

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 МЕНЕДЖЕРОВ НА
ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ В КАРЬЕРЕ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
37.04.01 Психология
(магистерская программа Психология управления)
заочной формы обучения, группы 02061662
Новицкой Марии Сергеевны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Худаева М.Ю.

Рецензент:
психолог ООО «ТД «СОЛТЕК
НМЗ»
Пушкина Н.В.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. Теоретические основы изучения влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере.....	7
1.1. Проблема ценностных ориентаций личности в психологии.....	7
1.2. Теории личности в психологии.....	14
1.3. Личностные особенности менеджеров и их влияние на ценностные ориентации в карьере	26
ГЛАВА II. Эмпирическое исследование влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере.....	34
2.1. Организация и методы исследования	34
2.2. Анализ и интерпретация изучения влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере	41
2.3. Программа, направленная на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	49
Приложение 1. Диагностические методики в порядке предъявления.....	62
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных менеджеров.....	89
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	94
Приложение 4. Программа, направленная на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров	95

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Каждое общество имеет уникальную ценностно-ориентационную структуру, в которой отражается самобытность данной культуры. Поскольку набор ценностей, которые усваивает индивид в процессе социализации ему «транслирует» именно общество, исследование системы ценностных ориентаций личности представляется особенно актуальной проблемой в ситуации серьезных социальных изменений, когда отмечается некоторая “размытость” общественной ценностной структуры, многие ценности оказываются порушенными, исчезают социальные структуры норм, в постулируемых обществом идеалах и ценностях появляются противоречия.

Современное управление — наимоощнейший рычаг, посредством которого утверждается бизнес, строятся города, существуют государства. По мере осознания созидательной роли управления людьми, неизбежен рост наукоемкости управления, инвестиций в организацию современных производств, на подготовку кадров и стимулирования их трудолюбия. В этой связи особое значение приобретает ценностные ориентации менеджеров.

Проблема исследования влияния личностных особенностей на ценностные ориентации у современных менеджеров остается актуальной. Во-первых, нет единого подхода к трактовке понятия ценностных ориентаций; во-вторых, кардинальные изменения в политической, экономической, духовной сферах нашего общества влекут за собой радикальные изменения в ценностных ориентациях и личностных особенностей людей, что особенно ярко выражено у современных менеджеров. Особую остроту сегодня приобретает изучение изменений, происходящих в сознании современных менеджеров и влияние этих изменений на ценностные ориентации в карьере.

Неизбежная в условиях ломки сложившихся устоев переоценка ценностей, их кризис более всего проявляются в сознании этой социальной группы.

Проблема исследования: каков характер влияния личностных особенностей менеджеров на их ценностные ориентации в карьере?

Цель исследования – изучить характер влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере.

Объект исследования – ценностные ориентации в карьере менеджеров.

Предмет исследования – влияние личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере.

Гипотеза исследования: личностные особенности менеджеров будут оказывать влияние на их ценностные ориентации в карьере, а именно: коммуникативные особенности будут способствовать формированию ценностных ориентаций, связанных с организацией взаимодействия между людьми, а эмоционально-мотивационные особенности будут влиять на формирование ценностей, ориентированных на приобретение профессиональной компетентности и решение профессиональных задач.

Задачи исследования:

1. Изучить разработанность проблемы влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере в психологии.
2. Исследовать ценностные ориентации менеджеров в карьере.
3. Определить личностные особенности менеджеров.
4. Выявить характер влияния личностных особенностей менеджеров на их ценностные ориентации в карьере.
5. Разработать программу, направленную на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров.

Теоретическая основа исследования: работы И.С. Кона, А.В. Мудрика, З.К. Селивановой, И.С. Артюхова, Е.К. Киприянова в области изучения ценностных ориентаций личности, и в частности, ценностных ориентаций современных менеджеров; теория личности Р. Б. Кеттелла.

Методы исследования:

1. Организационный метод (сравнительный метод).
2. Эмпирический метод (психодиагностический).
3. Методы обработки данных (t-критерий Стьюдента; множественный регрессионный анализ).
4. Интерпретационный метод (структурный метод).

Методики исследования:

- 1) Методика «16-факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла.
- 2) Методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).

База и выборка исследования: эмпирическое исследование проводилось на базе ООО «ТД СОЛТЕК НМЗ» г. Белгорода. Общее количество респондентов составило 63 менеджера.

Положения, выносимые на защиту:

Личностные особенности менеджеров влияют на их ценностные ориентации в карьере:

- 1) внутренняя напряженность способствует формированию таких ориентаций в карьере, как предпринимательство, интеграция стилей жизни, конкуренция и автономия;
- 2) ориентации на служение и интеграции усилий других людей зависят от открытости и общительности;
- 3) самостоятельность, независимость и высокий самоконтроль способствуют ориентации на профессиональную компетентность;
- 4) ориентация на стабильность работы и места жительства зависит от эмоциональной стабильности.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования обусловлена его вкладом в расширение представлений психологии управления о специфике личностных особенностей менеджеров и характере их влияния на ценностные ориентации в карьере; в возможности применения

полученных результатов исследования разработке основ психологического сопровождения профессиональной деятельности менеджеров.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная программа, на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров, может быть использована в деятельности психологических служб организаций. Результаты исследования могут также применяться в процессе профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации практических психологов.

Апробация и внедрение результатов исследования. Апробация результатов исследования проводилась на базе ООО «ТД СОЛТЕК НМЗ» г. Белгорода. На основании материалов магистерской диссертации разработана программа, формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров, которая внедрена в деятельность психологической службы ООО «ТД СОЛТЕК НМЗ» г. Белгорода.

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников, приложений. Работа включает 5 таблиц и 2 рисунка. Список использованных источников содержит 70 наименований. Общий объем магистерской диссертации составляет 61 страницу.

ГЛАВА I. Теоретические основы изучения влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере

1.1. Проблема ценностных ориентаций личности в психологии

Понятие ценностей исследуется многими науками, оно принято в философии, этике, социологии и психологии. В философии ценности определяют как нормы и критерии жизни человека, его познания мира. Психологи интересуются процессом и условиями формирования ценностей. Ценностные ориентации в психологии рассматриваются как совокупность важнейших качеств внутренней структуры личности, являющихся для нее особо значимыми. Несмотря на то что проблема ценностей и ценностных ориентаций изучалась, начиная с древних времен, остается много неясностей в теоретическом и эмпирическом их изучении.

Понятие «ценность» рассматривается в психологии с различных позиций. Д.А. Леонтьев, указывая на одну из возможных плоскостей рассмотрения ценностей, определяет их как «жизненные цели, смыслы и идеалы, несводимые к однозначным предписаниям и задающие только общую направленность деятельности, но не её конкретные параметры» [8]. Такая характеристика наиболее близка к психологическому подходу, так как с этой точки зрения основной интерес представляет роль ценностей в мотивации и регуляции деятельности и поведения личности. Таким образом, психологическое изучение ценностей исходит из понимания их как индивидуальных ценностей, мотивационных структур личности, что позволяет расположить понятие «индивидуальные ценности» в ряду близких им понятий, таких как идеалы, убеждения, установки, мотивы и потребности, др. Ряд известных авторов (В. Брожик, А.А. Ручка) рассматривают индивидуальные ценности, как критерии, которые используют люди для выбора и обоснования своих действий, оценки себя, событий, других людей, т.е. как понятия, сходные с представлениями и убеждениями. Не менее распространенным является взгляд на ценности, как разновидность

социальных установок, интересов личности, регулирующих ее поведение путём ее направления и структурирования (В.А. Ядов). Однако преобладающим является понимание личностных ценностей, близкое к потребностям и мотивам. Эти фундаментальные потребности или фундаментальные ценности могут рассматриваться и как цели, и как ступени лестницы, ведущей к единой конечной цели. Причем, эти потребности (или ценности) «связаны друг с другом иерархически и эволюционно», занимая места соответственно своей силе и важности [15]. Близкой к А. Маслоу точки зрения придерживается Э. Фромм, считающий, что ценности структурированы и образуют иерархию, в которой некоторые высшие ценности определяют все прочие как необходимые для реализации первых соотносительные понятия [24]. Они направляют поступки и чувства человека, при этом непосредственными мотивами человеческого поведения служат бессознательные ценности. Расхождение между осознанными и неэффективными ценностями, с одной стороны, и неосознанными и действенными – с другой, опустошает личность. В. Франкл проводит различие между потребностями и личностными ценностями следующим образом: если потребности нас толкают, то ценности притягивают. В отличие от потребностей ценности в принципе не насыщаемы. Согласно В. Франклу, ценности ведут и притягивают человека, у человека всегда имеется свобода: свобода делать выбор между принятием и отверганием предлагаемого, т.е. между тем, осуществить потенциальный смысл или оставить его нереализованным. Согласно Х. Хекхаузену, ценности выступают, как диспозиции личности. Определяя конструкт «мотив», он отмечает, что в настоящее время мотивы определяют, как такие содержательные классы целей действия, которые существуют в форме устойчивых и относительно постоянных ценностных диспозиций [16]. Далее автор поясняет, что это ценностные диспозиции «высшего» порядка; иными словами, они не играют решающей роли в поддержании функционирования организма, они не врожденны и развиваются только в процессе онтогенеза, зависят от

социализации и, следовательно, от социальных норм той среды, в которой воспитывается ребёнок. Соотношение между ценностями и мотивами поведения Ф.Е. Василюк описывает как ценностное сознание связано с выбором сложно и неоднозначно. Сознание, обладающее некоторой системой ценностей, в ситуации выбора подводит альтернативы под одно ценностное основание, в результате каждая альтернатива получает свою оценку, и та из них, которая оценена выше, избирается сознанием. Из того, что субъектом в ситуации выбора было признано ценностное преимущество одного из мотивов, вовсе не следует с необходимостью, что он будет реально выбран. Автор объясняет отсутствие однозначной зависимости между оценкой и выбором тем, что ценности не обладают сами по себе побудительной энергией и силой и потому не способны прямо заставить подчиниться себе мотивы. Хотя ценность может выполнять функции мотива, она отличается от мотива, являющегося индивидуальным, обособляющим индивидуальный жизненный мир, тем, что напротив, приобщает индивида к некоторой надиндивидуальной общности и целостности.

Таким образом, Ф.Е. Василюк, непосредственно связывая ценности с мотивами, в то же время указывает вслед за В. Франклом на смысловую природу личностных ценностей, что сближает его с такими авторами как Б.С. Братусь, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьев и др. Согласно Д.А. Леонтьеву личностные ценности проявляются не только в процессе осуществления той или иной деятельности, но уже на этапе порождения конкретно-ситуативных мотивов, то есть «мотивообразования» конкретной деятельности, и отражаются в структуре конкретных мотивов, в их смысловой характеристике [7]. Личностные ценности выступают смыслообразующими по отношению мотивам деятельности, смысловым конструктам и смысловым диспозициям личности. Д.А. Леонтьев уточняет, что иерархия личностных ценностей неизменна, побудительная сила потребностей же постоянно меняется, их система характеризуется «динамической иерархией», а изменение личностных ценностей представляет собой кризис в развитии

личности. Б.С. Братусь так раскрывает соотношение смыслов и ценностных ориентаций, когда речь идет о той или иной форме означенности, отрефлексированности наиболее общих смысловых образований, то уместно говорить о ценностях личности, отличая их от личностных смыслов, которые далеко не всегда носят осознанный характер. В понимании Б.С. Братуся, ценности – это осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни. Автор отмечает, что именно общие смысловые образования (в случаях их осознания – ценности), являющиеся основными конструирующими единицами личности, определяют главные и относительно постоянные отношения человека к основным сферам жизни – к миру, другим людям и к самому себе. Основатель социологической концепции ценностей и ценностных ориентаций К. Клакхон, обращаясь к причине существования ценностей, писал о том, что без них жизнь общества была бы невозможна; функционирование социальной системы не могло бы сохранять направленность на достижение групповых целей; индивиды не могли бы получить от других то, что им нужно в плане личных и эмоциональных отношений; они бы также не чувствовали в себе необходимую меру порядка и общности целей [18]. Автор считал, что во многом индивидуальные ценности являются отражением групповых или универсальных ценностей, которые по-своему интерпретируются и акцентируются каждым индивидом.

Проводя различие между потребностями и ценностями, К. Клакхон указывает, что в отличие от потребностей, характеризующихся в структуре мотивации динамичностью и ситуативной изменчивостью, ценности представляют собой стабильное, не зависящее от внешних обстоятельств, абсолютное. Автор наиболее распространенного в зарубежных и отечественных исследованиях ценностей методики изучения личностных ценностей М. Рокич операционализировал взгляд на ценности как руководящие принципы жизни, виды убеждений. Согласно автору ценностные ориентации - это абстрактные идеи, положительные или отрицательные, не связанные с определённым объектом или ситуацией,

выражающие человеческие убеждения о типах поведения и предпочитаемых целях [6].

Ценности, по М. Рокичу, занимают в индивидуальной системе убеждений центральное положение и являются руководящими принципами жизни. Они определяют то, как нужно себя вести и какому состоянию или образу жизни стоит соответствовать и стремиться. Современный западный исследователь ценностей Я. Мусек предлагает рассматривать ценности как обобщённые и относительно согласованные представления о высоко значимых для нас целях и событиях. Эти представления, пишет автор, включают широкий класс более частных объектов, целей и отношений и направляют наши интересы, установки и поведение. Таким образом, в модели Я. Мусека ценности понимаются как мотивы или мотивационные цели высокого уровня обобщённости.

Наиболее разработанной является концепция ценностей Ш. Шварца и В. Билски]. Согласно этим авторам, ценности являются представлениями или убеждениями по поводу желаемых конечных состояний, которые проявляются в широком круге ситуаций, управляют выбором и оценкой действий и событий и упорядочены в соответствии с их относительной важностью. В соответствии с этой концепцией, на основе известной методики М. Рокича, Ш. Шварцем разработана методика изучения ценностей на уровне личности (индивидуальных различий) и на уровне культур (различий в социальных культурах). Понятия «ценности» и «ценностные ориентации» рассматриваются часто, как синонимы, но не являются тождественными. Я. Мусек рассматривает ценностные ориентации как формы функционирования ценностей на уровне личности, т.е. как личностные ценности (напр., ценностные ориентации отдельных людей, в отличие от ценностей общества) [12].

В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев, считая ценностные ориентации индивидуальной формой репрезентации общественных (культурных, групповых и т. д.) ценностей, не отличают их от личностных ценностей. С их

точки зрения, ценностные ориентации обеспечивают устойчивость личности, определённую и последовательность поведения, постоянство взаимоотношений человека с социальным миром, с другими людьми, являются важнейшим фактором мотивации поведения личности, лежат в основе её социальных поступков, влияют на процесс личностного выбора. Понятие ценностных ориентаций занимает одно из ведущих мест в диспозиционной концепции личности В.А. Ядова. Автор предположил, что установки, социальные установки, ценностные ориентации находятся в определенной иерархии и вместе образуют своеобразную диспозиционную систему.

Ядерно-центрическая модель ценностей В.А. Ядова включает в себя [8]: 1) ценности внешнего статуса, образующие стабильное ядро; 2) ценности среднего статуса (структурный резерв); 3) ценности ниже среднего статуса (периферия); 4) ценности низшего статуса. Первые и последние ценности малоподвижны, а те, что занимают промежуточное положение, находятся в постоянном движении. Таким образом, согласно В.А. Ядову, ценностные ориентации наряду с общей направленностью интересов личности регулируют её социальное поведение [17]. С.С. Бубнова выделяет три иерархических уровня в системе ценностных ориентаций личности, соответствующие трём уровням её изучения: 1) наиболее обобщённые, абстрактные ценности: духовные, социальные, материальные; 2) ценности, закрепляющиеся в жизнедеятельности и проявляющиеся как свойства личности: общительность, любознательность, активность, доминантность и т. д.; 3) наиболее характерные способы поведения личности как средства реализации и закрепления ценностей-свойств [3, с. 3839]. Наряду с многоуровневостью, проявляющейся в их иерархическом строении, С.С. Бубнова считает чрезвычайно важным свойством системы ценностных ориентаций её многомерность, заключающаяся в том, что критерий их иерархии – личностная значимость – включает в себя разные содержательные

аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений.

Таким образом, обзор различных подходов к рассмотрению ценностей и ценностных ориентаций позволяет прийти к выводу о том, что эти подходы основываются на двух принципах: нормативном, представляющем систему ценностей в соответствии с определённой психологической теорией, и дескриптивном, описывающим эмпирические данные с последующим их обобщением. В целом же можно констатировать, что в психологических исследованиях понятия «личностные ценности» и «ценностные ориентации» утвердились прочно, наметилось их место в структуре личности и мотивации поведения и деятельности. Наличие инструментария изучения ценностей, созданного на основе соответствующих психологических концепций, позволяет исследовать ценности личности, их иерархическую структуру, динамику, др. с целью объяснения и предсказания различий в поведении и деятельности людей.

1.2. Теории личности в психологии

Исследования структуры личности основаны на конкретных результатах изучения личности, которые отражают семь основных подходов к проблеме. Каждый подход имеет свою теорию, свои представления о свойствах и структуре личности, свои методы их измерения. Каждая теория позволяет построить одну или несколько структурных моделей личности.

Психодинамическая теория личности разработана З. Фрейдом, по мнению которого главным источником развития личности являются врожденные биологические факторы (инстинкты), а точнее, общая биологическая энергия – либидо (от лат. *libido*– влечение, желание). Эта энергия направлена, во-первых, на продолжение рода (сексуальное влечение) и, во-вторых, на разрушение (агрессивное влечение).

З. Фрейд выделяет три основных концептуальных блока, или инстанции личности [28]:

- ид («оно») – главная структура личности, состоящая из совокупности бессознательных (сексуальных и агрессивных) побуждений;
- эго («Я») – совокупность преимущественно сознаваемых человеком познавательных и исполнительных функций психики, представляющих в широком смысле все наши знания о реальном мире;
- суперэго («сверх-Я») – структура, содержащая социальные нормы, установки, социальные ценности того общества, в котором живет человек.

Таким образом, в рамках психодинамической теории личность есть система сексуальных и агрессивных мотивов, с одной стороны, и защитных механизмов – с другой, а структура личности представляет собой индивидуально различное соотношение отдельных свойств, отдельных блоков (инстанций) и защитных механизмов.

Основателем аналитического подхода к изучению личности является К. Юнг. Главным источником развития личности он считал врожденные психологические факторы. Человек получает по наследству от родителей

готовые первичные идеи – «архетипы», а смысл жизни каждого человека – наполнить врожденные архетипы конкретным содержанием. Основные элементы личности – это психологические свойства отдельных реализованных архетипов данного человека (черты характера).

В аналитической модели выделяют три основных концептуальных блока, или сферы личности [37]:

- коллективное бессознательное – средоточие всего культурно-исторического опыта человечества;
- индивидуальное бессознательное – совокупность эмоционально заряженных мыслей и чувств («комплексов»), вытесненных из сознания;
- индивидуальное сознательное – структура, служащая основой самосознания, сознательной деятельности.
- экстраверсия – установка на наполнение врожденных архетипов внешней информацией;
- интроверсия – ориентация на внутренний мир, на собственные переживания.

Главным источником развития личности представители гуманистической психологии считают врожденные тенденции к самоактуализации.

Основоположник бихевиоризма Дж. Уотсон (1878 – 1958) в начале XX в. рассматривал поведение человека как адаптацию живого существа к окружающей его среде. С точки зрения Дж. Уотсона, поведение – это система реакций. Прочитав (в немецком и французском переводе) труды В. М. Бехтерева и И. П. Павлова, Дж. Уотсон окончательно утвердился во мнении, что условный рефлекс должен стать главной единицей анализа поведения и является ключом к выработке навыков, построению сложных движений из простых, а также к любым формам поведения, в том числе носящим аффективный характер. Он считал, что нет ни одного действия, за которым не стояла бы причина в виде внешнего стимула. Главная формула бихевиоризма «S – R» (стимул – реакция). Основные исследовательские

задачи бихевиористов сводились к следующему: выявление и описание типов реакций, исследование процессов их образования, изучение законов комбинаций; в качестве более общей и окончательной задачи: по ситуации (стимулу) предсказать поведение (реакцию) человека и по характеру реакции определить вызвавший ее стимул.

Согласно теории бихевиоризма, классическое (по И. П. Павлову) и оперантное (фиксирующееся при подкреплении любого действия и впоследствии воспроизводящееся с большей легкостью) обусловливания являются универсальным механизмом научения, общим и для животного, и для человека. При этом процесс научения представляется как вполне автоматический, не требующий проявления активности человека. Для «закрепления» в нервной системе успешной реакции достаточно использования лишь подкрепления независимо от воли и желаний самого человека. Отсюда бихевиористы делали вывод о том, что с помощью стимулов и подкрепления можно буквально «лепить» любое поведение человека, манипулировать им, что поведение человека жестко «детерминировано» и зависит от внешних обстоятельств и прошлого опыта [27].

Формула «S – R» оказалась достаточно ограниченной. В данной теории игнорируется существование сознания, т.е. внутреннего психического мира человека, что само по себе неверно. Распространение бихевиористских взглядов способствовало изучению психических явлений с естественнонаучных позиций.

Попытки включить в исходную бихевиористскую программу категории мотива и психосоциального отношения привели к новому направлению – необихевиоризму.

Один из представителей позднего бихевиоризма Э. Толмен (1886 – 1959), американский психолог, предложил ввести в схему «S – R» существенную поправку, поместив между S и R так называемые «промежуточные переменные» – V. В результате схема приобретает вид «S –

V – R». Под «промежуточными переменными» Э. Толмен понимал внутренние процессы, которые опосредуют действие стимула, такие как: цели, намерения, образы ситуаций [16].

Э. Толмен в 30-е годы XX в. описал поведение как систему, связанную со своим окружением сетью познавательных отношений («что ведет к чему»). Организм человека не просто сталкивается со средой, а как бы идет навстречу ей со своими ожиданиями, строя гипотезы и проявляя изобретательность в поисках оптимального выхода из проблемной ситуации.

К. Халл (1884 – 1953) доказал, что из всех влияющих на поведение человека факторов решающее воздействие оказывает редукция (усиление) потребности.

Ф. Скиннер (1904 – 1990) считал, что личность индивида состоит из относительно сложных, но тем не менее независимо приобретенных реакций и абсолютно зависит от предшествующих подкреплений. Концепция подкрепления играет ключевую роль в теории Скиннера. Конституциональные факторы ограничивают поведение. В течение жизни поведение человека может меняться под воздействием меняющегося окружения: так как подкрепляющие особенности в окружении разные, то под их прямым контролем формируется разное поведение. Поведение человека контролируется авersiveвыми (неприятными или болевыми) стимулами: наказанием или негативным подкреплением. Логическим расширением принципа подкрепления является то, что поведение, усиленное в одной ситуации, весьма вероятно повторится, когда организм столкнется с другими ситуациями, напоминающими ее. Тенденция подкрепленного поведения распространяться на множество подобных положений называется генерализацией стимула [28]. При адаптивном поведении человек обладает способностью делать различия в разных ситуациях окружения – различение стимула. Личностное развитие происходит в результате взаимодействия генерализирующей и различительной способностей, с помощью которых человек регулирует поведение так, чтобы максимизировать позитивное

подкрепление и минимизировать наказание. Скиннер установил, что процесс формирования поведения обуславливает развитие устной речи, так как язык – это результат подкрепления определенных действий. Скиннер объяснял жизненные кризисы изменением окружения, ставящим индивида в ситуацию, когда набор поведенческих реакций оказывается неадекватным для получения подкрепления в новой ситуации. Он разработал так называемое оперантное обучение, при котором подкрепляется только поведение или операции, которые совершает субъект в данный момент. Сложная реакция разбивается на ряд простых, следующих друг за другом и последовательно подкрепляемых операций, приводящих к общей цели. Разработанный Ф. Скиннером метод программированного обучения дал возможность оптимизировать учебный процесс, разработать корректирующие программы для неуспевающих или умственно отсталых детей [68].

По К. Роджерсу, в психике человека существуют две врожденные тенденции: первая («самоактуализирующаяся тенденция») содержит изначально в свернутом виде будущие свойства личности; вторая («организмический отслеживающий процесс») представляет собой механизм контроля за развитием личности. На основе этих тенденций у человека в процессе развития возникает личностная структура «Я», которая включает «идеальное Я» и «реальное Я» и находится в сложных отношениях – от полной гармонии (конгруэнтность) до полной дисгармонии [41].

Д. Мид (1863 – 1931), американский ученый, стал рассматривать личность в процессе ее взаимодействия с окружающими людьми. Он утверждал, что личность является как бы объединением различных ролей, которые на себя принимает. Согласно теории Д. Мида, называемой теорией ожидания, дети проигрывают свои роли в зависимости от ожиданий взрослого и прошлого опыта (наблюдения за родителями, знакомыми).

Большое значение в развитии социального бихевиоризма (социально-когнитивная теория) в настоящее время играют работы А. Бандуры (1925 г.р.), посвященные коррекции отклоняющегося поведения [4].

А. Бандура рассматривает человека как обладающего способностями мышления и саморегуляции, что позволяет ему предсказывать события и создавать средства для осуществления контроля над окружающей средой. Причины функционирования человека А. Бандура понимает как непрерывное взаимодействие поведения, познавательной сферы и окружения. Многие аспекты функционирования личности включают взаимодействие индивида с другими. Внутренние детерминанты поведения, такие как вера и ожидание, и внешние детерминанты, такие как поощрение и наказание, являются частью системы взаимодействующих влияний, которые действуют не только на поведение человека, но также на различные части системы. Хотя на поведение человека влияет окружение, оно также частично является продуктом деятельности человека, то есть человек может оказывать влияние на собственное поведение [15].

Благодаря способности человека представлять действительный исход символически (посредством предвидения) будущие последствия можно перевести в сиюминутные побудительные факторы, которые влияют на поведение во многом так же, как и потенциальные последствия. Много в научении возникает викарно, то есть в ходе наблюдения за поведением других индивиды научаются имитировать это поведение. Осуществление новых реакций, наблюдавшихся некоторое время назад, но никогда не практиковавшихся, оказывается возможным благодаря познавательным способностям человека. Эти символические, когнитивные умения позволяют индивиду трансформировать усвоенное или комбинировать то, что они наблюдали у ряда моделей, в новые паттерны поведения. Наблюдение за поведением, которое является причиной позитивного поощрения или предотвращает какие-то авersive условия, может быть сильнейшим стимулом к вниманию, сохранению и в дальнейшем (похожей ситуации) выстраиванию такого же поведения. Бандура, анализируя роль подкрепления в научении через наблюдение, показал его когнитивную ориентацию.

Подкрепление сообщает человеку, какие последствия можно ожидать в результате правильной или неправильной реакции.

С точки зрения социально-когнитивной теории многие поступки человека регулируются самоналагаемым подкреплением. Самоподкрепление имеет место тогда, когда человек устанавливает планку достижений и поощряет или наказывает себя за ее достижение, превышение или неудачу.

Широкий спектр поведения человека регулируется с помощью реакций самооценки, выражаемых в форме удовлетворенности собой, гордости своими успехами, неудовлетворенности собой и самокритики [31].

В последние годы А. Бандура ввел в свои теоретические построения постулат когнитивного механизма самоэффективности для объяснения личностного функционирования и изменения. Концепция самоэффективности относится к умению людей осознавать свои способности выстраивать поведение, соответствующее специфической задаче или ситуации. Бандура предположил, что приобретение самоэффективности может происходить любым из четырех путей (или любой их комбинации): способности выстроить поведение, косвенного опыта, вербального убеждения и состояния физического (эмоционального) возбуждения.

А.Г. Маслоу выделил два типа потребностей, лежащих в основе развития личности: «дефицитарные», которые прекращаются после их удовлетворения, и «ростовые», которые только усиливаются после их реализации. В качестве блоков личности выступают пять уровней мотивации [51]: 1) физиологический; 2) потребности в безопасности (в жилище, на работе); 3) потребности в принадлежности (другому человеку, семье); 4) самооценки (самоуважения, компетенции, достоинства); 5) потребность в самоактуализации (в творчестве, красоте, целостности и т. д.). Автор сформулировал закон поступательного развития мотивации – от нижнего уровня к высшему (самоактуализации) [62].

Таким образом, в рамках гуманистического подхода личность – это внутренний мир человеческого «Я» как результат самореализации.

По мнению основоположника когнитивной теории личности Дж. Келли, главным источником развития личности является среда, социальное окружение. Эта теория подчеркивает влияние интеллектуальных процессов на поведение человека. Главное понятие в этой теории – «конструкт», которое включает в себя особенности всех познавательных процессов. Конструкт – это своеобразный классификатор-шаблон нашего восприятия других людей и себя. Основополагающий постулат теории утверждает, что личностные процессы психологически обеспечивают человека таким образом, чтобы создать возможности максимального предсказания событий. У каждого человека имеется своя собственная система личностных конструктов, совместное функционирование которых обеспечивают целостные свойства личности.

Когнитивно сложная личность от когнитивно простой отличается следующими характеристиками [15]: 1) имеет лучшее психическое здоровье; 2) лучше справляется со стрессом; 3) имеет более высокий уровень самооценки; 4) более адаптивна к новым ситуациям.

Основоположниками поведенческой теории личности являются А. Бандура и Дж. Роттер. По их мнению, важную роль в развитии личности играют не столько внешние, сколько внутренние факторы, например, ожидание, цель, значимость и т. д. Бандура назвал поведение человека саморегуляцией, основная задача которой – обеспечивать самоэффективность, то есть совершать только те формы поведения, которые человек может реализовать, опираясь на внутренние факторы (подражание, опыт, самоинструктаж и т. д.) [42].

Целостность свойств личности проявляется в единстве действия блоков субъективной значимости (структура, оценивающая предстоящее подкрепление) и доступности (структура, связанная с ожиданием получения подкрепления на основе прошлого опыта). Люди, которые не видят связи (или видят слабую связь) между своим поведением и их результатами (подкреплениями), по мнению Дж. Роттера, имеют внешний, или

экстернальный «локус контроля» («экстерналы» не управляют ситуацией). Люди, которые видят четкую связь между своим поведением и его результатами, имеют внутренний, или интернальный «локус контроля» («интерналы» управляют ситуацией).

Таким образом, согласно поведенческой теории личности, структура личности – это сложно организованная иерархия рефлексов или социальных навыков, в которой ведущую роль играют внутренние блоки самооэффективности, субъективной значимости и доступности.

Согласно диспозиционной (от англ. disposition – предрасположенность) теории, главным источником развития личности являются факторы генно-средового взаимодействия. Так, Э. Кречмер установил связь между телесной конструкцией и типом характера, а также между телосложением и склонностью к определенному психическому заболеванию [27].

Г. Айзенк предположил, что такая личностная черта, как «интроверсия–экстраверсия» (замкнутость–общительность) обусловлена функционированием ретикулярной формации мозга. У интровертов она обеспечивает более высокий тонус коры, поэтому им не нужна излишняя сенсорная стимуляция, они избегают излишних контактов с внешним миром. Экстраверты, наоборот, тянутся к внешней сенсорной стимуляции, потому что у них пониженный тонус коры. Он отождествлял личностные свойства со свойствами темперамента. В его модели личности представлены три фундаментальных свойства: 1) интроверсия–экстраверсия; 2) нейротизм (эмоциональная неустойчивость – эмоциональная стабильность); 3) психотизм.

Представителем данного направления является также Г. Оллпорт – основоположник теории черт (черта – это предрасположенность человека вести себя сходным образом в различное время и в различных ситуациях). Он является сторонником выделения трех разновидностей черт: 1) кардинальная черта, присущая только одному человеку и пронизывающая все его поступки ; 2) общие черты, характерные для большинства людей в пределах данной

культуры (пунктуальность, общительность, добросовестность и т. п.); 3) вторичные черты, менее устойчивые, чем общие [34].

Деятельностная теория личности получила наибольшее распространение в отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский). Главным источником развития личности согласно этой теории является деятельность, которая понимается как сложная динамическая система взаимодействия субъекта(активного человека) с миром(обществом), в процессе которых и формируются свойства личности [15]. В рамках деятельностного подхода в качестве элементов личности выступают отдельные свойства, или черты личности; принято считать, что свойства личности образуются в результате деятельности, которая осуществляется всегда в конкретном общественно-историческом контексте. В этой связи свойства личности рассматриваются как социально (нормативно) детерминированные.

В деятельностном подходе наиболее популярной является четырехкомпонентная модель личности, которая в качестве основных структурных блоков включает в себя направленность, способности, характер и самоконтроль.

Теория Р. Кеттела стремится объяснить сложные взаимодействия между системой личности и более объемной социокультурной матрицей функционирующего организма. Он убежден в том, что адекватная теория личности должна учитывать многочисленные черты, составляющие индивидуальность, степень обусловленности этих черт наследственностью и влиянием окружающей среды, а также то, каким образом генетические факторы и факторы окружающей среды взаимодействуют между собой, влияя тем самым на поведение. Он утверждает, что адекватная теория функционирования и развития личности должна непременно строиться на строгих методах исследования и точных измерениях. Его излюбленными методами изучения личности являются мультивариативная статистика и факторный анализ [39].

Согласно Р. Кеттелу, личность — это то, что позволяет нам предсказать поведение человека в данной ситуации. Будучи сторонником математического анализа личности, он придерживался мнения, что предсказание поведения может быть осуществлено посредством уравнения спецификации.

Р. Кеттел признает, как трудно предсказать поведение какого — либо человека в данной ситуации. Чтобы повысить точность предсказания, персонолог должен рассматривать не только те черты, которыми обладает личность, но также и не относящиеся к чертам переменные, такие как настроение человека в данный момент и конкретные социальные роли, требуемые ситуацией. Более того, необходимо взвешивать каждую черту с точки зрения ее значимости в рассматриваемой ситуации.

Несмотря на утверждение Р. Кеттела о том, что поведение определяется взаимодействием черт и ситуационных переменных, его главная организующая концепция личности заключается в описаниях различных типов, выявленных им черт. Согласно Р. Кеттелу, черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Спектр действия этих тенденций чрезвычайно велик. 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 и, безусловно, являются наиболее важными в концепции Кеттела [22].

Как отмечалось ранее, в исследовании структурных элементов личности Р. Кеттел в значительной мере полагается на факторный анализ. В результате проведения многократных процедур факторного анализа данных, собранных в ходе исследования тысяч субъектов, он приходит к выводу, что

черты личности можно классифицировать или разбить на категории несколькими способами.

Таким образом, теории личности основаны на конкретных результатах изучения личности, которые отражают семь основных подходов к проблеме. Каждый подход имеет свою теорию, свои представления о свойствах и структуре личности, свои методы их измерения. Каждая теория позволяет построить одну или несколько структурных моделей личности.

1.3. Личностные особенности менеджеров и их влияние на ценностные ориентации в карьере.

Изучением личностных особенностей менеджеров в разное время занимались психологи (Г. Никифоров, Л. Яккока и др.), а так же теоретики и практики менеджмента (Ф. Тейлор, М. Мескон, А. Молодчик и др.). Много работ посвящено изучению особенностей личности и психологических характеристик профессионала, в том числе менеджера (А.К. Маркова, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.Л. Журавлев и др.). Несмотря на большое количество работ, посвященных исследованию личностных особенностей менеджеров, проблема все еще нуждается в дальнейшем углублении и исследовании в силу часто меняющейся экономической ситуации, и, как следствие, требований к менеджерам среднего уровня.

Деятельность менеджера связана со способностью принять вызов, быть активным и жестким, нести ответственность, управлять коллективом и позиционировать компанию на рынке. Однако по результативности своего управления не все менеджеры одинаковы. Что же оказывает решающее влияние на способность эффективно руководить? Какие психологические качества больше всего необходимы эффективному менеджеру? Ядром психологической структуры личности менеджера являются, безусловно, организаторские способности. Д. Макклелланд отмечает следующий интересный факт: для бизнесменов, отличающихся выраженной потребностью в достижении цели, деньги сами по себе редко означают большую ценность, гораздо чаще они важны как показатель успеха. В этом смысле весьма характерно признание А. Хаммера: «Для меня бизнес - это не просто средство обогащения. Бизнес доставляет мне удовольствие, потому что он постоянно стимулирует, требует концентрации всех умственных способностей для решения бесконечного количества проблем, начиная с мельчайших деталей и кончая принципиальными решениями» [41].

Менеджер - профессионально подготовленный руководитель. Однако по своей эффективности руководства менеджеры различаются. От чего это зависит? Опрос вы дающихся менеджеров США, Европы, Японии показал, что они в качестве важнейших факторов успеха в деятельности менеджера выделяют следующие [31]:

- желание и интерес человека заниматься деятельностью менеджера;
- умение работать с людьми, умение общаться, взаимодействовать, убеждать, влиять на людей (коммуникативные качества);
- гибкость, нестандартность, оригинальность мышления, способность находить нетривиальные решения;
- оптимальное сочетание раскованности и ответственности в характере;
- способность предвидеть будущее развитие событий, предвидеть последствия решений, интуиция;
- высокая профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка.

Как видно, первые пять важнейших качеств преуспевающего менеджера представляют собой собственно психологические качества. Дальнейшее изучение личностных психологических качеств, обуславливающих эффективность руководства, позволило выделить следующие необходимые качества и черты личности (Р. Стоцилл) [55]:

- доминантность - умение влиять на подчиненных;
- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость (умение руководителя контролировать свои эмоциональные проявления, саморегулировать эмоциональное состояние, осуществлять самоуправление и оптимальную эмоциональную разрядку);
- креативность, способность к творческому решению задач, высокий практический интеллект;
- стремление к достижению и предприимчивость, способность пойти на риск (разумный, а не авантюрный, готовность брать на себя ответственность в решении проблем);

- ответственность и надежность в выполнении заданий, честность, верность данному обещанию и гарантиям;
- независимость, самостоятельность в принятии решений;

- гибкость поведения в изменяющихся ситуациях;

- общительность, умение общаться, взаимодействовать с людьми.

Известный менеджер Л. Якокка считает: «Главная причина, по которой способным менеджерам не удается карьера, кроется в том, что они плохо взаимодействуют со своими коллегами и подчиненными» [6]. По мнению президентов 41 крупных японских компаний, менеджер-президент промышленной компании должен обладать следующими качествами [62]:

- энергичная инициативность и решительность, в том числе в условиях риска (42%),

- долгосрочное предвидение и гибкость (34%),

- широта взглядов, глобальный подход (29%),

- упорная работа и непрерывная учеба, самосовершенствование (10%),

- способность полностью использовать возможности сотрудников с помощью правильной расстановки и справедливых санкций (24%),

- готовность выслушивать мнение других (22%),

- способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем (20%),

- личное обаяние (22%),

- умение четко формулировать цели и установки (17%),

- умение правильно использовать свое время (15%),

- готовность использовать открытый стиль управления, приветствующий сотрудничество (19%).

Наличие у менеджера четких личных ценностей и разумных личных целей - крайне важно для успеха в деловой деятельности, карьере и личной жизни. Исходя из жизненных наблюдений, практики и разнообразных клинических данных, В. Франкл пришел к заключению, что для того чтобы

жить и активно действовать, человек должен верить в смысл своих поступков [16].

В. Франкл выделял три группы позитивных смыслов-ценностей: ценности творчества, переживания и отношения. Ценности творчества реализуются через один из основных видов человеческой деятельности - труд. Человек сам привносит определенный личностный смысл в свою работу, выражая в ней свои способности и индивидуальные особенности. Понимание смысла собственного труда делает его значительно более продуктивным и творческим.

Ценности, реализуемые в переживаниях, проявляются в чувствительности человека к различным явлениям окружающего мира, будь то люди, природа, произведения искусства. К числу ценностей переживания относится, прежде всего, чувство любви, одухотворяющее и наполняющее глубоким смыслом человеческие взаимоотношения.

Третья группа ценностей связана с реакцией человека на ограничение его возможностей, когда он оказывается во власти обстоятельств, которые не может изменить. То, как личность относится к своей судьбе, тяготам жизни, какую позицию по отношению к ним занимает, является мерой ее состоятельности. В. Франкл отмечает, что человеческое существование, по сути своей, благодаря наличию ценностей отношения, не может оказаться бессмысленным [23].

Каждый человек реализует ценности то одной, то другой группы, выполняя свое предназначение и неся ответственность за реализацию уникального смысла своей жизни. Характерно, что вопросы о смысле жизни возникают не только в юности, они встают и перед взрослым человеком, что является нормальным проявлением роста личности. В поисках смысла своей жизни человек постоянно сталкивается с проблемой выбора собственного пути, дороги, по которой он будет двигаться. Делая выбор и принимая решения, человек должен осознавать опыт прошлого, отражать настоящее и видеть перспективы будущего.

Переоценка предыдущего опыта с точки зрения изменений, происходящих на каждой новой стадии роста, критическое осмысление собственных ошибок без жесткой критики является мощным психологическим стимулом обретения уверенности в себе. Надо помнить, что право на ошибку имеет каждый, а последствия ошибок должны быть проанализированы как ценный опыт прошлого, важный урок, который преподносит нам жизнь. Слишком критичное отношение к себе оказывается неконструктивным, мешает творчеству и самовыражению, порождает страх неудачи в будущем. Избавиться от подобного страха можно только развивая в себе способность любить, смелость и терпение.

По результатам проведенного Центром общественного мнения (г.Москва) в 2010 г. анализа деятельности 45 ведущих менеджеров столичных преуспевающих компаний, были сделаны следующие выводы. Успешность продаж не обусловлена полом, так как среди менеджеров по продажам есть как лица женского, так и мужского пола, средний возраст которых 26 лет, часть из них состоят в браке и имеют детей [33].

Большинство представителей данной выборки имеют высшее образование и владеют знаниями иностранных языков, владеют знанием ПК, тем не менее, исследование показало, что для успешной работы в данной сфере не обязательно иметь экономическое образование, т.к. среди испытуемых есть успешные менеджеры с гуманитарным образованием. Успешность менеджера не зависит от пола, а зависит от наличия профессионально важных качеств, таких как общительность (коммуникабельность), уверенность в себе, дисциплинированность; гибкость мышления, самостоятельность в принятии решений, подозрительность, дипломатичность, расчетливость, эмоциональная уравновешенность, лидерство, интеллект. Средний возраст менеджера может варьироваться от 23 до 30 лет. Менеджер должен иметь высшее образование, владение ПК, знание иностранных языков, иметь хорошее здоровье. Менеджер должен быть талантливым оратором и прекрасно вести переговоры [29].

Современный менеджер во всем мире воспринимается как эффективный, инновационный руководитель = лидер + власть + стиль работы + карьера. Поэтому менеджер должен иметь широкий кругозор и системное нестандартное мышление по вопросам внутренней взаимосвязи, факторов корпорации и их взаимодействие с внешней средой. Он должен иметь высокие общечеловеческие качества и психологические способности, обладать умением идти на разумный и взвешенный риск, уметь осуществлять бизнес-проектирование, разрабатывать, корректировать и осуществлять бизнес-план. Менеджер должен обладать умением осуществлять маркетинговые исследования, прогнозировать развитие организации с учетом потребностей и занятия в нем новых инновационных ниш.

Согласно В.А. Чикеру к основным личным качествам современного менеджера можно отнести такие качества, как [32]:

- жажда знаний, профессионализм, новаторство и творческий подход к работе;
- упорство, уверенность в себе и преданность делу;
- нестандартное мышление, изобретательность, инициативность и способность генерировать идеи;
- психологические способности влиять на людей;
- коммуникабельность и чувство успеха;
- эмоциональную уравновешенность и стрессоустойчивость;
- открытость, гибкость и легкую приспособляемость к происходящим изменениям;
- ситуационное лидерство и энергию личности в корпоративных структурах;
- внутреннюю потребность к саморазвитию и самоорганизации;
- энергичность и жизнестойкость;
- склонность к успешной защите и столь же эффективному нападению;

- ответственность за деятельность и принятые решения;
- потребность работать в коллективе и с коллективом.

А.А. Рукавишников в своих работах выделяет следующие недостатки современного менеджера [43]:

- неумение управлять собой;
- размытые личные ценности;
- смутные личные цели;
- остановленное саморазвитие;
- недостаток навыка решать проблемы;
- недостаток творческого подхода;
- неумение влиять на людей и их консультировать;
- недопонимание процессов управления;
- слабые навыки управления всеми видами ресурсов;
- низкая способность формировать коллектив.

Особо пристальное внимание менеджеры процветающих фирм уделяют проблеме использования человеческих ресурсов. В связи с этим было предпринято много попыток разработать идеальную модель менеджера.

Основываясь на исследованиях американского психолога М. Шоу, отечественный ученый Р. Л. Кричевский в обобщенный портрет руководителя включил: биографические характеристики, способности и личностные особенности [19].

Личностные особенности - последний блок характеристик руководителя. Здесь широкое поле для психологических исследований, которые на первый план выдвигают: способность доминировать, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, стрессоустойчивость, стремление к победе, креативность, ответственность, предприимчивость, независимость, надежность, общительность.

В преимущественно женских библиотечных коллективах ценится умение руководителя создать дружную сплоченную группу, что берет начало в способности общаться с людьми, создавать благоприятное условие труда, быта, отдыха. Требования к руководителю среди женщин и мужчин различны. Согласно опросу среди женщин, основными требованиями к руководителю названы эмоциональная стабильность, такт, организаторские способности, готовность помочь, компетентность, ум, принципиальность. Мужчины на первое место ставят компетентность, ум, а затем принципиальность, организаторские способности, информированность, такт, готовность помочь.

Таким образом, ценностные ориентации менеджеров в карьере определяются как представления о способностях, личностных особенностях, мотивах, смыслах и потребностях, относящихся к продвижению в профессиональной деятельности. Ценностные ориентации в карьере современных менеджеров в компаниях возникают и зависят от личностных особенностей, процесса социализации, актуализируются в ситуации выбора, ими субъект руководствуется при выборе и моделировании своего профессионального и в целом жизненного пути.

ГЛАВА 2. Эмпирическое исследование влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере

2.1. Организация и методы исследования

В соответствии с поставленной целью и задачами, выдвинутой гипотезой нами было проведено исследование, направленное на изучение влияния личностных особенностей менеджеров на их ценностные ориентации в карьере. В исследовании приняли участие 63 менеджера ООО «ТД «СОЛТЕК».

Для эмпирического изучения перед нами стоят следующие задачи исследования:

- 1) изучить личностные особенности менеджеров;
- 2) выявить ценностные ориентации в карьере менеджеров;
- 3) определить связь личностных особенностей менеджеров с их ценностными ориентациями в карьере;
- 4) изучить влияние личностных особенностей менеджеров с их ценностными ориентациями в карьере;
- 5) разработать тренинг-программу, направленную на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров.

В эмпирической части исследования были проведены методики «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова) [1] и 16-ти факторного личностного опросника Р.Б. Кеттелла (форма 16 ФЛО-187-А). Выборка представила собой 63 менеджера.

16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла предназначен для диагностики широкого круга личностных характеристик обследуемых, их психологических особенностей. С его помощью можно оценить уровень интеллектуального развития, а также такие особенности личности, которые могут привести к социально дезадаптивному поведению, алкоголизации, способствовать возникновению различного рода психических отклонений.

Цель опросника – исследование всех свойств личности, которые обуславливают поведение. Наименование и определение этих свойств вытекает из применения математически-статистических приемов и результатов факторного анализа.

Методика Р.Б. Кеттела предназначена для обследования психически здоровых людей и содержит 16 шкал - факторов, диагностирующих личностные особенности обследуемых (диапазоны — от 1 до 3; + от 7 до 10) [32]:

Фактор А+ — Открытость

Готовый к новым знакомствам, приветливый, уживчивый, внимательный к людям, естественный в обращении, легко сокращающий дистанцию.

Фактор А- — Замкнутость

Замкнутый, скептический, негибкий в отношениях с людьми, склонный к уединению, сконцентрированный на собственных мыслях и чувствах, дистантный (официальный).

Фактор В+ — Развитое мышление

Сообразительный, умеет анализировать ситуации, способен к осмысленным заключениям, интеллектуальный, культурный

Фактор В- — Ограниченное мышление

Трудности в обучении, в умении анализировать и обобщать материалы, легко сдаётся, столкнувшись с трудностями, «мужлан»

Фактор С+ — Эмоциональная стабильность

Спокойный, зрелый, уверенный, чувственно постоянный, не боится сложных ситуаций, эмоционально устойчив

Фактор С- — Эмоциональная неустойчивость

Неуверенный, нетерпеливый, раздражительный, склонный к озабоченности и огорчениям, откладывает решение сложных вопросов, тревожится.

Фактор Е+ — Независимость

Пробивной, самоуверенный, твёрдый, неуступчивый, неподатливый, берётся лидировать, руководить, сам для себя является «законом»

Фактор E- — Податливость

Мягкий, уступчивый, зависимый, ласковый, легко попадает в зависимость, избегает роли лидера, подчиняется, ведомый

Фактор F+ — Беспечность

Беззаботный, импульсивный, разговорчивый, весёлый, радостный, живой, готовый реагировать, проявлять чувства

Фактор F- — Озабоченность

Серьёзный, углублённый в себя, озабоченно-задумчивый, пессимист, сдержанный, рассудительный, под самоконтролем

Фактор G+ — Сознательность

Выдержанный, решительный, обязательный, ответственный, всегда готовый к действию, основательный, упорный в достижении цели, социально-нормированный, выраженная сила« супер-ЭГО»

Фактор G- — Беспринципность

Небрежный, легкомысленный, ненадёжный, непостоянный, легко сдаётся, столкнувшись с трудностями создаёт помехи и трудности, с претензиями, не связывает себя правилами

Фактор H+ — Смелость

Авантюрный, легко знакомится с людьми, реактивный, бодрый, предприимчивый, рискующий

Фактор H- — Застенчивость

Нерешительный, избегает ответственности и риска

Фактор I+ — Чувственность

Сентиментальный, с развитыми эстетическими потребностями, сочувствующий и ищущий сочувствия у других, приветливый, требующий внимания других, ипохондрик, боязливый

Фактор I- — Твёрдость

Реалист, надеется на себя, берет на себя ответственность, суровый, жёсткий, самостоятельный, бывает циничный, нечувствительный к своему физическому состоянию, скептик

Фактор L+ — Подозрительность

Ревнивый, замкнутый, задумчивый, твёрдый, раздражитель, излишнее самомнение, направленный на «себя», независимый

Фактор L- — Доверчивость

Дружеский, прямодушный, открытый, понимающий, снисходительный, мягкосердечный, спокойный, благодушный, не завистливый, умеет ладить с людьми

Фактор M+ — Мечтательность

Углублённый в себя, интересующийся наукой, теорией, смыслом жизни, богатое воображение, беспомощный в практических делах, преимущественно весёлый, не исключены истерические аномалии, в коллективе конфликтный, бесхозяйственный

Фактор M- — Практичность

Интересующийся фактами, обусловленный обстоятельствами, живая реакция на практические вопросы, интересы сужены на непосредственный успех, спонтанно ничего не делающий, реалистический, надёжный, серьёзный, хозяйственный, но очень постоянно ориентирован на внешнюю реальность, общепринятые нормы, уделяет внимание мелочам, но иногда не хватает творческого воображения

Фактор N+ — Утончённость

Изысканно-утончённый, рафинированный, под самоконтролем, эстетически разборчивый, светский, понимает себя, понимает других, честолюбивый, несколько неуверенный, неудовлетворённый

Фактор N- — «Простота»

Простой без «блеска», открытый, горячий, спонтанный в поведении, в обществе, простой вкус, отсутствует самоанализ, не анализирует мотивы поведения других, доволен тем что имеет

Фактор О+ — Склонность к чувству вины

Боязливый, неуверенный, тревожный, озабоченный, депрессивный, чуткий, легко впадает в растерянность, сильное чувство долга, чересчур заботливый, полон страхов, подвержен настроению, частые плохие предчувствия

Фактор О- — Спокойная самоуверенность

Верит в себя, спокойный, умеет «позабавиться», упрямый, видит смысл в целесообразности, неряшливый, бесстрашный, живёт простыми делами, нечувствителен к мнению о себе

Фактор Q1+ — Радикализм

Интеллектуальные интересы и сомнения по поводу фундаментальных проблем, скептицизм, стремление пересмотреть существующие принципы, склонность к экспериментированию и нововведениям

Фактор Q1- — Консерватизм

Стремление к поддержке установленных понятий, норм, принципов, традиций, сомнение в новых идеях, отрицание необходимости перемен

Фактор Q2+ — Самостоятельность

Предпочитает собственное мнение, независим во взглядах, стремится к самостоятельным решениям и действиям

Фактор Q2- — Зависимость от группы

Конформен, зависим от чужого мнения, предпочитает принятие решения вместе с другими людьми, ориентирован на социальное одобрение

Фактор Q3+ — Самоконтроль, сильная воля

Дисциплинированность, точность в выполнении социальных требований, хороший контроль за своими эмоциями, забота о своей репутации

Фактор Q3- — Недостаток самоконтроля, индифферентность

Внутренняя конфликтность, низкий самоконтроль, недисциплинированность, несоблюдение правил, спонтанность в поведении, подчинённость своим страстям

Фактор Q4+ — Внутренняя напряжённость

Возбужденный, взволнованный, напряжённый, раздражительный, нетерпеливый, избыток побуждений, не находящих разрядки

Фактор Q4- — Внутренняя расслабленность

Флегматичность, релаксация, вялость, лень, расслабленность, недостаточная мотивация, не вполне оправданная удовлетворённость.

Ценностные ориентации менеджеров в карьере мы изучали с помощью методики «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э. Винокурова). Методика представляет собой опросник, направленный на диагностику ценностной составляющей профессиональной деятельности. Разработана Э.Шейном, на русский язык перевод и адаптация осуществлены В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер. Цель опросника — диагностика индивидуальной иерархии карьерных ориентации менеджеров.

Американским психологом Эдгаром Шейном были выделены следующие карьерные ценности, названные «карьерными якорями» [41]:

Профессиональная компетентность - ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области, человек стремится к развитию своих компетенций и дальнейшему признанию своих достижений.

Менеджмент - ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации.

Автономия - освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений.

Стабильность – ориентация, обусловленная потребностью в безопасности, как предсказуемости жизненных событий. Выделяется два вида ориентации на стабильность: стабильность места работы и стабильность места жительства.

Служение – ориентация на работу с людьми и связана с желаниями сделать мир лучше, помочь людям и т. д.

Вызов – ориентация на конкуренцию, решения трудных профессиональных задач и пр. То есть, для человека важнее одержать победу, чем сама специфика деятельности или организации.

Интеграция стилей жизни – данная ценность присуща людям склонным к балансу между различными сферами жизни.

Предпринимательство – ориентация на создание нового, своего, готовность к риску и связанных с этим препятствий.

Таким образом, данные якоря карьеры представляют собой основополагающие стремления, мотивацию, ориентацию и ценности человека в карьере.

Методы математической статистики в нашей работе использовались при обработке данных обоих опросников. Программа статистической обработки исследования в основном предусматривала вычисление значений среднего арифметического и процентов, также был посчитан t-критерий Стьюдента. t-критерии применяются для проверки равенства средних значений в двух выборках. Перед применением t-критерия Стьюдента была выполнена проверка выборки на нормальность распределения.

2.2 Анализ и интерпретация изучения влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере

В ходе исследования были получены результаты, в которых были выявлены ценностные ориентации карьеры у менеджеров. Данные представлены на рис. 2.2.1.

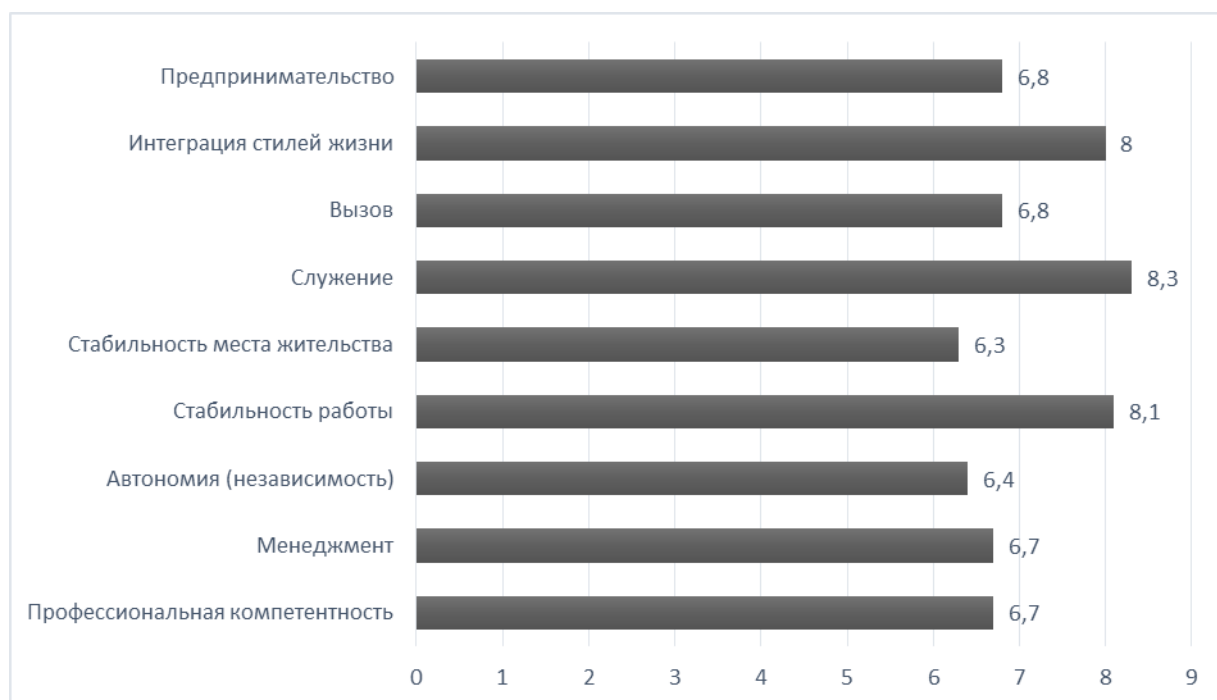


Рис. 2.2.1. Выраженность ценностных ориентаций в карьере у менеджеров, баллы.

Как видно из рис. 2.2.1. у менеджеров наиболее выражены такие карьерные ориентации, как служение, стабильность работы и интеграция стилей жизни.

Так как в настоящее время экономика страны является не стабильной для менеджеров важна безопасность, на что и указывает выбор таких ориентаций как «Стабильность работы» и «Стабильность места жительства». Большое значение имеет защита и постоянство. Так, их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

Так как данные подчиняются нормальному распределению, для установления различий между двумя независимыми выборками нами был использован t-критерий Стьюдента (табл. 1).

Таблица 1.

Результаты t-критериального анализа ценностных ориентаций менеджеров

Показатели	Ср.знач ± стат. ошибка	t-критерий Стьюдента
Стабильность работы	7,56±2,83	2,309*
Служение	6,22±2,57	2,739*
Автономия (независимость)	7,0±2,72	0,954
Профессиональная компетентность	6,33±2,58	0,958
Стабильность места жительства	6,89±2,71	1,783
Менеджмент	5,11±2,32	-0,536
Интеграция стилей жизни	7,57±2,93	2,306*
Вызов	6,33±2,56	0,042
Предпринимательство	5,22±2,31	0,329

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ – степень достоверности различий между группами по t-критерию Стьюдента.

Рассмотрев статистические достоверные различия показателя Ценностных ориентаций менеджеров, мы видим достоверно расходящиеся показатели у групп с высокими и низкими показателями по шкалам Служение (6,22±2,57), Стабильность работы (7,56±2,83) и шкала Интеграция стилей жизни (7,57±6,05). Полученные результаты указывают на то, что менеджеры готовы работать, реализуя свои мысли и идеи, не ориентируясь при этом на свои способности. Основной тезис построения их карьеры –

получить возможность максимально эффективно использовать таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Они могут быть ориентированы на служение, общительны и часто консервативны и не будут работать в организации, которая враждебна к их целям и ценностям.

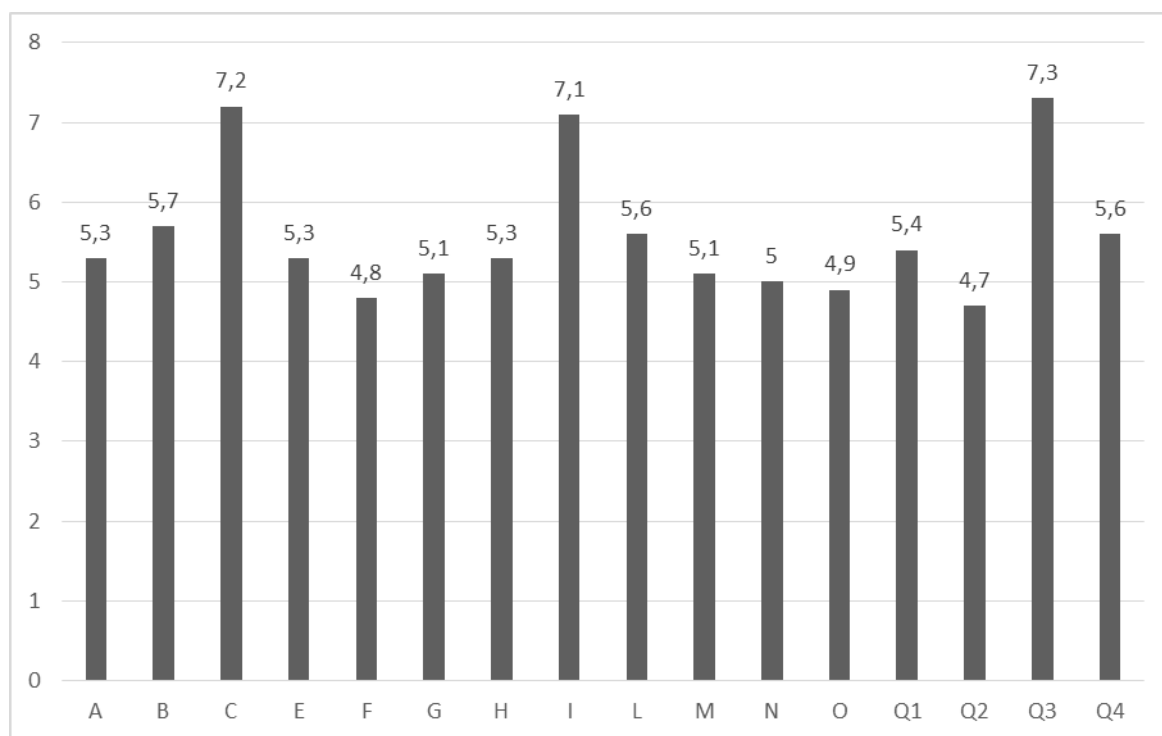


Рис. 2.2.2. Личностный профиль менеджеров, баллы.

Условные обозначения: А - «замкнутость – общительность», В - «интеллект», С - «эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность», Е - «подчиненность-доминантность», F - «сдержанность – экспрессивность», G - «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения», Н - «робость – смелость», I - «жесткость – чувствительность», L - «доверчивость – подозрительность», М - «практичность – мечтательность», N - «прямолинейность -дипломатичность», О -«спокойствие – тревожность», Q1 - «консерватизм – радикализм», Q2 -«конформизм – неконформизм», Q3 -«низкий самоконтроль – высокий самоконтроль», Q4 -«расслабленность – напряженность».

Далее мы провели статистическую обработку полученных данных. Различия были установлены с помощью t-критерия Стьюдента (табл. 2).

Результаты t-критериального анализа личностных особенностей менеджеров

Показатели	Ср.знач ± стат. ошибка	t-критерий Стьюдента
А - «замкнутость – общительность»	5,11±2,35	-0,569
В - «интеллект»	6,44±2,58	0,958
С - «эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность»	7,78±2,97	2,301*
Е - «подчиненность -доминантность»	6,22±2,53	0,921
Ф - «сдержанность – экспрессивность»	6,33±2,52	0,041
Г - «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»	5,0±2,02	-0,506
Н - «робость – смелость»	7,56±2,91	2,313*
І - «жесткость – чувствительность»	5,22±2,21	0,319
Л - «доверчивость – подозрительность»	7,0±2,72	0,954
М – «практичность – мечтательность»	7,11±2,84	0,951
Н - «прямолинейность -	5,33±2,31	0,339

дипломатичность»		
О - «спокойствие – тревожность»	6,44±2,48	0,948
Q1 - «консерватизм – радикализм»	6,11±2,12	0,035
Q2 - «конформизм – нонконформизм»	6,78±2,72	0,047
Q3 - «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»	7,89±2,88	2,189*
Q4 - «расслабленность – напряженность»	6,56±2,55	0,035

Примечание: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$ – степень достоверности различий между группами по t-критерию Стьюдента.

Рассмотрев статистические достоверные различия показателя Личностных особенностей менеджеров, мы видим достоверно расходящиеся показатели у групп с высокими и низкими показателями по шкалам «С» - Эмоциональная стабильность (7,78±2,97), «Н» - Смелость (7,56±2,91) и шкала «Q3» - Высокий самоконтроль (7,89±2,88). Полученные результаты указывают на то, что наиболее выражены такие личностные качества, как: эмоциональная устойчивость, выдержанность (человек эмоционально зрелый, спокойный, устойчив в интересах, работоспособный, может быть ригидным, ориентирован на реальность); 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);

целенаправленность, сильная воля, умение контролировать свои эмоции и поведение (люди с высокими оценками по этому фактору склонны к организаторской деятельности и добиваются успеха в тех профессиях, где требуются объективность, решительность, уравновешенность).

При исследовании личностных качеств, характерных для менеджеров, выяснилось, что наименее представленными оказались следующие факторы: сдержанность (низкий показатель говорит о благоразумии, осторожности, рассудительности в выборе партнера по общению, также им свойственна склонность к озабоченности, беспокойству о будущем, пессимистичность в восприятии действительности, сдержанность в проявлении эмоций); спокойствие (характерны для людей, которые «управляют своими неудачами», т.е. люди могут справляться со своими неудачами, в отличие от тех, кто переживает неудачи как внутренний конфликт); конформизм (довольно высокая степень осознанности в выборе линии поведения).

Далее для подтверждения нашей гипотезы и данных, полученных в результате исследования, мы провели множественный регрессионный анализ с целью углубленного изучения полученных взаимосвязей между личностными особенностями и ценностными ориентациями в карьере. Наглядно результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3.

Результаты множественного регрессионного анализа по показателям ценностных ориентаций в карьере и личностных особенностей менеджеров

Личностные особенности	Корреляция по Спирмену		Множественный регрессионный анализ		
	Коэффициент корреляции	Ур. знч. p	β	t	Ур. знч. p
Профессиональная компетентность					
Q2 «самодостаточность»	,202	,033**	,415	1,787	,077*
F «серьезность»	,193	,035**	,409	1,627	,079*
Q3 «дисциплинированность»	,187	,038**	,404	1,563	,081*
Менеджмент					
I «сила, независимость»	,212	,032**	,428	1,874	,074*
Q2 «самодостаточность»	-,229	,015**	-,330	-1,877	,064*

А «общительность»	,172	,043**	,401	1,412	,085*
Стабильность работы					
С «эмоциональная стабильность»	,223	,027**	,428	1,874	,074*
Л «доверчивость»	,188	,037**	,405	1,601	,08*
Автономия					
Г «беспечность»	,201	,033**	,411	1,781	,078*
Q4« напряженность»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
Л «доверчивость»	-,245	,014**	-,407	-2,129	,036**
Вызов					
Q3 «дисциплинированность»	,238	,031**	,436	1,831	,074*
Q4« напряженность»	,187	,036**	,401	1,602	,081*
Стабильность места жительства					
С «чувствительность»	,201	,033**	,411	1,781	,078*
Q2 «самодостаточность»	,246	,028**	,465	1,987	,071*
О «самоуверенность»	-,229	,015**	-,330	-1,877	,064*
Интеграция стилей жизни					
Q4 «напряженность»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
Предпринимательство					
Q4 «напряженность»	,204	,033**	,414	1,784	,078*
Г «беспечность»	,251	,026**	,484	1,921	,071*
С «чувствительность»	-,245	,014**	-,407	-2,129	,036**
Служение					
А «легкость в общении»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
Примечания: *** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$;					

В анализ полученных данных были включены только те регрессионные β -коэффициенты, показатели личностных особенностей менеджеров (независимые переменные), которые являлись статистически значимыми.

При анализе регрессионной модели по ценностной ориентации в карьере «Профессиональная компетентность», мы обнаружили, что по показателям: Q2 «самодостаточность» ($\beta = ,415$ при $p \leq 0,1$), F «серьезность» ($\beta = ,409$ при $p \leq 0,1$) и Q3 «дисциплинированность» ($\beta = ,404$ при $p \leq 0,1$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что ориентация на профессиональную компетентность в карьере зависит от самостоятельности, то есть личность, стремящаяся к профессионализму и профессионально значимым результатам, обладает высокой степенью самостоятельности, что

скорее всего означает способность личности к саморазвитию, самосовершенствованию, так как именно способность развить в себе необходимое или найти пути такого развития отличает специалиста с высокой компетентностью.

При анализе регрессионной модели «Менеджмент», мы обнаружили, что по показателям: I «сила, независимость» ($\beta=,428$ при $p\leq 0,05$), Q2 «самодостаточность» ($\beta=-,330$ при $p\leq 0,05$), A «общительность» ($\beta=,427$ при $p\leq 0,05$), Q3 «дисциплинированность» ($\beta=-,330$ при $p\leq 0,1$) и Q4 «напряженность» ($\beta=,401$ при $p\leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что менеджмент зависит от доминатности, силы, и независимости личности, а также находится в обратной зависимости от самостоятельности, то есть в коллективе человек с такой ориентацией будет направлять усилия других людей, организовывать их, однако вне коллектива в большей степени являться неспособным на самостоятельную профессиональную деятельность.

В регрессионную модель по ценностной ориентации в карьере «Стабильность работы» вошло несколько личностных особенностей, по ним также были получены статистически значимые β -коэффициенты: C «чувствительность» ($\beta=,428$ при $p\leq 0,05$) и L «доверчивость» ($\beta=,405$ при $p\leq 0,05$). На основании полученных данных можно сделать вывод, что ориентация на стабильность работы зависит в достаточно высокой степени от тревожности и невосприимчивости к новому.

При анализе регрессионной модели по ценностной ориентации в карьере «Автономия», мы обнаружили, что по показателям: G «беспечность» ($\beta=,411$ при $p\leq 0,1$), Q 4 «напряженность» ($\beta=,438$ при $p\leq 0,1$) и L «доверчивость» ($\beta=-,407$ при $p\leq 0,1$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что автономия зависит от беспечности, напряженности и находится в обратной зависимости от смелости.

При анализе регрессионной модели ценностной ориентации «Вызов», мы обнаружили, что по показателям: Q3 «дисциплинированность» ($\beta=,436$ при $p \leq 0,05$) и Q4 «напряженность» ($\beta=,401$ при $p \leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что вызов, то есть стремление к конкуренции, зависит от самодисциплинированности и напряженности.

В регрессионную модель по ценностной ориентации в карьере «Стабильность места работы» вошло несколько личностных особенностей, по ним также были получены статистически значимые β -коэффициенты: С «чувствительность» ($\beta=,411$ при $p \leq 0,05$), Q2 «самодостаточность» ($\beta=,465$ при $p \leq 0,05$) и О «спокойность» ($\beta=-,303$ при $p \leq 0,05$). На основании полученных данных можно сделать вывод, что ориентация на стабильность места жительства зависит от самостоятельности человека, эмоциональной чувствительности, обратно зависима от тревожности.

При анализе регрессионной модели по ценностной ориентации в карьере «Интеграция стилей жизни», мы обнаружили, что по показателю Q4 «напряженность» ($\beta=,438$ при $p \leq 0,1$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что ориентация на интеграцию стилей жизни зависит от тревожности личности, вероятно, более тревожащиеся люди неспособны к интеграции, им требуется усиленное внимание к одной или нескольким сферам, полный контроль над ней для поддержания уверенности в себе и спокойствия.

При анализе регрессионной модели «Предпринимательство», мы обнаружили, что по показателям: Q4 «напряженность» ($\beta=,414$ при $p \leq 0,05$), G «беспечность» ($\beta=,484$ при $p \leq 0,05$) и С «чувствительность» ($\beta=-,409$ при $p \leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот результат дает нам основание утверждать, что предпринимательство зависит от напряженности, беспечности и обратно зависит от тревожности; беспечность в контексте данной ориентации можно

интерпретировать не как невнимательность, а как не заикленность на неудачах и возможных трудностях.

И в последней регрессионной модель по ценностной ориентации в карьере «Служение» вошёл показатель А «легкость в общении» ($\beta=,438$ при $p \leq 0,05$), по нему также были получены статистически значимые β -коэффициенты. На основании полученных данных можно сделать вывод, что ориентация на служение зависит от восприимчивости к новому, такие люди мобильны и склонны к поиску новых впечатлений и знакомств.

Регрессионный анализ показал несколько противоречивых результатов, таких как, например, обратная зависимость ориентации на автономию и смелости, тогда как нежелание подчиняться правилам и соответствовать нормам, наоборот, требует некой смелости. Таким образом, в перспективе исследование может продолжаться в аспекте рассмотрения данных несоответствий.

2.3. Программа, направленная на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров

Ценностные ориентации - это отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров. Ценностные ориентации являются одним из центральных личностных новообразований, выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию его поведения и оказывают существенное влияние на все стороны его действительности.

Как показало проведенное исследование личностные особенности менеджеров оказывают существенное воздействие на ценностные ориентации в карьере, поэтому должна проводиться своевременная коррекция, направленная на формирование ценностных ориентаций в карьере.

Итак, следуя из выше сказанного, можно определить цели и задачи программы.

На основе проведенной диагностики и полученных результатов была разработана система занятий, цель которых является формирование ценностных ориентаций менеджеров средствами творческих технологий. Программа основана на работах Э. Шейна, Т. Мироновой, а также А. Халудоровой.

Система занятий направлена на решение следующих задач: раскрыть положительные качества личности(менеджеров); способствовать формированию умения конструктивного взаимодействия с коллегами; способствовать развитию представлений о собственных психологических возможностях, потребностях, интересах, ценностях; развить внутреннюю регуляцию в когнитивном, эмоционально-волевом поведенческом уровне.

Категория участников: менеджеры. Состав групп: оптимальная численность 7-12 человек; группы должны комплектоваться на добровольной

основе. Место проведения: зал для проведения тренингов. Тренинг рассчитан на 10 занятий (15 часов), каждое занятие по 1,5 часов (Табл. 4).

Таблица 4.

Тематический план занятий

Разделы	Содержание	Общее время
Занятие 1.	Приветствие «Мои пожелания» Упражнение №1. «Здравствуй, а вот и я» Упражнение №2. «Нарисуй свое имя» Упражнение №4. «Правило нашей группы» Упражнение №4. «Качество, которое я ценю в людях» Упражнение №5. «Пожелание друга» Рефлексия занятия Домашнее задание	1,5
Занятие 2.	Приветствие «Ассоциации» Упражнения «Мои проблемы», «Демонстратор», «Перекресток». Рефлексия занятия	1,5
Занятие 3.	Приветствие «Представление» Упражнения «Пересядьте все те, кто...» «Контраргументы» «Мой портрет в лучах солнца» Рефлексия занятия	1,5
Занятие 4.	Упражнение «Пустое место» Упражнение «Какой я?» Упражнение «Друг для друга» Упражнение «Бумажные мячики» Рефлексия занятия	1,5

Занятие 5.	Упражнение «Подари улыбку». Упражнения “Ценностные ориентации”. “Мои идеалы”, “Смысл жизни” Рефлексия занятия.	1,5
Занятие 6.	Упражнение «Аукцион» Упражнение «Приоритеты и ценности» Рефлексия занятия.	1,5
Занятие 7.	Игра «20000 дней» Рефлексия занятия.	1,5
Занятие 8.	Игра «5 шагов» Упражнение « Кто я?» Упражнение «Автопилот» Рефлексия занятия.	1,5
Занятие 9.	Упражнение «Ценности и жизненное пространство» Упражнение «Похожи ли мы друг на друга?» Упражнение « Давать» Рефлексия занятия.	1,5
Занятие 10.	Групповая дискуссия « Значение цели и ценностей в жизни человека» Упражнение « Перечень любимых вещей» Упражнение «Чемодан в дорогу»	1,5
Итого		15 ч

Подробное описание программы, направленной на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров, находится в Приложении 4.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе была изучена разработанность проблемы влияния личностных особенностей менеджеров на ценностные ориентации в карьере в психологии. Обзор различных подходов к рассмотрению данной проблемы позволяет прийти к выводу о том, что эти подходы основываются на двух принципах: нормативном, представляющем систему ценностей в соответствии с определённой психологической теорией, и дескриптивном, описывающим эмпирические данные с последующим их обобщением.

В соответствии с целью данной работы, мы исследовали ценностные ориентации менеджеров в карьере и рассмотрели теории, которые отражают семь основных подходов к проблеме. Каждый подход имеет свою теорию, свои представления о свойствах и структуре личности, свои методы их измерения. Каждая теория позволяет построить одну или несколько структурных моделей личности. Отдельно была выделена теория личности Р. Кеттелла.

Изучая, в первой главе работы, феномен личностных особенностей, в частности, менеджеров, мы пришли к выводу об их влиянии на ценностные ориентации в карьере. Они возникают и зависят от личностных особенностей, процесса социализации, актуализируются в ситуации выбора, ими субъект руководствуется при выборе и моделировании своего профессионального и в целом жизненного пути.

Также в данной работе был выявлен характер влияния личностных особенностей менеджеров на их ценностные ориентации в карьере: ориентация на профессиональную пригодность в карьере зависит от самостоятельности; ориентация на стабильность работы зависит в достаточно высокой степени от тревожности и невосприимчивости к новому; ориентация на автономию зависит от беспечности, напряженности и находится в обратной зависимости от смелости; ориентация на вызов, то есть стремление к конкуренции зависит от само дисциплинированности и напряженности;

ориентация на стабильность места жительства зависит от самостоятельности человека, эмоциональной чувствительности, обратно зависима от тревожности; ориентация на интеграцию стилей жизни зависит от тревожности личности; ориентация на предпринимательство зависит от напряженности, беспечности и обратно зависит от тревожности; ориентация на служение зависит от восприимчивости к новому, такие люди мобильны и склонны к поиску новых впечатлений и знакомств.

На основе проведенной диагностики и полученных результатов была разработана система занятий, цель которых является формирование ценностных ориентаций менеджеров средствами творческих технологий.

Система занятий направлена на решение следующих задач: раскрыть положительные качества личности (менеджеров); способствовать формированию умения конструктивного взаимодействия с коллегами; способствовать развитию представлений о собственных психологических возможностях, потребностях, интересах, ценностях; развить внутреннюю регуляцию в когнитивном, эмоционально-волевом поведенческом уровне. Тренинг рассчитан на 5 занятий (15 часов), каждое занятие по 1,5 часов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К. А., Брушлинский А. В. Философско-психологи-ческая концепция С. Л. Рубинштейна: К 100-летию со дня рождения. – М.: Наука, 1989.– 248 с.
2. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М., 1990. – 240 с.
3. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Пер. с англ. / Фонд «За экономическую грамотность». – М., 1995. – 296 с.
4. Алексеева В. Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол. журн. – 1984. – Т. 5. – № 5. – С. 63-70.
5. Американская социология. Перспективы, проблемы, методы / Под ред. Т. Парсонса: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1972. – 392 с.
6. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1977.– 344 с.
7. Анурин В. Ф. Ценностные ориентации и их влияние на формирование потребностей // Социология высшей школы. Подготовка специалистов для на-родного хозяйства: Сб. науч. трудов. – Горький, 1982. – С. 116-129.
8. Анцыферова Л. И. К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – С. 3-18.
9. Анцыферова Л. И. Психология формирования и развития личности // Человек в системе наук. – М., 1989. – С. 426-433.
10. Артемов С. Д. Социальные проблемы адаптации молодого рабочего на промышленном предприятии//Молодежь и труд. – М., 1970.– С. 135-136.

11. Асеев В. Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации // Адаптация учащихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. – Иркутск, 1986. – С. 3-17.
12. Асмолов А. Г. Психология личности. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
13. Асмолов А. Г. Деятельность и установка. М., 1979.
14. Бабаков В.Г. и др Морфология культуры. Структура и динамика. / Аванесова Г.А., -М.: Наука, 1994. С. 352
15. Бандура А., Уолтере Р. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений: Пер. с англ. – М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 1999.– 512 с.
16. Белик А.А. Культурология. Антропологические теории культур. М., 1998.
17. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека.– Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 270 с.
18. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая интеграция // Бес-сознательное. – Новочеркасск, 1994.– Т. 1. – С. 187-200.
19. Благуш П. Факторный анализ с обобщениями: Пер. с чешек. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 248 с.
20. Братусь Б. С. Аномалии личности. – М.: Мысль, 1988.– 301 с.
21. Бубнова С.С. Методика диагностики ценностных ориентации личности. М., 1995.
22. Бубнова С.С. Принципы и методы исследования ценностных ориентации личности как системы с нелинейной структурой // Психологическое обозрение. 1997, № 1.
23. Бубнова С.С. Системный подход к исследованию психологии индивидуальности. М., 2002.
24. Бутенко А. Идеология для России // Высшее образование в России №4, 1997. С.52
25. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.

26. Выжлецов Г. П. Аксиология: становление и основные этапы развития // Социально-политический журнал. – 1995. – № 6. – С. 61-73.
27. Гобл Ф. Третья сила: Пер. с англ. // Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. – М.: Смысл, 1999. – С. 334-394.
28. Гоббс Т. Избранные произведения. В 2 Т. М., 1964 Т.2. С. 133
29. Дильтей В. Описательная психология // История психологии (10-е – 30-е гг. Период открытого кризиса): Тексты / Под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 2-е изд.– С. 319-346.
30. Долгопятова Т. Российские предприятия в переходной экономике : экономические проблемы и поведение. М.: Дело ЛТД., 1995
31. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение: Пер. с франц. – М.: Канон, 1995. – 352 с.
32. Ионов И.Н. Российская цивилизация IX век -начало XX века. М., Просвещение, 1995.
33. Кон И. С. Психология старшеклассника.– М.: Просвещение, 1980. – 192 с.
34. Левин К. Конфликт между аристотелевским и галилеевским способами мышления в современной психологии // История психологии(10-е-30-е гг. Период открытого кризиса): Тексты / Под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 1992.– С. 47-78.
35. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. – М.: Политиздат, 1975, – 304 с.
36. Леонтьев В. Г. Психологические механизмы мотивации / НГПИ. – Новосибирск, 1992. – 216 с.
37. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентации. – М., 1992,- 17 с.
38. Леонтьев Д. А. Тест смысло-жизненных ориентации(СЖО). – М., 1992. – 16 с.

39. Леонтьев Д. А., Калашников М. О., Калашникова О. Э. Факторная структура теста смысло-жизненных ориентации // Психол. журн. – 1993. – Т. 14. – № 1. – С. 150-155.
40. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психоло-гии. – М.: Наука, 1984.– 446 с.
41. Лосский Н. О. Бог и мировое зло. – М.: Республика, 1994. – 432 с.
42. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы: Пер с англ. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
43. Маслоу А. Психология бытия: Пер. с англ. – М.: Рефл-бук; Киев: Вак-лер, 1997.– 304 с.
44. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982.– С. 108-118.
45. Массен П., Конгер Дж., Каган Дж., Хьюстона. Развитие личности ребен-ка: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1987. – 272 с.
46. Милославова И. А. Роль социальной адаптации в условиях современ-ной НТР // Философия и социальная психология: Науч. докл. – Л., 1979. – С. 132-136.
47. Мухина В. С. Предисловие // Механизмы формирования ценностных ориентации и социальной активности личности / МГПИ. – М., 1985. – С. 4-7.
48. Мясищев В. Н. Структура личности и отношение человека к действи-тельности // Психология личности: Тексты / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982.– С. 35-38.
49. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Грицанов. - Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. - 896 с.
50. Панарин А.С. Россия в Евразии: политические вызовы и цивилизационные ответы // Вопросы философии №12, 1994. С.30
51. Платонов К. К. Структура и развитие личности. -М.: Наука, 1986. – 254 с.

52. Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского. – М., 1987. – 240 с.
53. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. 2-е изд.- М., 1976. – 416 с.
54. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме: Пер. с англ. – М., 1960.– 254 с.
55. Сержантов В. Ф. Человек, его природа и смысл бытия. – М., 1990, – 360 с.
56. Синягин Ю. Директор школы. 2000. N 6. С. 20-25.
57. Собольников В. В. Развитие личности в особых условиях деятельности / НГАС. – Новосибирск, 1997. – 256 с.
58. Собчик Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности: Методическое руководство. – М., 1990. – 75 с.
59. Современная западная социология: Словарь. – М.: Политиздат, 1990. – 432 с.
60. Тойнби А. Постигание истории. М., 1991. С. 575
61. Тугаринов В. П. Теория ценностей в марксизме. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 124 с.
62. Узнадзе Д. Н. Установка у человека. Проблема объективации // Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 87-91.
63. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Теория и практика личностно-ориентированной психологии: В 2 т.: Пер. с англ. – М., 1996. – Т. 2. – 208 с.
64. Флейвелл Дж. Генетическая психология Жана Пиаже: Пер. с англ. – М.: Просвещение, 1967.– 623 с.
65. Франкл В. Человек в поисках смысла: Пер. с англ. и нем. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
66. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности : Пер. с англ. – М., 1987. – 221 с.

67. Фромм Э. Психоанализ и этика: Пер. с англ. – М.: Республика, 1993.– 415 с.
68. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер. с нем.; В 2 т. – М.: Педагогика, 1986.– Т. 2.– 408 с.
69. ХьеллЛ., ЗиглерД. Теории личности. – СПб.: Питер-Пресс, 1997. – 608 с.
70. Ценности в кризисном социуме (заседание« круглого стола» в Институте-те психологии АН СССР) // Психол. журн. – 1991. – Т. 12. – № 6. – С. 154-167.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Диагностические методики в порядке предъявления

Методика «16-факторный личностный опросник» Р.Б. Кеттелла

Текст методики «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла является необходимым для более детального изучения личности, в особенности для лиц с более высоким уровнем образования и культуры, студентов и выпускников высших учебных заведений, взрослых с достаточным и разнообразным жизненным опытом. Интерпретация результатов опросника осуществляется по стенограммам, переход к которым от «сырых» баллов производится по таблице нормирования, помещенной вслед за вопросами методики. По количеству стенограмм, так и по количеству баллов этой шкалы возможно идентифицировать тип характера, а следовательно, и типы темперамента, и мотивации испытуемых, — разумеется, в предварительном плане специального исследования этих типов.

Инструкция. В данном исследовании вам будет предложен ряд вопросов и три варианта ответа на каждый вопрос («а», «б», «в»). Отвечать нужно следующим образом: сначала прочтите вопрос и варианты ответов на него, затем выберите один из трех предложенных вариантов ответа; отражающих в большей степени ваше мнение, нежели два остальных, и поставьте крестик в соответствующей клеточке на листке для ответов. Старайтесь не прибегать слишком часто к промежуточному ответу типа «не уверен», «нечто среднее». Выбирайте его только тогда, когда не можете ответить иначе. Отвечайте на каждый вопрос.

1. Я хорошо понял инструкцию к этому вопроснику: а) да; б) не уверен; в) нет.

2. Я готов как можно искреннее ответить на вопросы: а) да; б) не уверен; в) нет.

3. Я предпочел бы иметь дачу:

- а) в оживленном дачном поселке;
- б) предпочел бы нечто среднее;
- в) уединенно, в лесу.

4. Я могу найти в себе достаточно сил, чтобы справиться с жизненными трудностями:

- а) всегда; б) обычно; в) редко.

5. При виде диких животных мне становится не по себе, даже если они надежно спрятаны в клетках:

- а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

6. Я воздерживаюсь от критики людей и их взглядов: а) да; б) иногда; в) нет.

7. Я делаю людям резкие, критические замечания, если мне кажется, что они этого заслуживают:

- а) обычно; б) иногда; в) никогда не делаю.

8. Я предпочитаю несложную классическую музыку современным популярным мелодиям:

- а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

9. Если бы я увидел двух дерущихся соседских детей, я:

- а) предоставил бы им самим выяснять свои отношения;
- б) не знаю, что предпринял бы;
- в) постарался бы разобраться в их ссоре.

10. На собраниях и в компаниях:

- а) я легко выхожу вперед;
- б) верно нечто среднее;
- в) я предпочитаю держаться в сторонке.

11. По-моему, интереснее быть:

- а) инженером-конструктором;
- б) не знаю, что предпочесть;
- в) драматургом.

12. На улице я скорее остановлюсь, чтобы посмотреть, как работает художник, чем стану наблюдать за уличной ссорой: а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

13. Обычно я спокойно переношу самодовольных людей, даже когда они хвастаются или другим образом показывают, что они высокого мнения о себе:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

14. Если человек обманывает, я почти всегда могу заметить это по выражению его лица:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

15. Я считаю, что самую скучную повседневную работу всегда нужно доводить до конца, даже если кажется, что в этом нет необходимости:

а) согласен, б) не уверен, в) не согласен.

16. Я предпочел бы взяться за работу:

а) где можно много заработать, если даже заработки непостоянны;

б) не знаю, что выбрать;

в) с постоянной, но относительно невысокой зарплатой.

17. Я говорю о своих чувствах:

а) только в случае необходимости;

б) верно нечто среднее,

в) охотно, когда предоставляется возможность.

18. Изредка я испытываю чувство внезапного страха или неопределенного беспокойства, сам не знаю отчего:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

19. Когда меня несправедливо критикуют за то, в чем я не виноват:

а) никакого чувства вины у меня не возникает;

б) верно нечто среднее;

в) я все же чувствую себя немного виноватым.

20. На работе у меня бывает больше затруднений с людьми, которые:

а) отказываются использовать современные методы;

б) не знаю, что выбрать;

в) постоянно пытаются что-то изменить в работе, которая и так идет нормально.

21. Принимая решения, я руководствуюсь больше: а) сердцем;

б) сердцем и рассудком в равной мере;

в) рассудком.

22. Люди были бы счастливее, если бы они больше времени проводили в обществе своих друзей:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

23. Строя планы на будущее, я часто рассчитываю на удачу: а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

24. Разговаривая, я склонен:

а) высказывать свои мысли сразу, как только они приходят в голову;

б) верно нечто среднее;

в) прежде хорошенько собраться с мыслями.

25. Даже если я чем-нибудь сильно взбешен, я успокаиваюсь довольно быстро:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) столяром или поваром;

б) не знаю, что выбрать;

в) официантом в хорошем ресторане.

27. У меня было:

а) очень мало выборных должностей;

б) несколько;

в) много выборных должностей.

28. «Лопата» так относится к «копать», как «нож» к: а) острый; б) резать; в) точить.

29. Иногда какая-нибудь мысль не дает мне заснуть: а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

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

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

31. Устаревший закон должен быть изменен:

а) только после основательного обсуждения;

б) верно нечто среднее; в) немедленно.

32. Мне становится не по себе, когда дело требует от меня быстрых, действий, которые как-то влияют на других людей: а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

33. Большинство знакомых считает меня веселым собеседником: а) да; б) не уверен; в) нет.

34. Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей:

а) меня это не волнует;

б) верно нечто среднее;

в) они вызывают у меня неприязнь и отвращение.

35. Я слегка теряюсь, неожиданно оказавшись в центре внимания: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

36. Я всегда рад присоединиться к большой компании, например встретиться вечером с друзьями, пойти на танцы, принять участие в интересном общественном мероприятии:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

37. В школе я предпочитал:

а) уроки музыки (пения);

б) затрудняюсь сказать;

в) 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:

а) да; б) иногда; в) нет.

39. Важнее, чтобы родители:

а) способствовали тонкому развитию чувств у своих детей;

б) верно нечто среднее;

в) учили детей управлять своими чувствами.

40. Участвуя в коллективной работе, я предпочел бы:

а) попытаться внести улучшения в организацию работы;

б) верно нечто среднее;

в) вести записи и следить за тем, чтобы соблюдались правила.

41. Время от времени я чувствую потребность заняться чем-нибудь, что требует значительных физических усилий: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

42. Я предпочел бы обращаться с людьми вежливыми и деликатными, чем с грубоватыми и прямолинейными:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

43. Когда меня критикуют на людях, это меня крайне угнетает: а) да, это верно; б) верно нечто среднее; в) это неверно.

44. Если меня вызывает к себе начальник, я:

а) использую этот случай, чтобы попросить о том, что мне нужно;

б) верно нечто среднее;

в) 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:

а) да; б) не уверен; в) нет.

46. Читая что-либо, я всегда хорошо осознаю скрытое намерение автора убедить меня в чем-то:

а) да; б) не уверен; в) нет.

47. Когда я учился в 7-10-м классах, я участвовал в спортивной жизни школы:

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

48. Я поддерживаю дома хороший порядок и почти всегда знаю, что где лежит:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

49. Когда я думаю о том, что произошло в течение дня, я нередко испытываю беспокойство:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

50. Иногда я сомневаюсь, действительно ли люди, с которыми я беседую, интересуются тем, что я говорю:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) лесничим;

б) трудно выбрать;

в) учителем старших классов.

52. Ко дню рождения, к праздникам:

а) люблю делать подарки;

б) затрудняюсь ответить;

в) считаю, что покупка подарков — несколько неприятная обязанность.

53. «Усталый» так относится к «работа», как «гордый» к: а) улыбка; б) успех; в) счастливый.

54. Какое из данных слов не подходит к двум остальным: а) свеча; б) луна; в) лампа.

55. Мои друзья:

а) меня не подводили;

б) изредка;

в) подводили довольно часто.

56. У меня есть такие качества, по которым я определенно превосхожу других людей:

а) да; б) не уверен; в) нет.

57. Когда я расстроен, я всячески стараюсь скрыть свои чувства от других:

а) да, это верно; б) скорее что-то среднее; в) это неверно.

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

а) чаще одного раза в неделю (чаще, чем большинство людей);

б) примерно раз в неделю (как большинство);

в) реже одного раза в неделю (реже, чем большинство).

59. Я думаю, что личная свобода в поведении важнее хороших манер и соблюдения правил этикета:

а) да; б) не уверен; в) 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:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

61. Мне трудно рассказать что-либо большой группе людей или выступить перед большой аудиторией:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

63. Если бы кто-то разозлился на меня:

а) я постарался бы его успокоить;

б) не знаю, что бы я предпринял;

в) 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:

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

65. В моей памяти не задерживаются надолго несущественные мелочи, например названия улиц, магазинов:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

66. Мне могла бы понравиться профессия ветеринара, который лечит и оперирует животных:

а) да; б) трудно сказать; в) нет.

67. Я ем с наслаждением и не всегда столь тщательно забочусь о своих манерах, как это делают другие люди:

а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

68. Бывают периоды, когда мне ни с кем не хочется встречаться: а) очень редко; б) верно нечто среднее; в) довольно часто.

69. Иногда мне говорят, что мой голос и вид слишком явно выдают мое волнение:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

70. Когда я был подростком и мое мнение расходилось с родительским, я обычно:

а) оставался при своем мнении;

б) среднее между а и в;

в) уступал, признавая их авторитет.

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

а) да; б) не уверен; в) нет.

72. Я предпочел бы жить тихо, как мне нравится, нежели быть предметом восхищения, благодаря своим успехам:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

73. Во многих отношениях я считаю себя вполне зрелым человеком: а) да, это верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

74. Критика в том виде, в каком ее осуществляют многие люди, скорее выбивает меня из колеи, чем помогает:

а) часто; б) изредка; в) никогда.

75. Я всегда в состоянии строго контролировать проявление своих чувств:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

- а) работать над ним в лаборатории дальше;
- б) трудно выбрать;
- в) позаботиться о его практическом использовании.

77. «Удивление» так относится к «необычный», как «страх» к: а) храбрый; б) беспокойный; в) ужасный.

78. Какая из следующих дробей не подходит к двум остальным: а) $3/7$; б) $3/9$; в) $3/11$.

79. Мне кажется, что некоторые люди не замечают или избегают меня, хотя и не знаю, почему:

- а) да, верно; б) не уверен; в) нет, это неверно.

80. Люди относятся ко мне менее доброжелательно, чем я того заслуживаю своим добрым к ним отношением:

- а) очень часто; б) иногда; в) никогда.

81. Употребление нецензурных выражений мне всегда противно (даже если при этом нет лиц другого пола):

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

82. У меня, безусловно, меньше друзей, чем у большинства людей: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

83. Очень не люблю бывать там, где не с кем поговорить: а) верно; б) не уверен; в) неверно.

84. Люди иногда называют меня легкомысленным, хотя и считают приятным человеком:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

85. В различных ситуациях в обществе я испытывал волнение, похожее на то, которое испытывает человек перед выходом на сцену:

- а) довольно часто; б) изредка; в) едва ли когда-нибудь.

86. Находясь в небольшой группе людей, я довольствуюсь тем, что держусь в стороне и по большей части предоставляю говорить другим:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

87. Мне больше нравится читать:

а) реалистические описания острых военных или политиче-ских конфликтов;

б) не знаю, что выбрать;

в) роман, возбуждающий воображение и чувства.

88. Когда мною пытаются командовать, я нарочно делаю все наоборот:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

89. Если начальство или члены семьи в чем-то меня упрекают, то, как правило, только за дело:

а) верно; б) нечто среднее между а и в; в) неверно.

90. Мне не нравится манера некоторых людей« уставиться» и бесцеремонно смотреть на человека в магазине или на улице: а) верно; б) верно нечто среднее; в) неверно.

91. Во время продолжительного путешествия я предпочел бы:

а) читать что-нибудь сложное, но интересное;

б) не знаю, что выбрал бы;

в) провести время, беседуя с попутчиком.

92. В шутках о смерти нет ничего дурного или противного хорошему вкусу:

а) да, согласен; б) верно нечто среднее; в) нет, не согласен.

93. Если мои знакомые плохо обращаются со мной и не скрывают своей неприязни:

а) это нисколько меня не угнетает;

б) верно нечто среднее;

в) я падаю духом.

94. Мне становится не по себе, когда мне говорят комплименты и хвалят в лицо:

а) да, это верно; б) верно нечто среднее; в) нет, это неверно.

95. Я предпочел бы иметь работу:

а) с четко определенным и постоянным заработком;

б) верно нечто среднее;

в) с более высокой зарплатой, которая бы зависела от моих усилий и продуктивности.

96. Мне легче решить трудный вопрос или проблему:

а) если я обсуждаю их с другими;

б) верно нечто среднее;

в) если я обдумываю их в одиночестве.

97. Я охотно участвую в общественной жизни, в работе разных комиссий:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) верно; б) среднее между а и в; в) неверно.

99. Иногда совсем незначительные препятствия очень сильно раздражают меня:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

100. Я сплю крепко, никогда не разговариваю во сне: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

101. Если бы я работал в хозяйственной сфере, мне было бы интереснее:

а) беседовать с заказчиками, клиентами;

б) выбираю нечто среднее;

в) вести счета и другую документацию.

102. «Размер» так относится к «длине», как «нечестный» к: а) тюрьма; б) грешный; в) укравший.

103. АБ так относится к ГВ, как СР к: а) ПО; б) ОП; в) ТУ.

104. Когда люди ведут себя неблагоприятно и безрассудно:

а) я отношусь к этому спокойно;

б) верно нечто среднее;

в) испытываю к ним чувство презрения.

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

- а) это мне не мешает, я могу сосредоточиться;
- б) верно нечто среднее;
- в) это портит мне удовольствие и злит меня.

106. Думаю, что обо мне правильнее сказать, что я:

- а) вежливый и спокойный;
- б) верно нечто среднее;
- в) энергичный и напористый.

107. Я считаю, что:

- а) жить нужно по принципу «делу время — потехе час»;
- б) нечто среднее между а и в;
- в) жить нужнее веселее, не особенно заботясь о завтрашнем дне.

108. Лучше быть осторожным и ожидать малого, чем заранее радоваться, в глубине души предвкушая успех:

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

109. Если я задумываюсь о возможных трудностях в своей работе:

- а) я стараюсь заранее составить план, как с ними справиться;
- б) верно нечто среднее;
- в) думаю, что справлюсь с ними, когда они появятся.

110. Я легко осваиваюсь в любом обществе: а) да; б) не уверен; в) нет.

111. Когда нужно немного дипломатии и умения убедить людей в чем-нибудь, обычно обращаются ко мне:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

112. Мне было бы интереснее:

- а) консультировать молодых людей, помогать им в выборе работы;
- б) затрудняюсь ответить;
- в) 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:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

114. Иногда я в шутку делаю какое-нибудь дурашливое замечание только для того, чтобы удивить людей и посмотреть, что они на это скажут:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

115. Я бы с удовольствием работал в газете обозревателем театральных постановок, концертов и т. п.:

а) да; б) не уверен; в) 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:

а) согласен; б) не уверен; в) не согласен.

117. Если мне кто-то говорит то, что, как мне известно, не соответствует действительности, я скорее подумаю:

а) «он — лжец»;

б) верно нечто среднее;

в) «видимо, его неверно информировали».

118. Предчувствие, что меня ожидает какое-то наказание, даже если я не сделал ничего дурного, возникает у меня:

а) часто; б) иногда; в) никогда.

119. Мнение, что болезни вызываются психическими причинами в той же мере, что и физическими (телесными), значительно преувеличено:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

120. Торжественность, красочность должны обязательно сохраняться в любой важной государственной церемонии:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) очень; б) немного; в) совсем не беспокоит.

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

а) в коллективе;

б) не знаю, что выбрал бы;

в) самостоятельно.

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

а) часто; б) иногда; в) никогда.

124. Зачастую люди слишком быстро выводят меня из себя: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

125. Я всегда могу без особых трудностей избавиться от старых привычек и не возвращаться к ним больше:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

126. При одинаковой зарплате я предпочел бы быть:

а) адвокатом;

б) затрудняюсь выбрать;

в) штурманом или летчиком.

127. «Лучше» так относится к «наихудший», как «медленнее» к: а) скорый; б) наилучший; в) быстрееший.

128. Какое из следующих сочетаний знаков должно продолжить ряд ХООООХХОООХХХ:

а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.

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

а) согласен; б) верно нечто среднее; в) не согласен.

130. Обычно я могу сосредоточиться и работать, не обращая внимания на то, что люди вокруг очень шумят:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

131. Бывает, что я говорю незнакомым людям о вещах, которые кажутся мне важными, независимо от того, спрашивают меня об этом или нет:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

133. Мне доставляет удовольствие совершать рискованные поступки только ради забавы:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

134. Меня очень раздражает вид неубранной комнаты: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

135. Я считаю себя очень общительным (открытым) человеком: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

136. В общении с людьми:

а) я не стараюсь сдерживать свои чувства;

б) верно нечто среднее;

в) я скрываю свои чувства.

137. Я люблю музыку:

а) легкую, живую, холодноватую;

б) верно нечто среднее;

в) эмоционально насыщенную и сентиментальную.

138. Меня больше восхищает красота стиха, чем красота и совершенство оружия:

а) да; б) не уверен; в) нет.

139. Если мое удачное замечание осталось незамеченным:

а) я не повторяю его;

б) затрудняюсь ответить;

в) повторяю свое замечание снова.

140. Мне бы хотелось вести работу среди несовершеннолетних правонарушителей, освобожденных на поруки:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

141. Для меня более важно:

а) сохранять хорошие отношения с людьми;

- б) верно нечто среднее;
- в) свободно выражать свои чувства.

142. В туристском путешествии я предпочел бы придерживаться программы, составленной специалистами, нежели самому планировать свой маршрут:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

143. Обо мне справедливо думают, что я упорный и трудолюбивый человек, но успехов добиваюсь редко:

- а) да; б) не уверен; в) нет.

144. Если люди злоупотребляют моим расположением к ним, я не обижаюсь и быстро забываю об этом:

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

145. Если бы в группе разгорелся жаркий спор:

- а) мне было бы любопытно, кто выйдет победителем;
- б) верно нечто среднее;
- в) я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно.

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

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

147. Иногда чувство зависти влияет на мои поступки, а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

148. Я твердо убежден, что начальник может быть не всегда прав, но он всегда имеет право настоять на своем:

- а) да; б) не уверен; в) нет.

149. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь обо всем, что меня ожидает:

- а) да; б) иногда; в) нет.

150. Если я участвую в какой-нибудь игре, а окружающие громко высказывают свои соображения, меня это не выводит из равновесия:

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

151. Мне кажется, интересно быть:

- а) художником;
- б) не знаю, что выбрать;
- в) директором театра или киностудии.

152. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным: а) какой-либо; б) несколько; в) большая часть.

153. «Пламя» так относится к «жаре», как «роза» к: а) шипы; б) красные лепестки; в) запах.

154. У меня бывают такие волнующие сны, что я просыпаюсь: а) часто; б) изредка; в) практически никогда.

155. Даже если многое против успеха какого-либо начинания, я все-таки считаю, что стоит рискнуть:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

156. Мне нравятся ситуации, в которых я невольно оказываюсь в роли руководителя, потому что лучше всех знаю, что должен делать коллектив:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

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

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

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

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

159. Порой я пренебрегаю добрыми советами людей, хотя и знаю, что не должен этого делать:

- а) изредка; б) вряд ли когда-нибудь; в) никогда.

160. Принимая решения, я считаю для себя обязательным учитывать основные формы поведения — «что такое хорошо и что такое плохо»:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

161. Мне не нравится, когда люди смотрят, как я работаю: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

162. Не всегда можно осуществить что-либо постепенными, умеренными методами, иногда необходимо применить силу: а) согласен; б) верно нечто среднее; в) не согласен.

163. В школе я предпочитал (предпочитаю):

- а) русский язык;
- б) трудно сказать;
- в) математику.

164. Иногда у меня бывали огорчения из-за того, что люди говорили обо мне дурно за глаза без всяких на то оснований: а) да; б) затрудняюсь ответить; в) нет.

165. Разговоры с людьми заурядными, связанными условностями и своими привычками:

- а) часто бывают весьма интересными и содержательными;
- б) верно нечто среднее;
- в) 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:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

167. В воспитании важнее:

- а) окружить ребенка любовью и заботой;
- б) верно нечто среднее;
- в) выработать у ребенка желательные навыки и взгляды.

168. Люди считают меня спокойным, уравновешенным человеком, который остается невозмутимым при любых обстоятельствах:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

169. Я думаю, что наше общество, руководствуясь целесообразностью, должно создавать новые обычаи и отбрасывать в сторону старые привычки и традиции:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

170. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумав-1 шись, я становился невнимательным:

- а) едва ли когда-нибудь;
- б) верно нечто среднее;
- в) несколько раз.

171. Я лучше усваиваю материал:

- а) читая хорошо написанную книгу;
- б) верно нечто среднее;
- в) участвуя в коллективном обсуждении.

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

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

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

- а) всегда; б) обычно; в) только если это практически возможно.

174. Иногда мелочи нестерпимо действуют на нервы, хотя я и понимаю, что это пустяки:

- а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

175. Я не часто говорю под влиянием момента такое, о чем мне позже приходится пожалеть:

- а) согласен; б) верно нечто среднее; в) не согласен.

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

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

177. Какое из следующих слов не подходит к двум остальным: а) широкий; б) зигзагообразный; в) прямой.

178. «Скоро» так относится к «никогда», как «близко» к: а) нигде; б) далеко; в) прочь.

179. Если я совершил какой-то промах в обществе, я довольно быстро забываю об этом:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

180. Окружающим известно, что у меня много разных идей и я почти всегда могу предложить какое-то решение проблемы: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

181. Пожалуй, для меня более характерна:

а) нервозность при встрече с неожиданными трудностями;

б) не знаю, что выбрать;

в) терпимость к желаниям(требованиям) других людей.

182. Меня считают очень восторженным человеком: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

183. Мне нравится работа разнообразная, связанная с частыми переменами и поездками, даже если она немного опасна: а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

184. Я человек весьма пунктуальный и всегда настаиваю на том, чтобы все выполнялось как можно точнее:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

185. Мне доставляет удовольствие работа, которая требует особой добросовестности и точного мастерства:

а) да; б) верно нечто среднее; в) нет.

186. Я принадлежу к числу энергичных людей, которые всегда чем-то заняты:

а) да; б) не уверен; в) нет.

187. Я добросовестно ответил на все вопросы и ни одного не пропустил

а) да; б) не уверен; в) нет.

Обработка результатов

Обработка полученных данных производится с помощью «ключа». Совпадение ответов обследуемого с «ключом» оценивается в два балла для ответов «а» и «с». Сумма баллов по каждой выделенной группе вопросов дает в результате значение фактора. Исключением является фактор «в» – здесь любое совпадение ответа с «ключом» дает 1 балл.

Полученное значение каждого фактора переводится в стеновые значения с помощью приведенных таблиц (таблицы 1–2).

Стеновые значения распределяются по биполярной шкале с крайними значениями в 1 и 10 баллов. Соответственно, первой половине шкалы (от 1 до 5,5) присваивается знак «-», второй половине (от 5,5 до 10) знак «+». Из имеющихся показателей по всем 16 факторам строится так называемый «профиль личности». При интерпретации уделяется внимание в первую очередь «пикам» профиля, то есть наиболее низким и наиболее высоким значениям факторов в профиле, в особенности тем показателям, которые в «отрицательном» полюсе находятся в границах от 1 до 3 стеновых, а в «положительном» значении от 8 до 10 стеновых.

Анализируется также совокупность факторов в их взаимосвязях в таких, например, блоках:

- интеллектуальные особенности: факторы В, М, Q1;
- эмоционально-волевые особенности: факторы С, G, I, O, Q3, Q4;
- коммуникативные свойства и особенности межличностного взаимодействия: факторы А, Н, F, E, Q2, N, L.

Кроме первоначальных 16 факторов, можно выделить четыре фактора второго порядка.

Формулы расчета четырех вторичных факторов:

1. Тревожность (F1):

$$F1 = [(38 + 2 \langle L \rangle + 30 + 4 \langle Q4 \rangle) - 2(\langle C \rangle + \langle H \rangle + \langle Q3 \rangle)]: 10.$$

2. Интроверсия-экстраверсия (F2):

$$F2=[(2\langle A \rangle+3\langle E \rangle+4\langle F \rangle+5\langle H \rangle)-(2\langle Q2 \rangle+11)]:10.$$

3.Чувствительность (F3):

$$F3=[(77+2\langle C \rangle+2\langle E \rangle+2\langle F \rangle+2\langle N \rangle)-(4\langle A \rangle+6\langle I \rangle+2\langle M \rangle)]:10.$$

4.Конформность (F4):

$$F4=[(4\langle E \rangle+3\langle M \rangle+4\langle Q1 \rangle+4\langle Q2 \rangle)-(3\langle A \rangle+2\langle C \rangle)]:10.$$

Ключ к методике Р. Кеттелла «16 ФЛО — А — 187»

1. А: 3а, 26в, 27в, 51в, 52а, 76в, 101а, 126а,151 в, 176а.
2. В: 28б,53б,54б,77в,78 б,102в, 103б,127в, 128б,152а,153 в,177а, 178а.
3. С: 4а, 5в, 29в, 30а, 55а, 79в, 80в, 104а,105 а, 129в, 130а,154 в, 179а.
4. Е: 6в, 7а, 31в, 32в, 56а, 57в, 81в, 106в,131 а, 155а, 156а,180 а, 181а.
5. F: 8в, 33а, 58а, 82в, 107в,108 в, 132а, 133а,157 в, 158в, 182а,183 а.
6. G: 9в, 34в, 59в, 83а, 84в, 109а, 134а,159 в, 160а, 184а,185 а.
7. Н: 10а, 35в, 36а, 60в, 61в, 85в, 86в, 110а, 111а,135 а, 136а, 161в,186 а.
8. I: 11в, 12а, 37а , 62в, 87в, 112а, 137в,138 а, 162в, 163а.
9. L: 13в, 38а, 63в, 64в, 88а, 89в, 11 3а, 114а, 139в, 164а.
10. М: 14в, 15в, 39а, 40а, 65а, 90в, 91а, 115а, 116а, 140а,141 в,165в, 166в.
11. N: 16в, 17а,41в,42а,66 в,67в, 92в, 117а, 142в,167 а.
12. О:18а, 19в, 43а, 44в, 68в, 69а, 93в, 94а, 118а,119 а, 143а, 144в,168 в.
13. Q1: 20а, 21а, 45в, 46а, 70а, 95в, 120в, 145а,169 а, 170в.
14. Q2: 22в, 47а, 71а, 72а, 96в, 97в, 121в,122 в, 146а, 171а.
15. Q3: 23в, 24в, 48а, 73а, 98а, 123в, 147в, 148а,172 в, 173а.
16. Q4: 25в, 49а, 50а, 74а, 75в, 99а, 100в,124 а, 125в, 149а,150 в, 174а, 175в.

Во втором факторе совпадение с ключом равно 1 баллу,

В остальных факторах совпадение с «б» равно 1 баллу, а совпаде-ние с буквами «а» и «в» по ключу равно 2 баллам.

Методика «Якоря карьеры»

(Э. Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э. Винокурова)

«Якоря карьеры», – это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

Инструкция. Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

Тестовый материал

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.

7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 1 0 – полностью согласен

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.

23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.

38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

Ключ к тесту

1. Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
2. Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
3. Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
4. Стабильность работы: 4, 12, 36.
5. Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
6. Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
7. Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
8. Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
9. Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Приложение 2.

Сводные таблицы полученных данных менеджеров

Таблица 1.

Личностные особенности менеджеров (баллы)

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

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

52	4	6	8	6	7	4	8	5	6	6	4	5	6	8	8	4
53	4	7	8	5	6	5	8	4	7	6	4	7	5	7	8	7
54	4	6	7	6	6	4	7	4	6	6	5	4	6	4	7	6
55	6	7	8	8	7	6	8	6	8	8	7	8	8	8	9	8
56	6	6	9	6	7	5	7	7	7	7	6	7	6	7	8	7
57	5	7	8	7	6	5	8	4	8	8	5	7	7	6	7	8
58	4	6	7	7	7	6	7	6	6	9	4	6	6	8	9	6
59	6	7	8	6	6	4	6	5	8	7	7	8	7	7	8	8
60	7	6	7	5	5	6	9	6	7	7	6	6	4	6	7	5
61	4	6	8	6	7	4	8	5	6	6	4	5	6	8	8	4
62	4	7	8	5	6	5	8	4	7	6	4	7	5	7	8	7
63	4	6	7	6	6	4	7	4	6	6	5	4	6	4	7	6
Ср. балл	5,11	6,44	7,78	6,22	6,33	5	7,56	5,22	7	7,11	5,33	6,44	6,11	6,78	7,89	6,56

Ценностные ориентации менеджеров в карьере (баллы)

№	Стабильность работы	Служение	Автономия(независимость)	Профессиональная компетентность	Стабильность места жительства	Менеджмент	Интеграция стилей жизни	Вызов	Предпринимательство
1	8	6	7	5	6	5	8	7	6
2	7	5	7	6	6	4	7	7	5
3	8	6	7	7	5	5	8	6	5
4	7	5	6	6	6	4	6	5	5
5	7	6	5	5	5	3	5	6	4
6	8	5	5	5	6	5	6	6	5
7	7	4	6	6	8	4	7	4	4
8	9	7	7	6	7	7	8	5	4
9	7	6	6	6	6	4	7	5	5
10	8	6	7	5	6	5	8	7	6
11	7	5	7	6	6	4	7	7	5
12	8	6	7	7	5	5	8	6	5
13	7	5	6	6	6	4	6	5	5
14	7	6	5	5	5	3	5	6	4
15	8	5	5	5	6	5	6	6	5
16	7	4	6	6	8	4	7	4	4
17	9	7	7	6	7	7	8	5	4
18	7	6	6	6	6	4	7	5	5
19	8	6	7	5	6	5	8	7	6
20	7	5	7	6	6	4	7	7	5
21	8	6	7	7	5	5	8	6	5
22	7	5	6	6	6	4	6	5	5
23	7	6	5	5	5	3	5	6	4
24	8	5	5	5	6	5	6	6	5
25	7	4	6	6	8	4	7	4	4
26	9	7	7	6	7	7	8	5	4

27	7	6	6	6	6	4	7	5	5
28	8	6	7	5	6	5	8	7	6
29	7	5	7	6	6	4	7	7	5
30	8	6	7	7	5	5	8	6	5
31	7	5	6	6	6	4	6	5	5
32	7	6	5	5	5	3	5	6	4
33	8	5	5	5	6	5	6	6	5
34	7	4	6	6	8	4	7	4	4
35	9	7	7	6	7	7	8	5	4
36	7	6	6	6	6	4	7	5	5
37	8	6	7	5	6	5	8	7	6
38	7	5	7	6	6	4	7	7	5
39	8	6	7	7	5	5	8	6	5
40	7	5	6	6	6	4	6	5	5
41	7	6	5	5	5	3	5	6	4
42	8	5	5	5	6	5	6	6	5
43	7	4	6	6	8	4	7	4	4
44	9	7	7	6	7	7	8	5	4
45	7	6	6	6	6	4	7	5	5
46	8	6	7	5	6	5	8	7	6
47	7	5	7	6	6	4	7	7	5
48	8	6	7	7	5	5	8	6	5
49	7	5	6	6	6	4	6	5	5
50	7	6	5	5	5	3	5	6	4
51	8	5	5	5	6	5	6	6	5
52	7	4	6	6	8	4	7	4	4
53	9	7	7	6	7	7	8	5	4
54	7	6	6	6	6	4	7	5	5
55	8	6	7	5	6	5	8	7	6
56	7	5	7	6	6	4	7	7	5
57	8	6	7	7	5	5	8	6	5
58	7	5	6	6	6	4	6	5	5
59	7	6	5	5	5	3	5	6	4
60	8	5	5	5	6	5	6	6	5
61	7	4	6	6	8	4	7	4	4
62	9	7	7	6	7	7	8	5	4
63	7	6	6	6	6	4	7	5	5
Ср. балл	7,58	6,26	7	6,32	6,95	5,11	34,7	6,38	5,18

Результаты статистической обработки данных

Таблица 1.

Результаты множественного регрессионного анализа по показателям ценностных ориентаций в карьере и личностных особенностей менеджеров

Личностные особенности	Корреляция по Спирмену		Множественный регрессионный анализ		
	Коэффициент корреляции	Ур. знч. р	β	t	Ур. знч. р
Профессиональная компетентность					
Q2 «самодостаточность»	,202	,033**	,415	1,787	,077*
F «серьезность»	,193	,035**	,409	1,627	,079*
Q3 «дисциплинированность»	,187	,038**	,404	1,563	,081*
Менеджмент					
I «сила, независимость»	,212	,032**	,428	1,874	,074*
Q2 «самодостаточность»	-,229	,015**	-,330	-1,877	,064*
A «общительность»	,172	,043**	,401	1,412	,085*
Стабильность работы					
C «эмоциональная стабильность»	,223	,027**	,428	1,874	,074*
L «доверчивость»	,188	,037**	,405	1,601	,08*
Автономия					
G «беспечность»	,201	,033**	,411	1,781	,078*
Q4 «напряженность»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
L «доверчивость»	-,245	,014**	-,407	-2,129	,036**
Вызов					
Q3 «дисциплинированность»	,238	,031**	,436	1,831	,074*
Q4 «напряженность»	,187	,036**	,401	1,602	,081*
Стабильность места жительства					
C «чувствительность»	,201	,033**	,411	1,781	,078*
Q2 «самодостаточность»	,246	,028**	,465	1,987	,071*
O «самоуверенность»	-,229	,015**	-,330	-1,877	,064*
Интеграция стилей жизни					
Q4 «напряженность»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
Предпринимательство					
Q4 «напряженность»	,204	,033**	,414	1,784	,078*
G «беспечность»	,251	,026**	,484	1,921	,071*
C «чувствительность»	-,245	,014**	-,407	-2,129	,036**
Служение					
A «легкость в общении»	,217	,031**	,438	1,903	,073*
Примечания: *** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$;					

Приложение 4.**Программа, направленная на формирование ценностных ориентаций в карьере менеджеров****Занятие 1.**

Цель: Создание атмосферы общности, доверия и взаимопонимания в группе. Определение цели, задач, принципов работы.

Приветствие «Мои пожелания»

Цель: создание настроения на предстоящую работу, снятие барьеров общения.

Задание: приветствие участников тренинга оформить в виде пожелания

Инструкция: сегодняшнее занятие начнем с того, что выскажем друг другу пожелания на день. Они должны быть краткими, желательно в одно слово. Адресовать пожелания участникам тренинга мы будем с помощью мяча. Выберем форму игры: можно бросать мяч любому из участников и при этом говорить пожелания. Следующим, чтобы мяч побывал у всех, а можно передавать мяч по кругу, и тогда ваше приветствие будет относиться к соседу.

Анализ:

1. Расскажите, что вы чувствовали, когда высказывали пожелание?
2. Какие состояния появлялись у вас, когда к вам обращались с пожеланиями на день?
3. Какие трудности возникли у вас во время выполнения задания?

Упражнение №1. «Здравствуй, а вот и я»

Цель: развитие навыков самопрезентации, налаживания позитивного настроения на предстоящее общение.

Задание: заявить о себе, показать свою индивидуальность, неповторимость, желание работать и общаться совместно с другими участниками тренинга.

Инструкция: во время налаживания контактов немаловажную роль играет взаимонаправленность, взаимовосприятие партнеров по общению, поэтому бывает очень важным момент подачи себя. Покажи себя и заяви о себе. Способы самопрезентации могут быть самые разные: реклама, объявление в газете, рассказ о себе, песня, афоризм. В общем, все, что поможет окружающим лучше представить вас.

Анализ:

1. Презентация кого из участников вам понравилось больше всего, почему?
2. Что нового об участнике тренинга вы узнали?
3. Почувствовали ли вы в процессе выступления, что человек настроен на доброжелательное, открытое общение?

Упражнение №2. «Нарисуй свое имя»

Цель: преодоление барьеров контакта.

Задание: изобразить свое тренинговое или настоящее имя, которым будут пользоваться участники на протяжении всех занятий.

Инструкция: выбор имени имеет для человека первостепенное значение, а для тренинговых занятий это важно потому, что имя дает возможность лучше понять человека.

Задание: нужно нарисовать свое имя, а затем написать его крупно на подготовленной заранее визитке.

Анализ: обсуждение вопроса: «Почему участник оставил себе свое имя или взял себе тренинговое имя.»

Упражнение №3. «Правило нашей группы»

Цель: фиксация группы как основы работы в тренинге.

Задание: обсудить и принять основные правила группы.

Инструкция: правила регламентируют формы общения в группе. Нам предстоит обсудить общепризнанные правила и выбрать какие-то для своей группы. Участникам дается право добавить новые. Все правила записываются на большом листе ватмана. Важно или принять, или

отвергнуть, или найти компромисс. Каждый делает свой выбор. Участникам предлагается закончить предложения: «В этой группе нежелательно...», «В этой группе можно...», «Из этой группы может быть исключен тот, кто...».

Примерные правила:

1. Каждый из присутствующих находится здесь только потому что, что он уже здесь, и ни по какой другой причине.
2. Для каждого понятие истины определяется тем, что он собой представляет, что чувствует, как оценивает происходящее.
3. Наша первая цель – установить позитивные контакты друг с другом.
4. Мы должны быть честными, искренне выражать свое отношение к происходящему.
5. Мы должны прислушиваться к другим.
6. Необходимо, чтобы в принятии группового решения участвовали все.
7. Новые участники становятся членами нашей группы просто потому, что они садятся в общий круг и остаются.

Анализ упражнения:

1. В какой степени предложенные правила ясны участникам?
2. Какие из новых правил оказались полезными, а какие обременительными?
3. Стоит ли принимать дополнительные правила или следует ограничиться традиционными?

Упражнение №4. «Качество, которое я ценю в людях»

Цель: создание условий для лучшего восприятия друг друга в процессе работы, развитие творческого воображения.

Задание: выделить качество, которое каждый из участников тренинга больше ценит в людях.

Инструкция: подумайте, какое качество вы больше всего цените в людях. Придумайте или вспомните рассказ, историю, притчу, сказку, которые бы содержали информацию об этом качестве. Желательные

представляют свой рассказ, все остальные должны догадаться, о чем идет речь.

Анализ:

1. О каком качестве идет речь?
2. По каким признакам вы об этом поняли?

Упражнение №5. «Пожелание друга»

Цель: осознание участником группы необходимости пребывания в данной тренинговой группе.

Задание: необходимо сосредоточить свое внимание на целях пребывания в тренинге.

Инструкция: закройте глаза...Пусть вам вспомнится тот, кто желает вам добра и искренне заинтересован в ваших успехах. Теперь представьте, что он говорит о том, чему вы научитесь на тренинге. Выберите из его пожеланий два, наиболее важные для вас.

Рефлексия.

Рефлексия занятия.

Упражнение «Разноцветные листы»

Цель: увязывание собственных целей с целями остальных участников группы.

Задание: определение целей работы в группе; формирование ожиданий от работы в тренинге; соотнесение личных позиций с общественными.

Инструкция: впечатление от сегодняшнего занятия, предоставление о стиле, способах работы группы, атмосфере тренингового занятия попытайтесь выразить с помощью образов. На большом листе ватмана участникам дается право изобразить одно из своих представлений рисунком, словом, символом. Каждый может выходить сколько угодно раз, но при этом изображать только одно. По желанию участнику предоставляется право выбора рефлексии.

Домашнее задание: подобрать литературных героев, которые отражали бы те качества личности, которые вы цените больше всего.

Занятие 2.

Цель: Развитие представлений о себе, адекватной позитивной самооценки, коррекция личностных недостатков.

Приветствие «Ассоциации»

Цель: развитие чувства поддержки, создание доверительной атмосферы для работы.

Задание: дать почувствовать партнеру по общению, что участники настроены позитивно и относятся к нему с доверием и симпатией.

Инструкция: работа организуется по принципу «ведущий – круг». В центре стоит стул. Его предлагается занять тому из участников тренинга, кто в данный момент нуждается в поддержке. Желаящий садится в центр и поворачивается к собеседникам по часовой стрелке. Тот, напротив кого он оказался, говорит фразу, которая начинается словами: «(Имя), ты напоминаешь мне...». Далее дается ассоциация – образ растения, предмета, музыки, времени года – всего что угодно, но без указаний на черты характера и без оценок. Можно организовывать работу по кругу, и тогда каждый будет оказывать поддержку своему соседу.

Анализ: что было труднее сделать: высказать желание поддержки или оказать саму поддержку?

Упражнение №1. «Мои проблемы»

Члены группы пишут на отдельных листах бумаги в краткой, лаконичной форме ответ на вопрос: «Какие качества мне не нравятся в себе?» Листки не подписываются. Листки сворачиваются и складываются в общую кучу. Затем каждый участник тренинга произвольно берет любой листок, читает его и пытается найти прием, с помощью которого он смог бы выйти из данной проблемы. Группа слушает его предложение и оценивает, правильно ли понята соответствующая проблема и действительно ли предлагаемый прием способствует ее разрешению.

Анализ:

1. Что было трудным при выполнении данного упражнения?

2. Смогла ли группа найти пути решения ваших проблем?

Упражнение №2. «Демонстратор»

Цель: реализация принципа уподобления для определения типов людей.

Задание: разыграть ситуации с представлением разных качеств, ценностей.

Инструкция: По подготовленным дома карточкам с описанием литературных персонажей разыграть ситуации с представлением разных качеств, ценностей людей. Это можно сделать гротескно, но обязательно ярко, чтобы было понятно кто есть кто. (Пример – ситуации из мультфильма «Винни Пух»).

Упражнение №3. «Перекресток»

Цель: упражнение заключается в том, что участники тренинга смогли сопоставить события и изменения в жизни, к которым привели.

Вспомните те события, которые впоследствии привели к значительным изменениям в вашей жизни. Если раньше для себя вы оценивали эти перемены жизни как отрицательные или положительные, то сейчас оставьте все свои оценки и просто вспомните те события и кратко запишите их в хронологическом порядке. Примерно так:

- 1) 1980 г. — посещение музея — встреча с Энни — свадьба;
- 2) 1989 г. — вечеринка у друзей — встреча с Роном — прекрасная работа в компании;
- 3) 1994 г. — во время дождя зашел в магазин недвижимости — приобрел загородный дом — и т.д.

События обычно кратковременны, но их последствия длительны. Вспомните как можно больше перекрестков своей судьбы и свяжите их с самым ярким моментом этого события. Составьте карту своей жизни на листке бумаги, обозначив на ней значками все перекрестки.

Анализ:

1. Что вам показалось трудным?

2. Что бы вы поменяли в своей карте жизни?
3. Какие качества и ценности вы для себя открыли и/или приобрели в тех или иных событиях.

Рефлексия занятия.

Занятие 3.

Приветствие «Представление»

Цель упражнения: - формирование установок на выявление позитивных личностных и других качеств; - умение представить.

Участникам дается следующее пояснение: в представлении вы должны постараться отразить свою индивидуальность так, чтобы все остальные участники сразу запомнили выступившего. Например, «Я высокий, сильный и уверенный в себе человек. Внешность у меня обыкновенная, зато волосы красивого цвета и слегка выются. Но главное, на что хочу обратить ваше внимание - со мной в любой компании интересно и весело, знаете, как правило я играю роль тамады» или «Возраст у меня средний, внешность неброская, способности и возможности обыкновенные. Единственное, в чем я разбираюсь может быть лучше других и готова посвящать все свое время - это вкусно готовить и угощать. Обещаю всем яблочный пирог к чаю».

Упражнение №1. «Пересядьте все те, кто...»

Цель упражнения: помочь участникам ближе узнать друг друга, какие качества и ценности являются общими для членов группы.

- Стоящий в центре круга (для начала им будет тренер) предлагает поменяться местами (пересесть) всем тем, кто обладает общим признаком. Например, я скажу: " Пересядьте все те, кто мужественные" - и все, кто мужественные должны поменяться местами. При этом, тот, кто стоит в центре круга, должен постараться успеть занять одно из освободившихся мест, а кто останется в центре без места, продолжает игру.

После выполнения упражнения можно спросить у участников:

- Как вы себя чувствуете?
- Как ваше настроение?

- Не правда ли, общего в нас больше, чем различий?

Упражнение №2. «Контраргументы»

Цель упражнения: создание условий для самораскрытия.

Каждый член группы должен рассказать остальным участникам о своих слабых сторонах - о том, что он не принимает в себе. Это могут быть черты характера, привычки, мешающие в жизни, которые хотелось бы изменить.

Остальные участники внимательно слушают и по окончании выступления обсуждают сказанное, пытаясь привести контраргументы, т. е. то, что можно противопоставить отмеченным недостаткам или даже показывая, что наши слабости в одних случаях, становятся нашей силой в других.

Анализ:

1. Сложно ли было называть свои слабые стороны?
2. Как вы думаете почему сложнее называть свои слабые стороны?

Упражнение №3. «Мой портрет в лучах солнца»

Цель: способствовать углублению процессов самораскрытия, учить находить в себе главные индивидуальные особенности, определять свои личностные особенности.

Материал: лист бумаги и ручка или карандаши для каждого участника.

Ход упражнения: – Нарисуйте солнце, в центре солнечного круга напишите свое имя или нарисуйте свой портрет. Затем вдоль лучей напишите все свои достоинства, все хорошее, что вы о себе знаете. Постарайтесь, чтобы было как можно больше лучей.

Анализ:

1. Сколько качеств у вас получилось?
2. Что было для вас трудным в выполнении задания?

Рефлексия занятия.

Занятие 4.

Цель: формирование способностей к самопознанию, саморазвитию и самореализации, развитие мотивации к достижению позитивных целей.

Упражнение №1 «Какой я?»

Цель: Создание доброжелательной рабочей атмосферы, развитие умения понимать друг друга, обращая внимание на невербальные средства общения.

Половина участников сидят на стульях, другие стоят за ними, но перед одним остается пустое место. Задача участника без пары – переманить кого-нибудь на пустое место без слов и жестов, только взглядом. Принявший приглашение занять пустое место, перебегает на него. Оставшийся без пары, становится ведущим и переманивает на освободившееся место любого другого участника.

Упражнение №2 «Пустое место»

Цель: Развитие умения видеть в людях отличительные особенности и адекватно принимать мнение о себе со стороны других.

Каждому участнику прикрепляется лист бумаги на спину, в углу листа рисуется значок: если он хочет узнать о своих недостатках, то ставит крестик, если только о достоинствах, то солнышко. Нужно подойти к своим товарищам на выбор: они пишут на листе ответы на вопросы – какой этот человек во взаимоотношениях с другими и какой у него характер умеет ли он добиваться своих целей и т. д. По окончании работы листки снимаются и все обмениваются впечатлениями. Участники высказываются: насколько трудно было принимать мнение других и давать свою оценку характеру товарища. Автора написанного не выявляют. Это упражнение иногда вызывает у ребят напряжение: они боятся и не хотят слышать критику в свой адрес.

Анализ:

1. Нужно ли знать о своих недостатках?
2. Нужно ли принимать оценку себя со стороны, пусть и негативную?

Упражнение №3 «Друг для друга»

Цель: развитие представлений о своей полезности для других людей.

Участникам предлагается подумать и написать на листочке, где и чем может быть полезен каждый член группы. По окончании работы зачитывается, что получилось.

Анализ:

1. На сколько было трудным определить «полезность» человека для себя?
2. Чем руководствовались ребята при выполнении этого занятия: дружескими отношениями, нежеланием обидеть кого-то, или, наоборот, плохие отношения повлияли на этот выбор?

Упражнение №4 «Бумажные мячики»

Цель: достижение эмоциональной разрядки.

Участники делают из старых газет мячики. Группа делится пополам на расстоянии 4 – 5 метров друг против друга. На полу проводится мелом «граница», за которую переступать нельзя, иначе можно оказаться в стане противника. По команде ведущего участники бросают мячики в сторону «противника». Задача: перебросить все мячики на противоположную сторону. По команде «Стоп» участники перестают бросать мячики. Выигрывает та команда, на стороне которой оказалось меньше мячей.

Перед игрой нужно обозначить перед участниками, что мячики бросать в друг друга запрещается.

Рефлексия занятия

Цель: получение обратной связи.

Участники тренинга обмениваются впечатлениями о пройденном занятии, что им понравилось, а что нет, их пожелания.

Занятие 5

Цель: определение личностных ценностей и смыслов

Упражнение №1 «Подари улыбку»

Цель: Создание доброжелательной рабочей обстановки.

Участники по часовой стрелке по кругу дарят улыбку соседу слева, при этом смотря в глаза соседу слева.

Упражнение №2 «Ценностные ориентации»

Цель: изучение реализации ценностных ориентации личности в реальных условиях жизнедеятельности.

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

Опросник

1. Любите ли вы лежать на диване и ничего не делать?
2. Любите ли вы сами зарабатывать деньги и получать от этого удовольствие?
3. Часто ли вас посещает мысль, что хочется сходить в театр или на выставку?
4. Часто ли вы помогаете близким по хозяйству?
5. Считаете ли вы, что любовь - определяющее чувство в жизни?
6. Любите ли вы читать книги о чем-то новом, еще неизвестном вам?
7. Хотите ли вы стать боссом (начальником какой-нибудь компании)?
8. Хотите ли вы, чтобы вас уважали друзья за ваши личностные качества?
9. Хотите ли вы сами принимать участие в каких-либо общественных мероприятиях (митингах, забастовках) в пользу близкого вам слоя населения?
10. Считаете ли вы, что без общения с друзьями ваша жизнь будет тусклой и безрадостной?
11. Считаете ли вы, что было бы здорово, а все остальное приложится?

12. Часто ли вам хочется расслабиться (послушать легкую музыку, например)?

13. Вы избрали свою профессию в основном потому, что она может вам приносить большой материальный достаток?

14. Считаете ли вы, что в жизни важно уметь играть на музыкальных инструментах, рисовать и т. п.?

15. Если кто-то из ваших знакомых заболел, выберете ли вы время, чтобы его навестить?

16. Ваш брак заключен (будет заключен) по любви?

17. Любите ли вы читать научно-популярные книги?

18. Хотели вы в школе стать каким-либо организатором?

19. Если вы совершили неблагоприятный поступок по отношению к друзьям или сотрудникам, будете ли вы переживать по этому поводу?

20. Считаете ли вы, что путем общественных действий (митингов, собраний) можно что-либо изменить в общественной жизни?

21. Можете ли вы спокойно обойтись без частого общения со своими знакомыми?

22. Считаете ли вы, что необходимо каким-либо образом укреплять свое здоровье (плавать, бегать, играть в теннис и т. д.)?

23. Главное для вас - ваше настроение в данный момент, а что будет потом - не так важно?

24. Считаете ли вы, что главное - это приобрести дом (квартиру), машину и другие материальные блага?

25. Любите ли вы гулять по лесу, парку?

26. Как вы считаете, нужно ли помогать материально тем, кто просит милостыню, или нет?

27. Любовь - это чувство, которое рождается и умирает?

28. Хотели бы вы стать ученым или научным сотрудником?

29. Власть - это почетно и значимо или от нее больше хлопот и всяких неприятностей?

30. Хотели бы вы, чтобы у вас было больше друзей?
31. Приходило ли вам в голову заняться переустройством какой-либо общественной организации (клуба, консультационного пункта, института)?
32. Много ли своего свободного времени вы хотели бы уделять общению?
33. Часто ли вы задумываетесь о своем здоровье?
34. Считаете ли вы, что очень важно уметь доставлять себе удовольствие?
35. Если все начать сначала, выбрали бы вы сейчас более высокооплачиваемую работу, чем настоящая?
36. Хотели бы вы заняться фотографией?
37. Считаете ли вы, что нужно обязательно помочь упавшему человеку?
38. Чувство любви для вас - это первооснова жизни или нет?
39. Часто ли вы задаете себе вопрос: «А почему именно так?»
40. Хотели бы вы «делать» политику?
41. Часто ли ваш внутренний голос задает вам вопрос: «А уважают ли меня окружающие?»
42. Являются ли для вас общественные явления предметом обсуждения дома или на работе?
43. Если вы три дня проведете на необитаемом острове, умрете ли вы от одиночества?
44. Катаетесь ли вы на лыжах, чтобы укрепить свое здоровье?
45. Часто ли вы подолгу мечтаете, лежа с закрытыми глазами?
46. Главное в жизни - это делать деньги и создавать собственный бизнес ?
47. Часто ли вы покупаете картины и другие художественные изделия или хотели бы их купить?
48. Если кто-то из близких довольно долго болеет, будете ли вы за него выполнять его обязанности по хозяйству смиренно и безропотно?
49. Любите ли вы маленьких детей?

50. Хотели бы вы создать какую-нибудь свою «теорию» (относительности, таблицу и т. п.)?

51. Хотите ли вы быть похожим на какого-либо известного человека (актера, политика, бизнесмена)?

52. Важно ли вам, чтобы вас уважали сослуживцы за ваши профессиональные знания?

53. Хотели бы вы в настоящее время что-либо сами предпринять в политике?

54. Вы человек решительный?

55. Ходите ли вы в сауну, бассейн, баню, занимаетесь ли аэробикой для поддержания хорошего физического состояния?

56. Нормальный отдых - это чрезвычайно важно, не так ли?

57. В жизни чрезвычайно важно накопить материальные средства и передать их детям?

58. Хотелось ли вам когда-нибудь самому нарисовать картину или сочинить музыку?

59. Когда маленький ребенок плачет - это «крик о помощи»?

60. Для вас важнее любить самому, чем быть любимым?

61. «Во всем хочется дойти до самой сути» - это про вас?

62. Вы хотели бы, чтобы ваши дети стали знаменитыми людьми?

63. Хотели бы вы, чтобы сослуживцы обращались к вам за помощью в личном плане, как к человеку?

64. В общественной жизни пусть остается все как есть?

65. Общение - это лишь пустая трата времени?

66. Здоровье - это не самое главное в жизни, не так ли?

Обработка и интерпретация результатов

Степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентации личности определялась с помощью ключа, представленного в бланке ответов. Соответственно этому подсчитывается количество положительных ответов во всех одиннадцати столбцах, а результат

записывается в графе «?». По результатам обработки индивидуальных данных строится графический профиль, отражающий выраженность каждой ценности. Для этого по вертикали фиксируется количественная выраженность ценностей (по 6-балльной системе), а по горизонтали - виды ценностей.

Перечислим эти ценности в обобщенном виде:

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

Обратная связь.

Упражнение « Мои идеалы » (по Дубровиной И.В.)

Ведущий предлагает участникам выделить достаточно большие периоды своей жизни и попытаться вспомнить, кто из ныне живущих или живших в прошлом людей был для них примером, на кого они хотели быть похожими - в чем-то или во всем. Это могут быть не только родные и близкие, знакомые, друзья и т.д., но также и герои - персонажи книг, фильмов, пьес, это и исторические личности (писатели, художники, политики и т.д.) и ныне живущие знаменитости. Чем они привлекательны?

Обратная связь.

Упражнение «Смысл жизни»

Цель: представление ценности жизни. Возможность открытия смысла и цели жизни.

Ведущий просит участников нарисовать дерево. Объясняет, что дело не в художественном исполнении, а в изображении некоего символа - в этом случае им будет дерево, которое символизирует конкретного участника. Ведущий раздает листы опроса и обращается с просьбой заполнить их. Каждый из участников рассказывает о своем дереве, используя свои записи из опросного листа. Участники прикалывают символы своих деревьев к одежде и прогуливаются по помещению, более близко знакомясь с другими символами. Те из них, кто найдет себе партнера для беседы, объединяются в небольшие группы и обсуждают, что им дало это упражнение. Например, каким образом наблюдения, сделанные в отношении дерева, можно отнести к своей жизни, что могли бы исправить в своей жизни для того, чтобы «приносить больше плодов», как для себя найти смысл жизни?

Опросный лист

Какое это дерево?

Из чего состоит каждое дерево?

Чего в нем недостает?

Что это дерево дает другим?

Что можно сделать для того, чтобы мое дерево приносило еще больше плодов?

Что нужно сделать для того, чтобы дерево не пропало, а наоборот, поддерживать его?

Обратная связь.

Рефлексия занятия: что понравилось, а что нет, предложения по улучшению совместной работы.

Занятие 6.

Цель: Развитие способности видеть перспективу своей будущей жизни, определение целей своей жизни.

Упражнение «Аукцион»

Цель: работа с ценностными ориентациями молодежи, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

Правила проведения игры: Участниками игры становятся 4-8 человек. Слишком большое количество участников снижает динамичность игры.

Сюжет игры «Аукцион ценностей» соответствует названию: объявляется аукцион, на котором распродают жизненные ценности. Задача участника – приобрести как можно больше ценностей, имеющих для него наибольшее значение.

В начале игры ведущий раздает бланки со списками жизненных ценностей. Участники должны оценить каждый пункт списка по следующей шкале: «+» – положительное отношение, «0» – безразличное отношение, «-» – отрицательное отношение к данной ценности. Затем ведущий собирает бланки и подсчитывает количество и стартовую стоимость каждой ценности, которая будет выставлена на аукционе. Правила подсчета составляются таким образом, что ценность, которая привлекательна для большего числа игроков, имеет большую игровую «стоимость» и, соответственно, представлена в меньшем количестве игровых «лотов».

Далее объясняется, что «валютой», за которую можно будет приобретать ценности, является количество очков, набранное в упражнении на ловкость (сбивание кеглей, метание мячей, дротиков и т.п.). На всю игру участникам дается ограниченное количество попыток для выполнения упражнения.

Перед началом аукциона участник выбирает пять наиболее важных ценностей, за которые он собирается бороться. Этот выбор фиксируется в «плане аукциона». При этом после первоначального составления плана, участники могут внести в него необходимые изменения, после того, как ведущий объявит стартовую цену каждого «лота».

Ведущий ориентирует участников на необходимость максимального выполнения составленного «плана». Затем начинается процесс аукциона.

Ведущий объявляет игровой «лот»: наименование и стоимость ценности. Право на «покупку» получает участник, назвавший наибольшую цену «лота». Участник, получивший право на покупку, выполняет упражнение. Он может при этом использовать любое количество имеющихся в его распоряжении попыток. При этом все набранные очки можно не использовать на приобретение данного «лота». В том случае, если игрок отказался от приобретения заявленной ценности или набранных им очков недостаточно, «лот» снова выставляется на продажу. Аукцион прекращается, когда все ценности были «проданы» или все игроки израсходовали отведенные им попытки.

Затем составляется список «достижений», в который входят все приобретенные участником ценности. При этом вместо «плановой» ценности, которую игрок не смог приобрести, в список вносится ее «противоположность», например, вместо ценности «Счастливая семейная жизнь» – «Неудачная семейная жизнь» и т.п.

На следующем этапе игры участники представляют свои списки «достижений», сопоставляя их с типичным жизненным путем представителя той или иной профессии. Формальным итогом игры может стать вручение «дипломов приверженца профессии».

Анализ:

1. Как менялось ваше отношение к тем или иным ценностям по мере изменения их «цены», достижений игроков в процессе выполнения упражнения на ловкость.
2. Как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

Сложности проведения данной игры связаны с поддержанием динамики игрового действия, а именно переходов от выполнения упражнения на ловкость к аукциону, фиксацией достижений участников, а также с оформлением игровой «документации», поэтому желательно, чтобы ведущему помогал ассистент.

Упражнение «Ценности и приоритеты»

Цель: определение основных ценностей каждого участника и расставление приоритетов и определение для себя основные критерии, исходя из которых необходимо определять дальнейшие шаги по планированию и достижению жизненных целей.

Ведущий раздает участникам заранее подготовленные 10 листочков для записей и просит участников написать 10 своих жизненных ценностей, то на чем основа вся их жизнь. После этого участники получают задачу расставить приоритеты полученных ценностей по степени важности в их жизни.

После того, как эти два процесса выполнены, тренер просит разделить на пары. В паре работа происходит следующим образом. Первый участник раскладывает свои жизненные принципы согласно расставленным приоритетам. Второй участник задает ему вопрос, указывая на ценность под номером один: Готов ли ты это иметь, но иметь ценность под номером два? Например, готов ли ты иметь здоровье (1-я ценность), но не иметь достаток (2-я ценность)?

Если ответ – да, то все остается как есть, если ответ – нет, то ценности меняются местами. И вопрос задается снова и т.д. В итоге на все вопросы должен быть положительный ответ.

Затем участники меняются местами и процесс повторяется.

Анализ:

1. Что было трудным в выполнении этого задания?
2. От каких ценностей вам было трудно отказаться? Почему?

Занятие 7.

Цель: Осознание своего жизненного плана

Игра «20 000 дней»

Цель: Осознание своего жизненного плана, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций, а также их «апробирование» в столкновении с «реалиями» игровой ситуации.

Данную игру можно причислить к процедурам и техникам с условным названием «техники линии жизни». Общим для них является то, что участнику предлагается представить значительный промежуток его жизни, как прошлой, так и будущей. Разница заключается в том, какой цели служит этот прием. В данном случае линия жизни – вспомогательное средство для доведения до сознания участников игры двух основных идей:

Жизненные достижения растянуты по времени.

Жизненные достижения требуют наиболее ценного капитала, которым располагает человек – времени. Первая идея кажется удивительной особенно для подростков – им кажется, что всего через несколько лет вполне реально достижение не только выдающегося материального благополучия, но и других ценностей в масштабах, которые редко достигает человек в молодом возрасте. Вторая идея часто кажется надуманной и вызывает сопротивление, особенно в современной России, где важнейшей ценностью представляются деньги.

Данная игра носит характер ориентировочной деятельности, а не направлена на развитие умения строить адекватные и реалистичные планы и распоряжаться своим временем.

В качестве реквизита и оснащения для проведения игры понадобятся наборы игровых карточек с обозначениями ценностей, доска для фиксации «жизненного пути» участников, игровые столы, за которыми располагаются игроки. Участникам предлагается «проиграть» свой жизненный путь: наметить основные ценности, которые каждый собирается приобрести в игре, а также затратить усилия для их достижения. Начальная фаза игры совпадает с началом игры «Аукцион ценностей», когда ведущий предлагает участникам список жизненных ценностей, в котором нужно оценить каждый пункт по степени важности.

Затем ведущий по правилам, аналогичным правилам «Аукциона ценностей», подсчитывает игровую «цену» и количество ценностей, которые будут разыграны. Затем участникам также предлагается составить «план жизни» по достижению ценностей.

Далее ведущий информирует, что средний срок оставшейся жизни участников – около двадцати тысяч дней (средний возраст жизни в России составляет около 65 лет). Основной платой за ценности служит время, которое участники потратят на их достижение. Стоимость каждой ценности списка выписывается на доске. Затем участникам предоставляется возможность изменить свои планы в соответствии с объявленными «ценами».

В ходе основной фазы игры ведущий объявляет наступление очередного временного промежутка протяженностью в две тысячи дней (около 5 лет). Каждый участник называет ценность, на которую он тратит это время. Если количество затраченного времени совпадает с «ценой», участник приобретает ценность. Если количество имеющихся ценностей меньше желающих их приобрести, организуется аукцион, на котором претенденты используют свое будущее время. Спустя 10 000 дней (середина жизни) «стоимость» отдельных ценностей изменяется (например, цена таких ценностей как «Здоровье», «Образование» повышается, а «Мудрость» снижается). Ведущий может обосновать это естественными закономерностями – организм человека со временем теряет свои способности, в более старшем возрасте сложнее учиться и т.п. Ход игры отражается на доске. По окончании игры организуется обсуждение, каждый участник рассказывает о своей жизни. Ведущий может предложить оценить «прожитое» по разным шкалам – удовлетворенность, ценность для других, соответствие той или иной профессии и другим.

Рефлексия занятия.

Занятие 8.

Цель: повышение способности планировать свои профессиональные цели и возможности, а также повышение уверенности в себе.

Игра «Пять шагов»

Цель: повышение готовности участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже – совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

Далее все делятся на микрогруппы по 3 – 4 человека.

В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5 – 7 минут.

Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко

совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным, схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2 – 3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками и выделяется наиболее оптимальный вариант. В другом случае, можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без предварительной индивидуальной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

Упражнение «Кто Я?»

Цель: способствование развитию самоанализу.

Ведущий. Возьмите лист бумаги, на котором вы должны будете ответить на вопрос «Кто я?». Личностная установка на постоянный самоанализ должна подтверждаться в течение всего тренинга. Для этого участники периодически возвращаются к одному и тому же вопросу, но рассматривают его в разных аспектах. Кроме того, у них есть возможность, читая свои предыдущие ответы, изменить или дополнить их в соответствии со своим сегодняшним мироощущением.

Упражнение «Автопилот»

Цель: осознание своих устремлений. Повышение уверенности в своих силах.

Участники размышляют о том, какими им хотелось бы стать: как себя вести, как относиться к себе и окружающим и т.д. В соответствии с этим каждый составляет программу для своего «автопилота» по определенной схеме, например: «Я уверен в себе; я доброжелателен». Когда программа готова, каждый участник читает ее вслух так, чтобы у присутствующих возникло убеждение, что этот человек именно таков.

Анализ:

1. Легко ли вам было составить программу для «автопилота»?
2. Что бы вы хотели поменять в программе «автопилота»?

Рефлексия занятия.

Занятие 9.

Упражнение «Ценности и жизненное пространство»

Цель: показать, расширяет или сужает жизненное пространство человека то, что для него ценно, к чему он стремится и чем занимается. Пространство это может быть рассмотрено в перспективе времени, как определяющее для людей, вещей, природы, для развития собственной личности. Ценности влияют на действия, мысли, оценки, ощущения, убеждения и принятие решений.

Ведущий раздает список ценностей и просит, чтобы каждый из участников, используя оценки от 1 до 3, указал, какие из этих ценностей являются важными для создания «семейного счастья». Участник ставит соответствующую цифру напротив каждого определения ценности, в зависимости от важности: 3 - рядом с наиболее важной; 2 - напротив важной частично; 1- напротив наименее важной.

Когда это задание будет выполнено, ведущий читает различные определения ценностей, а участники, независимо от предыдущих оценок, делают пометки, квалифицируя их.

Буквой «Д», если считают, что данная ценность служит для улучшения деятельности, для лучшего выполнения различных действий.

Буквой «Ч», если считают, что она возбуждает радостные эмоции, чувства.

Буквой «М», если, по их мнению, это связано прежде всего с вещами, предметами.

Буквой «Л», если они полагают, что эта ценность относится прежде всего к людям.

Буквой «С», если считают, что это связано прежде всего со знаками и символами.

Буквой «Е», если считают, что это касается природы, естества.

Буквой «Я», если думают, что это оказывает большое влияние на них самих.

Буквой «В», если это относится к настоящему времени.

Буквой «Б», если считают, что это будет важно в будущем.

Буквой «П», если это относится к прошлому.

Примечание: Каждая ценность может набрать разное количество знаков.

Участники подсчитывают, сколько знаков поставлено около каждой ценности. Сравнивают ценности по количеству знаков и их содержанию. Пытаются понять, какие ценности носят более универсальный характер. Проверяют, те ли это ценности, которые получили наибольшее количество очков в первом задании.

Список ценностей:

- здоровье,
- юмор,
- хорошая работа,
- богатство,
- хорошие друзья,
- дружба,
- уважение к другим,
- веселый характер,

- вера в Бога,
- справедливость,
- любовь,
- деньги,
- забота о других,
- порядок,
- трудолюбие,
- пунктуальность,
- ответственность.

Анализ:

1. Чтобы вы поменяли в своих списках?
2. Поменяли бы вы общий список?

Упражнение «Похожи ли мы друг на друга?»

Цель: показать существование ценностей, которые нам дороги, несмотря на то, что мы не говорим о них, и что есть люди, разделяющие наше мнение, а потому похожие на нас.

Ведущий раздает всем участникам чистые карточки одинаковой величины, фломастеры и коробок из-под спичек. На полученной карточке каждый участник пишет печатными буквами три вещи, которые, по его мнению, являются самыми важными и которые он хотел бы передать другим людям. Можно вписать особенности характера, предпринимаемые действия, вещи, которые нужно беречь.

Участники складывают заполненные карточки и прячут в коробок из-под спичек. Ведущий собирает коробки и говорит, что это обращенные к ним послания. Все участники разыгрывают коробки и читают содержание написанного на карточках.

Анализ:

1. Согласны ли участники тренинга с тем, что написано.
2. Является ли это в равной степени важным и для него?

Затем участники размышляют, сколько человек из группы считают важными похожие ценности.

Упражнение «Давать»

Цель: показать ценность отдачи. Достичь умения делиться с другими. Оценка чувств, связанных с дарением.

Ведущий просит участников представить себя добрыми духами, волшебниками. Представить, что они могут подарить разным людям что угодно. Ведущий предлагает, чтобы они сначала подумали над тем, кого хотели бы одарить и чем. Он раздает участникам карточки для ответов и просит вписать туда имена тех, кому дарят, а также подарки, которые хотели бы подарить. Просит указать реакцию получателей подарков. Каждый из участников представляет свои результаты, ведущий начинает дискуссию:

- Кого в первую очередь участники хотели бы одарить?
- Почему наш выбор пал именно на этих людей?
- Что бы мы хотели им дать?
- Что выражает наш подарок?

Ведущий обращает внимание, что сделанные ранее подарки не связаны с нашей собственностью. Затем обращается к участникам с предложением подумать: кому и что бы мы могли дать из своих вещей. Он раздает всем листы для ответов и просит, чтобы участники сначала составили перечень вещей, которыми обладают, затем - что могли бы дать, дальше - что хотели бы дать, и наконец - что могли бы только лишь одолжить. На тех же самых листах участники пишут три чувства, которые они испытывают в ситуации одаривания. В заключение участники думают над тем, что они могли бы сделать или чем пожертвовать для своих самых близких людей (заполняют карточку для ответов 3).

Карточка для ответов 1

№ п/п	Имя	Что хотел бы дать	Какая будет реакция
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Карточка для ответов 2

№ п/п	Мои вещи	Могу отдать	Не могу/не хочу отдавать	Могу одолжить
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Карточка для ответов 3

Мои близкие и друзья	Чем я могу доставить им удовольствие
1. Мать	
2. Отец	
3. Сестра	
4. Брат	
5. Бабушка	
6. Дедушка	
7. Друг	
8. Подруга	

Анализ:

1. Трудно ли было дарить свои ценности?
2. Всегда ли совпадают наши желания и действия?

Упражнение 10.

Цель: Подведение итогов тренинга.

Групповая дискуссия «Значение цели и ценностей в жизни человека»

Большое значение имеют цели в жизни человека. Они просто "питают" человека, двигают его вперед. Кажется, что может быть проще: ставь цель и двигайся к её осуществлению....

Но, оказалось не так просто ставить цель, мы с вами на протяжении всех занятий тренинга пытались ставить цели и пути их достижения, у кого это получилось, а кого- то нет. Кажется, хочется так много, а как коснется и нечего написать...

Итак, давайте все дружно поделимся опытом и знаниями про цели, что для вас значат цели, как вы их ставите и какой результат в конце получаете.

Упражнение «Перечень любимых вещей»

Цель: показать, что вещи являются показателями ценностей.

Ведущий просит участников, чтобы они перечислили, выделив в столбик, 5 своих любимых предметов, обладание которыми доставляет им удовольствие: либо тех, которые для них очень полезны; либо предметов, благодаря которым они могут в чем-то совершенствоваться. Во втором столбике - 5 вещей, без которых им трудно было бы жить, которые они берут с собой каждый раз, отправляясь куда-нибудь надолго, либо без которых чувствуют себя несчастными или чувствовали бы себя так, если бы их у них отобрали.

После заполнения опросных листов участники представляют свои результаты, показывая одновременно значение перечисленных предметов для них самих и для близких им людей.

Участники пытаются ответить на вопрос: что именно они ценят, к чему стремятся, уделяя внимание своим любимым вещам?

После окончания дискуссии участники занимают места поудобнее (в кресле, на диване, можно разместиться на полу), закрывают на несколько минут глаза и представляют, что они оказались в закрытой комнате, где обнаружили различные вещи: радиоаппаратуру, антиквариат, старинные часы, бытовую технику, одежду и т.п. Они должны решить, что из увиденного хотели бы взять себе, при том, что разрешено взять 3 вещи.

На листках бумаги участники записывают эти три вещи, которые выбрали. Затем сравнивают, как выбранные ими предметы соотносятся с перечисленными ранее любимыми вещами и к каким ценностям их можно отнести.

Листок ответов

Любимые предметы

Вещи, которые доставляют удовольствие, являются полезными, развивают:

- 1.
- 2.
- 3.

4.

5.

Вещи, без которых трудно прожить:

1.

2.

3.

4.

5.

Упражнение «Чемодан в дорогу»

Группа садится по кругу.

Мы завершаем нашу работу. Сейчас каждый из вас по очереди будет ставить перед собой этот стул (ведущий ставит стул в центр круга). Все участники группы в том порядке, в котором вам будет удобно, будут подходить к вам, садиться на стул и называть одно качество, которое, на их взгляд помогает вам, и одно, которое мешает. При этом надо помнить, сто называть следует те качества, которые проявились в ходе работы группы и поддаются коррекции. После того, как все выскажут свое мнение, следующий участник берет стул и ставит напротив себя. Упражнение повторяется и т.д.