогда опишите словами то, что вы в него вложили.

3. «Царская семья»

Цель: повысить самооценку участников группы.

Время проведения: 15 мин

Содержание: Участники делятся на 4 подгруппы, каждая из которых получает карточку с заданием «изобразить семейный портрет».

1-я подгруппа представляет царскую семью; *2-я подгруппа* — семью всемирно известного ученого; *3-я подгруппа* — семью «новых русских»; *4-я подгруппа* — семью кинозвезды. Подгруппы по очереди представляют «семейную фотографию». Остальные участники пытаются отгадать, кто «изображен» на «фото».

Обсуждение: участники отвечают в кругу на вопрос «Что вы чувствовали во время выполнения упражнения?»

4. «Недоτροги»

Цель: повысить самооценку руководителя, развить эмпатию

Время проведения: 15 мин.

Содержание: Ведущий вместе с руководителями в течение нескольких минут рисуют карточки с пиктограммами. Необходимо обсудить с руководителями, что означает каждая пиктограмма. Например, картинка с изображением улыбающегося человечка может символизировать Веселье, с изображением, например, двух одинаковых нарисованных конфет - Доброту или Честность. Вместо пиктограмм можно записать на каждой карточке какое-либо положительное качество руководителя (обязательно положительное!).

Каждому участнику выдается 5-8 карточек. По сигналу ведущего участники стараются закрепить на спинах товарищей (при помощи скотча, стикеров и т. д.) все карточки.

По следующему сигналу ведущего руководители прекращают игру и обычно с большим нетерпением снимают со спины «добычу». На первых порах, конечно, случается, что не у всех играющих оказывается много карточек, но при многократном повторении игры и после проведения обсуждений ситуация меняется.

Обсуждение: можно спросить у участников, приятно ли получать карточки. Затем можно спросить, что приятнее: дарить хорошие слова другим или получать их самому. Как правило, участники говорят, что нравится и дарить, и получать. Тогда ведущий может обратить их внимание на тех участников, которые совсем не получили карточек или получили совсем мало. Обычно эти участники признаются, что они с удовольствием дарили, но им бы тоже хотелось получить в подарок карточку.

Чаще всего, при повторном проведении игры «отверженных» участников не остается.

5. «Самый-самый»

Цель: определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций

Время проведения: 10 минут

Содержание: Участникам предлагается рассказать о своих достоинствах и подтвердить их фактами.

После проведения упражнения происходит обсуждение эмоционального состояния участников.

III. Заключительная часть

1. 5. «Я ценю себя»

Цель: повышение самооценки

Время проведения: 10 минут

Содержание: Ведущий: «Сядьте поудобнее на стуле так, чтобы ноги стояли на полу. Слегка прикройте глаза и просто следите за дыханием. Теперь направьте свой мысленный взор вовнутрь и скажите себе, что вы себя любите.

Это может звучать примерно так: «Я высоко ценю себя».

Это придаст вам силы и укрепит дух. Выполняя это упражнение, периодически следите за своим дыханием.

Теперь сосредоточьтесь еще сильнее и определите то место, где хранится сокровище, носящее ваше имя. Приближаясь к этому священному месту, подумайте о своих возможностях: способности видеть, слышать, осязать, ощущать вкус и запах, чувствовать, думать, двигаться и делать выбор. Как следует подумайте о каждой из этих возможностей, вспомните, как часто вы пользовались ими, как пользуетесь сейчас, как нужны они будут в дальнейшем.

Теперь вспомните, что это все – вы, что это вы можете увидеть новые картины, услышать новые звуки и т.д. Постарайтесь осознать, что благодаря этим возможностям вы никогда не будете беспомощными.

А теперь вспомните, что вы- частица Вселенной; вы получаете энергию из недр земли, благодаря ей вы можете уверенно стоять на ногах, понимать смысл окружающего мира, вас заряжают и другие люди, которые готовы быть с вами и нуждаются в вас.

Помните, вы свободны, чтобы все видеть и слышать, но выбираете лишь то, что вам нужно. И тогда отчетливо скажите «да» тому, что необходимо, и «нет» всему ненужному и лишнему. Вы будете нести добро и себе, и другим вместо зла и бессмысленной борьбы.

А теперь снова сосредоточьтесь на своем дыхании.

Хорошенько запомните это упражнение и почаще делайте его.

Ритуал прощания.

Занятие №10

«групповая сплоченность»

Цель : развить групповую сплоченность ,групповое взаимодействие , создать приятную обстановку.

Материал оборудование: салфетки, 0,5 бутылочка с водой, стикеры, ручки, фломастеры , маркеры, карандаши ,А4 листы ,плакат.

Время проведения: 5-10 минут

1. «Приветствие »

Содержание: Участникам по кругу предлагается поздороваться следующим образом: Привет- машем друг другу рукой, Как дела?-пожимаем руку . Всё ОК! показываем рукой большой пальчик вверх. Так держать!- дружеское объятие.

2. «салфетки»

Время проведения 10-15 минут

Содержание: Упражнение помогает участникам тренинга познакомиться, а так же создает в группе веселую позитивную атмосферу.

Описание. Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу пачку бумажных салфеток со словами: «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе столько салфеток, сколько как вы считаете нужно вам».

После того как все участники взяли салфетки, тренер просит каждого представиться и сообщить о себе столько фактов, сколько салфеток он взял.

Обсуждение. Не требуется.

Вариант. Можно попросить участников поделиться фактами о себе, а информацией, так или иначе связанной с темой тренинга.

3. «передай другому»

Цель: создать позитивную атмосферу в группе

Время проведения: 5-10 минут

Содержание: Участникам предлагается передавать предмет по кругу, но передача должна не просто из рук в руки, а разными способами т.е. не повторяться.

4. «Миссис Мамбл»

Цель: Упражнение направлено на то, чтобы участники могли расслабиться и посмеяться.

Время проведения: 10-15 минут

Содержание: Участники усаживаются в круг. Один из игроков должен обратиться к своему соседу справа и сказать: «Простите, вы не видели миссис Мамбл?». Сосед справа отвечает фразой: «Нет, я не видел. Но могу спросить у соседа», поворачивается к своему соседу справа и задает установленный вопрос, и так по кругу. Причем, задавая и отвечая на вопросы, нельзя показывать зубы. Поскольку выражение лица и голос очень комичны, тот, кто засмеется или покажет зубы во время диалога, выбывает из игры.

Вопросы для обратной связи: Что было самым сложным? Что помогло выполнить упражнение? Как остальные участники группы помогали вам выполнить упражнение (если помогали)? Что (кто) помешало выполнить?

5. «несколько способов борьбы со стрессом»

Цель: выяснить какими обычно способами пользуются руководители для борьбы со стрессом

Время проведения: 10-15 минут

Содержание: Участникам предлагается придумать совместно 20 способов, как справиться со стрессом.

Мы все сталкиваемся со стрессом в различных формах и с некоторыми из них мы справляемся лучше чем с другими. Какой метод будет для нас самым лучшим? Участникам предлагается написать свои секреты борьбы со стрессом на клейких листочках анонимно и приклеить их к доске или стене, чтобы каждый смог найти для себя что-нибудь новенькое за время перерыва.

6. «коллаж»

Цель: групповое сплочение коллектива

Время проведения: 15-20 минут

Содержание: участникам предлагается выразить свое душевное состояние в форме пожеланий, рисунков, цветов и т.д.

Обратная связь

Занятие №11

«Повышение доверия к другим себе как профилактика конфликтности»

Оборудование и стимульный материал: образец правил группы, классная доска, мел или фломастер, мячик.

1. «Я и другие»

Время проведения: 5-10 минут

Цель – коррекция и развития доверия другому.

Ведущий предлагает каждому участнику бросить мяч другому, отвечая на вопросы:

1. что хорошего он знает об этом участнике?
2. что общего у него с этим участником?
3. в каких случаях он может положиться на этого участника?

2. «Я+Я=МЫ»

Время проведения: 10-15 минут

Цель – коррекция и развитие доверия другому.

По команде ведущего все участники одновременно произносят слово «Я», затем хлопают в ладоши на знак «+», снова говорят слово «Я», два раза хлопают в ладоши на знак «=» и произносят слово «МЫ».

3.«Мой цветок»

Время проведения :10-15 минут

Цель – коррекция и развитие доверия себе.

Ведущий предлагает участникам семинара нарисовать на бумаге цветок (образец он сам рисует на классной доске), в центре которого каждый пишет свое имя. Далее на каждом лепестке записываются ответы на следующие вопросы:

1. в чем Я хорошо разбираюсь?
2. за что Я нравлюсь самому себе (или люблю самого себя)?

После выполнения данного задания участники, по желанию, зачитывают свои ответы и обсуждают их с другими участниками практикума.

4.«Я и другие»

Время проведения:5-10 минут

Цель – коррекция и развития доверия другому.

Ведущий предлагает каждому участнику бросить мяч другому, отвечая на вопросы:

1. что хорошего он знает об этом участнике?
2. что общего у него с этим участником?

Примечание. Повтор данного упражнения после упражнения «Мой цветок» может повысить эффективность проведенной рефлексии – каждый участник еще раз услышит, что о нем думают другие.

5.«Обратная связь»

Время проведения :5-10 минут

Участники практикума записывают свое мнение о проделанной работе в журнале «Обратной связи».

Занятие №12

«взаимоотношение в коллективе»

Цель: достичь хороших межличностных отношений (специфики формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними), демократического уровня в коллективе, оптимального уровня психологической совместимости коллектива.

1.«Квадрат» (5-10 мин.)

Цель: прочувствовать каждого участника группы.

Ход упражнения :Постройте весь коллектив в круг, и пусть участники закроют глаза. Теперь, не открывая глаз нужно перестроиться в квадрат. Обычно сразу начинается балаган, все кричат, предлагая свою стратегию. Через какое-то время выявляется организатор процесса, который фактически строит людей. После того, как квадрат будет построен, не разрешайте открывать глаза. Спросите, все ли уверены, что они стоят в квадрате? Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, предложите участникам открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс. Так же можно строиться в другие фигуры.

Во время упражнений участники переживают сильные эмоции и делают массу выводов, поэтому после каждого этапа можно устраивать небольшое обсуждение, где можно говорить пожелания своим коллегам для улучшения работы. Самый главный вопрос здесь: каким образом задание можно было сделать качественнее и быстрее?

Очень хорошо, если каждый участник тренинга будет отмечен руководством, а еще лучше, если команды получат хорошие памятные призы.

2. «Коллаж»

Время проведения: 40-45 мин.

Цель: сплотить коллектив и по ближе узнать каждого участника группы.

Материалы: ватман, клей, цветные картинки разной тематики, цветные карандаши, краски с кисточками.

Ход упражнения

Группа садиться за стол, предлагается ватман, клей, цветные картинки разной тематики, цветные карандаши, краски с кисточками. Из предложенных картинок каждый участник группы выбирает картинки соответствующие тому, как он видит и чувствует себя в данной группе. Выбрав картинки, каждый располагает и приклеивает их на ватмане так, как чувствует свое расположение в группе. После выполненной работы каждый участник(по желанию) дополняет свои картинки фоном с помощью красок и карандашей

Вопросы для обсуждения:

Почему вы выбрали ту или иную картинку?

Соответствует ли расположение ваших картинок так как вам бы хотелось?

Чувствуете ли вы себя так в группе?

Были ли сложности при выполнении упражнения?

3. Упражнение «Театр: пьеса, которая устроит всех»

Время проведения: 25-30 мин.

Ход упражнения

Разделите людей на 4 группы минимум по 4 человека. Одна группа – сценаристы, вторая – режиссеры, третья актеры и четвертая – критики. Задача для всей команды: написать и поставить пьесу, которая устроит всех. Причем пьеса должна устраивать и по жанру, и по названию, и по содержанию и по всему остальному. Сценаристы пишут первый акт, затем его критикуют критики, вносят свои поправки, дальше текст отдается режиссерам, и они начинают постановку вместе с актерами. В это время уже пишется второй акт, а потом третий. И вот когда все готово, все рассаживаются в «зале», и актеры начинают играть (см. видео 1). Бурные овации, море эмоций. Вот теперь посадите людей и спросите каждого, устроила ли его пьеса? Что можно было бы сделать лучше? В этот момент участники могут поделиться позитивными и негативными впечатлениями от совместной работы и об отдельных личностях. И, если пьеса устроила всех или почти всех, значит, командообразующий эффект налицо!

Занятие №13

«Прощай...»

Цель: закрепление представления участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально окрашенными образами личности; закрепление дружеских отношений между членами группы.

Материалы и оборудование: фломастеры, бумага, скотч, ножницы, листы ватмана

I. Вступление

Время проведения: 10 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

II. Основная часть

1. «Новогодняя елка»

Цель: создание рабочей атмосферы, позитивного настроения.

Время проведения: 10 минут

Содержание: Все участники группы должны выстроить из самой группы «Новогоднюю ёлку»: кто-то будет стволом, кто-то ветками, кто-то игрушками и т.д. Главное, чтобы все члены группы участвовали в постройке и чтобы каждый был

удовлетворен свои местом. После того как елка будет построена, ведущий на некоторое время «замораживает» картинку. В этот момент можно сфотографировать группу.

Обсуждение: Участники должны ответить на вопросы: «Какие чувства испытывали при выполнении упражнения?», «Все ли участники были довольны доставшимися ролями?», «Какие роли было сложно играть? Почему?».

2. «Пожелания»

Цель: создание позитивного настроения.

Время проведения: 15 минут

Содержание: Каждый участник берет по альбомному листу бумаги, пишет на нем свое имя. Затем передает этот лист своему соседу, который пишет свое пожелание и передает лист дальше. Побывав у каждого участника, лист возвращается к владельцу.

Обсуждение: Участникам предлагается ответить на вопросы: «Какие пожелания Вам больше всего понравились?», «Какие чувства испытывали?»

3. «Мое будущее»

Цель: создание позитивного настроения на будущее.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Участникам предлагается закончить предложения:

- Мое будущее видится мне...
- Я жду ...
- Я хочу ...
- Я думаю ...
- Мне хочется достичь успеха в ...
- Для этого мне необходимо ...
- Главная сложность, с которой я столкнусь ...
- Преодолеть препятствия мне поможет ...

4. Групповая дискуссия

Время проведения: 15 минут

Содержание: участники в кругу обсуждают свои представления о будущем.

5. «Коллаж»

Цель: закрепление позитивных навыков, полученных во время тренинга

Время проведения: 10 минут.

Содержание: подросткам предлагается вспомнить и на листе ватмана изобразить наиболее интересные и яркие события в группе.

Обсуждение: Участники отвечают на вопросы: «Что понравилось?», «Чему вы научились в ходе тренинга?», «Какие из приобретенных навыков вам кажутся наиболее важными?», «Какие навыки вы будете использовать?»

6. Подарки

Цель: закрепление навыков эффективного общения.

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Каждый подросток придумывает подарок, который хотелось бы подарить человеку, сидящему рядом.

Главное условие заключается в том, что подарок должен как можно лучше подходить данному человеку, доставлять ему радость. Рассказывая о предполагаемом подарке, каждый объясняет, почему именно этот подарок был выбран. Участник, которому «подарили» подарок, высказывает свое мнение: действительно ли он рад этому.

7. Ритуал прощания

Цель: выход из занятий, закрепление навыков эффективного общения

Время проведения: 10 минут.

Содержание: Подросткам предлагается выразить свою благодарность участникам группы: «Я тебе благодарен за...».

Ритуал прощания.

