

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до практичних робіт
для студентів галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
спеціальності 073 «Менеджмент»
всіх форм навчання

Обговорено і рекомендовано
на засіданні кафедри менеджменту та
державної служби
Протокол № 4 від 25.09.2018 р.

Психологія управління. Методичні вказівки до практичних робіт для студентів для студентів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент», всіх форм навчання / Укладачі: І.М.Олійченко, М.Ю.Дітковська – Чернігів: ЧНТУ, 2018. – 54 с.

Укладачі: ОЛІЙЧЕНКО ІГОР МИХАЙЛОВИЧ, доктор наук з державного управління, професор
ДІТКОВСЬКА МАРИНА ЮРІЇВНА, кандидат наук з державного управління, доцент

Відповідальний за випуск: БУТКО МИКОЛА ПЕТРОВИЧ, завідувач кафедри менеджменту та державної служби, доктор економічних наук, професор

Рецензент: ІЛЬЧУК ВАЛЕРІЙ ПЕТРОВИЧ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Чернігівського національного технологічного університету

Зміст

Вступ	4
1 Практична робота №1 Визначення соціального типу особистості	6
2 Практична робота №2 Аналіз достоїнств та обмежень власної особистості	18
3 Практична робота № 3 Ранжирування цінностей	24
4 Практична робота № 4 Діагностика спрямованості особи	27
5 Практична робота № 5 Мотивація професійній діяльності (методика К. Замфір в модифікації А. Реана).....	34
6 Практична робота № 6 Відношення до критики.....	39
7 Практична робота № 7 Психодіагностика темпераменту та його структури	44
Рекомендована література	53

Вступ

Психологія управління – це галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, а саме: роль людського і психологічного чинників в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство і керівництво, процеси інтеграції та згуртованості колективу, неформальні стосунки між його членами, психологічні механізми прийняття управлінського рішення, соціально-психологічні якості керівника тощо.

Психологія управління базується на загальній, соціальній, економічній психології, на психології творчості та конфліктології. В дисципліні «Психологія управління» розглядаються особливості вітчизняної управлінської теорії, порівнюються американська та японська моделі управління і можливість їх адаптації з урахуванням історичного досвіду і національного менталітету.

При цьому предметом дослідження виступають психологічні явища в діяльності організації, зокрема психологічні чинники, що зумовлюють ефективність праці менеджерів.

До цих чинників належать:

- психологічне забезпечення професійної діяльності менеджерів, включаючи вирішення проблем професійного самовизначення управлінців, їхньої професійної підготовки і підвищення кваліфікації;
- пошук та активізація резервів управлінського персоналу, включаючи оцінку та добір менеджерів для потреб організації;
- оцінювання і поліпшення соціально-психологічного клімату, згуртування персоналу навколо цілей організації, включаючи вдосконалення стилю і культури ділових взаємовідносин у фірмі;
- психологічне забезпечення довгострокових цілей організації, включаючи розробку фірмової кадрової політики і створення дієвих механізмів управління фірмою як соціотехнічною системою.

Управління у психології – це свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу тощо для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності.

Ефективність управління проявляється у створенні в соціальній групі позитивного психологічного клімату, спрямованого на зміцнення згуртованості колективу, зростання задоволення його членів своєю діяльністю.

Керуючи персоналом менеджер повинен стимулювати його роботу, розкривати творчі можливості працівників, дбати про психологічну сумісність і на цій основі кооперувати працю персоналу, піклуватися про імідж організації, товару і свій власний, вміти побудувати психологічну службу.

Засвоєння психології управління має забезпечити:

- усвідомлення того, що управлінська діяльність ґрунтується на знанні та вмілому використанні психологічних чинників як основи цієї діяльності;
- використання основних закономірностей загальної та соціальної психології у реалізації таких функцій управлінської діяльності, як прийняття

рішення, поділ праці, формування стосунків, створення іміджу, успіх у діяльності тощо;

– формування умінь і навичок управлінської діяльності в процесі засвоєння знань, оволодіння психологічними методиками.

Для того, щоб ефективно виконувати свої обов'язки, менеджер має спланувати роботу об'єкта управління, організувати її, розподіливши завдання між безпосередніми виконавцями і забезпечивши їх необхідними ресурсами, зацікавити працівників у якісному виконанні дорученої справи, проконтролювати результати, яких вони досягли, і, за необхідності, внести ті чи інші корективи у їхні дії. Роботу неможливо виконати, якщо не скласти ясну і чітку картину про стан керованого об'єкта і середовище його існування, а це можливо лише за наявності відповідної інформації. Отже, основою процесу управління є інформація. Вона перетворилась сьогодні у найважливіший ресурс, який дає змогу організаціям забезпечувати свій розвиток, зміцнювати свої стратегічні позиції. В умовах значного розподілу праці без своєчасного надходження інформації неможлива спільна робота. Без неї не можна сформулювати цілі, оцінити ситуацію, визначити проблеми, підготувати і прийняти рішення, а також проконтролювати його виконання. Лише вона дозволяє менеджерам належним чином здійснювати управлінські функції.

Серед переліку робіт, які щодня виконує менеджер, робота з інформацією займає 50-90%. Це і опрацювання документів, і заплановані та незаплановані зустрічі, і телефонні розмови, і участь у нарадах та засіданнях тощо. Вся ці дії пов'язані зі спілкуванням або, іншими словами, з комунікаціями.

У даному методичному посібнику надається інформація стосовно організації практичних занять, приклади виконання та завдання для самостійної роботи. Методичний посібник рекомендований для студентів всіх форм навчання.

1 Практична робота № 1

Визначення соціального типу особистості

1.1 Мета роботи

Оволодіння методикою по визначенню соціального типу особистості.

1.2 Необхідні теоретичні відомості

Методика Д. Кейрсі

для визначення соціального типу особистості

Методика призначена для визначення особистостей темпераменту, які проявляються як типові властивості людини.

Методика розроблена Д. Кейрсі, вона включає в себе: опрісник, реєстраційний бланк та дві інструкції: по оформленню відповідей у реєстраційному бланку, обробці та аналізу результатів.

Інструкція по оформленню відповідей на опрісник.

Вам пропонуються два документи для роботи: опитувальник та реєстраційний бланк.

Опитувальник ви будете читати, а в реєстраційному бланку (таблиця 1.1) будете оформлювати свою відповідь.

Опитувальник включає в себе 70 пронумерованих незакінчених речень. Кожне речення має два варіанти продовження, позначені літерами а) та б).

Починайте самостійну роботу.

Уважно прочитайте перше речення та варіанти його продовження.

Виберіть той варіант речення, який найбільше відображає вашу позицію, переконання. Якщо ви маєте сумніви, яку відповідь вибрати, намагайтесь зробити вибір, пригадавши найбільш характерну для вас поведінку у подібних ситуаціях.

Найдіть у реєстраційному бланку порядковий номер цього речення (номер 1).

Поставте знак «+» (плюс) у клітинці з літерним позначенням, яке відображає вибраний вами варіант продовження речення.

Переходьте швидко, довго не замислюйтеся над відповіддю, не пропускаючи речення.

Опитувальник:

1. В компанії (на вечірці) ви:
 - а) спілкуєтесь з багатьма, включаючи незнайомців
 - б) спілкуєтесь з небагатьма – вашими знайомими
2. Ви людина скоріш:
 - а) реалістична, ніж схильна теоретизувати
 - б) схильна теоретизувати, ніж реалістична
3. Як на вашу думку, що гірше:
 - а) «вітати у хмарах»
 - б) дотримуватися протоптаної доріжки

4. Ви більше піддаєтеся впливу:
 - а) принципів, законів
 - б) емоцій, почуттів
5. Ви більш схильні:
 - а) переконувати
 - б) торкатися почуттів
6. Ви більше подобається працювати:
 - а) виконуючи усе точно в строк
 - б) не зв'язуючи себе певними строками
7. Ви схильні робити вибір:
 - а) доволі обережно
 - б) раптово, імпульсивно
8. В компанії (на вечірці)) ви:
 - а) залишаєтеся довго, не відчуваючи втоми
 - б) швидко втомлюєтеся та любите раніше піти
9. Вас більше приваблює:
 - а) здравомислячі люди
 - б) люди з багатою уявою
10. Вам цікавіше:
 - а) те, що відбувається у дійсності
 - б) ті події, які можуть відбутися
11. Оцінюючи поступки людей, ви більше враховуєте:
 - а) вимоги закону, ніж обставини
 - б) обставини, ніж вимоги закону
12. Звертаючись к іншим, ви схильні:
 - а) дотримуватися формальностей, етикету
 - б) проявляти свої особисті, індивідуальні якості
13. Ви людина скоріше:
 - а) точна, пунктуальна
 - б) некваплива, повільна
14. Вас більш турбує необхідність:
 - а) залишати справи незакінченими
 - б) невідмінно доводити справи до кінця
15. В колі знайомих ви як правило:
 - а) в курсі подій, що там відбуваються
 - б) узнаете про новини з запізненням
16. Щоденні справи вам подобається робити:
 - а) загально визнаним способом
 - б) своїм оригінальним способом
17. Вам більше подобаються письменники, які:
 - а) виражаються буквально, напругу
 - б) використовують аналогії, іносказання
18. Що вас більше приваблює:
 - а) стрункість думки
 - б) гармонія людських відносин

19. Ви почуваете себе впевненіше:
 - а) в логічних висновках
 - б) в практичних оцінках ситуації
20. Ви віддаєте перевагу справам, які:
 - а) вирішені та уладнані
 - б) не вирішені та поки не уладнані
21. Як по-вашому, ви людина скоріше:
 - а) серйозна, визначена
 - б) безтурботна, безпечна
22. При телефонних розмовах ви:
 - а) заздалегідь не продумуєте усе, що треба сказати
 - б) подумки «репетируєте» те, що буде сказано
23. Як ви вважаєте, факти:
 - а) важливі самі по собі
 - б) є проявом загальних закономірностей
24. Фантазери, мрійники:
 - а) дратують вас
 - б) доволі симпатичні вам
25. Ви частіше дієте як людина:
 - а) холоднокровна
 - б) гаряча, запальна
26. Як по-вашому, гірше буде:
 - а) несправедливим
 - б) безжалісним
27. Звичайно ви віддаєте перевагу діяти:
 - а) старанно, оцінюючи усі можливості
 - б) покладаючись на волю випадку
28. Вам приємніше:
 - а) покупати будь-що
 - б) мати можливість покупати
29. В компанії ви як правило:
 - а) перші заводити бесіду
 - б) чекаєте, коли з вами заговорять
30. Здоровий розум:
 - а) рідко помиляється
 - б) часто попадає в клопіт
31. Дітям часто не хватає:
 - а) практичності
 - б) уяви
32. У прийнятті рішень ви керуетесь скоріше:
 - а) прийнятими нормами
 - б) своїми почуттями, відчуттями
33. Ви людина скоріше:
 - а) тверда, ніж м'яка
 - б) м'яка, ніж тверда

34. Що по-вашому більше вражає:
- а) вміння методично організовувати
 - б) вміння пристосовуватися та бути задоволеним досягнутим
35. Ви найбільше ціните:
- а) визначеність, закінченість
 - б) відкритість, багатоваріантність
36. Нові та нестандартні відношення з людьми:
- а) стимулюють, додають енергії
 - б) стомлюють вас
37. Ви частіше дієте як:
- а) людина практичного складу
 - б) людина оригінальна, незвичайна
38. Ви більше схильні:
- а) знаходити користь у відношеннях з людьми
 - б) розуміти думки та почуття інших
39. Що приносить вам більше задоволення:
- а) старанне та всебічне обговорення спірного питання
 - б) досягнення угоди по поводу спірного питання
40. Ви керуєтеся більше:
- а) розумом
 - б) покликом серця
41. Вам зручніше виконувати роботу:
- а) по передній домовленості
 - б) яка з'явилася випадково
42. Ви звичайно покладаєтеся:
- а) на організованість, порядок
 - б) випадковість, несподівано
43. Ви віддаєте перевагу мати:
- а) багато друзів на нетривалий термін
 - б) декілька старих друзів
44. Ви керуєтесь у більшому ступені:
- а) фактами, обставинами
 - б) загальними положеннями, принципами
45. Вас більше цікавлять:
- а) виробництво та збут продукції
 - б) проектування та дослідження
46. Що ви скоріше приймете за комплемент:
- а) «Ось дуже логічна людина»
 - б) «Ось людина, що тонко відчуває»
47. Ви більше ціните в собі:
- а) незворушність
 - б) захопленість
48. Ви віддаєте перевагу висловлювати:
- а) кінцеві та певні ствердження
 - б) попередні та непевні ствердження

49. Ви краще себе почуваєте:
- а) після прийняття рішення
 - б) до прийняття рішення
50. Спілкуючись з незнайомим, ви:
- а) легко зав'язуєте продовження бесіди
 - б) не завжди знаходите загальні теми в бесіді
51. Ви більше довіряєте:
- а) своєму досвіду
 - б) своїм передчуттям
52. Ви відчуваєте себе людиною:
- а) більш практичною, ніж винахідливою
 - б) більш винахідливою, ніж практичною
53. Хто заслуговує більш схвалення:
- а) розсудлива, здравомисляча людина
 - б) людина, що сильно хвилюється
54. Ви більш схильні:
- а) бути прямим та безпристрасним
 - б) співчувати людям
55. Що по-вашому більш прийнятне:
- а) впевнитися, що все підготовлено та улагоджено
 - б) залишити події йти своєю чергою
56. Відношення між людьми повинні будуватися:
- а) на попередній домовленості
 - б) в залежності від обставин
57. Коли дзвонить телефон, ви:
- а) торопитися підійти першим
 - б) сподівається, що підійде хтось інший
58. Що ціните в собі більше:
- а) розвинуте почуття реальності
 - б) пилку уяву
59. Ви більше надаєте значення:
- а) тому, що сказано
 - б) тому, як сказано
60. Що виглядить більшою помилкою:
- а) надмірна пильність, гарячність
 - б) надмірна об'єктивність, безпристрасність
61. Ви в основному вважаєте себе:
- а) тверезим та практичним
 - б) сердечним та чутливим
62. Які ситуації приваблюють вас більше:
- а) регламентовані та впорядковані
 - б) невпорядковані та нерегламентовані
63. Ви людина скоріше:
- а) педантична, ніж капризна
 - б) капризна, ніж педантична

64. Ви частіше схильні:
- а) бути відкритим, доступним людям
 - б) бути стриманим, скритим
65. У літературних творах ви надаєте перевагу:
- а) буквальності, конкретності
 - б) образності, переносному смислу
66. Що для вас трудніше:
- а) знаходити загальну мову з іншими
 - б) використовувати інших у своїх інтересах
67. Чого б ви собі більше побажали:
- а) ясності роздумів
 - б) вміння співчувати
68. Що гірше:
- а) бути нерозбірливим, невимогливим
 - б) бути занадто вередливим
69. Ви віддаєте перевагу:
- а) запланованим подіям
 - б) незапланованим подіям
70. Ви схильні діяти скоріше:
- а) обдуманно, ніж імпульсивно
 - б) імпульсивно, ніж обдуманно

1.3 Первинна обробка та оцінка результатів

В колонці 1 знайдіть суму знаків «+» по варіанту а). Впишіть отримане значення під варіантом а). В цій же колонці знайдіть суму знаків «+» по варіанту б). Впишіть отримане значення під варіантом б).

Перенесіть отримані данні в графу «Шкала». Отримані суми розрізняються між собою на якусь величину.

Переходьте до обробки даних у наступних колонках з урахуванням особливостей подальшої обробки. З числами (сумами), вписаними в графу «Сума», треба працювати так:

Додати попарно: a_2 та a_3 ; a_4 та a_5 ; a_6 та a_7 ; b_2 та b_3 ; b_4 та b_5 ; b_6 та b_7 та отримані значення впишіть у відповідні клітинки графи «Шкала».

З кожної пари отриманих сум виберіть найбільшу. В графу «Результат разом» внесіть літеру, що відповідає найбільшій сумі по кожній колонці.

Ви отримали композицію умовних літерних позначень.

Ця композиція свідчить про особливості соціальних властивостей людини.

Аналіз результатів:

Знайдіть, яка з 16 композицій умовних позначень вийшла у вас, та прочитайте в таблиці 1.2 опис типових властивостей даного соціального типу.

ESTJ,	ISTJ,	ENTJ,	INTJ,	ENFJ,	INFJ,	ESFJ,	ISFJ,
ESTP,	ISTP,	ENTP,	INTP,	ENFP,	INFP,	ESFP,	ISFP.

Таблиця 1.1 – Реєстраційний бланк

Номер колонки						
1	2	3	4	5	6	7
1 а б	2 а б	3 а б	4 а б	5 а б	6 а б	7 а б
8 а б	9 а б	10 а б	11 а б	12 а б	13 а б	14 а б
15 а б	16 а б	17 а б	18 а б	19 а б	20 а б	21 а б
22 а б	23 а б	24 а б	25 а б	26 а б	27 а б	28 а б
29 а б	30 а б	31 а б	32 а б	33 а б	34 а б	35 а б
36 а б	37 а б	38 а б	39 а б	40 а б	41 а б	42 а б
43 а б	44 а б	45 а б	46 а б	47 а б	48 а б	49 а б
50 а б	51 а б	52 а б	53 а б	54 а б	55 а б	56 а б
57 а б	58 а б	59 а б	60 а б	61 а б	62 а б	63 а б
64 а б	65 а б	66 а б	67 а б	68 а б	69 а б	70 а б
Сума	$a_2 \quad \bar{b}_2$	$a_3 \quad \bar{b}_3$	$a_4 \quad \bar{b}_4$	$a_5 \quad \bar{b}_5$	$a_6 \quad \bar{b}_6$	$a_7 \quad \bar{b}_7$
Шка- ла	$a_1 = \quad = E$ $\bar{b}_1 = \quad = I$	$a_2 + a_3 = \quad = S$ $\bar{b}_2 + \bar{b}_3 = \quad = N$	$a_4 + a_5 = \quad = T$ $\bar{b}_4 + \bar{b}_5 = \quad = F$	$a_6 + a_7 = \quad = J$ $\bar{b}_6 + \bar{b}_7 = \quad = P$		
Результат разом						

Таблиця 1.2 – Типові властивості соціального типу особистості

Композиція та її назва	Особисті якості	Комунікативні якості	Професійно важливі якості
1	2	3	4
ESTJ «Адміністратор»	Почуття боргу, раціональність, послідовність, цілеспрямованість, організованість, практичність	Відкритість, вміння роботи з людьми, вміння вирішувати життєві проблеми	Плановість роботи, надійність, вміння виконувати ролі підлеглого та керівника * Рекомендовані професії: адміністратор, менеджер, маклер, секретар, державний службовець, банкір, бухгалтер, контролер
ISTJ «Опікун»	Стриманість, замкнутість, спокій, пунктуальність, організованість, наполегливість	Замкнутість, строгість	Надійність, гарна пам'ять, обов'язковість, вимогливість * Рекомендовані професії: юридичні спеціальності (суддя, прокурор, нотаріус, архіваріус), економіст, податковий інспектор, банківський службовець, контролер, диспетчер, оператор
ESTP «Гравець»	Енергійність, активність, оптимізм, допитливість, поривчатість, ризикованість, воля, дотепність	Спілкування	Діловитість (здатність отримувати користь з взаємовідносин), самостійність* Рекомендовані професії: водій, тренер, бізнесмен, геолог, пожежник, рятувальник, моряк, слідчий

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4
<p>ISTP «Майстер на всі руки»</p>	<p>Енергійність, оптимізм, незалежність, розсудливість, ризикованість</p>	<p>Незалежність, спілкування</p>	<p>Самостійність, бажання діяти, свідомості про освіту вважає формальністю, здатність володіти різними інструментами, схильність до різнобічного, не кар'єрист * Рекомендовані професії: полярник, геолог, оператор ТЕЦ, водій</p>
<p>ENTJ «Фельдмаршал»</p>	<p>Логічність, послідовність, енергійність, самовпевненість</p>	<p>Владолюбність, вимогливість, цінує домашній добробут</p>	<p>Схильність до пошуку закономірностей, схем, моделей різних технологій, орієнтується на кар'єру, працездатність * Рекомендовані професії: військові та адміністративні</p>
<p>ENTP «Винахідник»</p>	<p>Ентузіазм, зрозумілість, інтуїтивність</p>	<p>Обов'язковість, почуття гумору, розуміє життєві потреби</p>	<p>Широкі інтереси в багатьох сферах діяльності, схильність до нового, нестандартність рішень, практична направленість діяльності* Рекомендовані професії: педагог, адміністратор, вихователь, програміст, бізнесмен</p>

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4
INTJ «Вчений»	Спокійний, самовпевненість, стриманість, логічність, здатність аналізувати та теоретизувати, інтуїтивність, ерудованість	Деяка замкнутість, низькі рівні потреби у спілкуванні, у соціальному визнанні, у знаннях та авторитетному положенню	Творчі пристрасті, незалежність, цілеспрямованість та принциповість * Рекомендовані професії: фізик, математик, історик, філолог, інженер. Здатен займати керівні посади, що потребують розробки концептуальних підходів до вирішення проблем, однак, не обов'язково пов'язаних з прямим керівництвом колективом
INTP «Архітектор»	Інтуїтивність, схильність до самопізнання, пізнання законів природи, широка ерудиція	Відносна замкнутість, ухиляється від шумних компаній, почуває та розуміє інших людей	Джерело нових ідей, синтетичний склад розуму * Рекомендовані професії: філософ, археолог, конструктор, будівельник, дизайнер, модельєр
ENFJ «Педагог»	Гарна пам'ять, гарна увага, людина настрою, оптимізм, життєрадісність, творча направленість	Спілкування, чуттєвість, авторитетність, повага	Організаторські здібності, лідерські здібності, відповідальність, гарно розуміє дітей * Рекомендовані професії: репетитор, тренер, педагог, вихователь, практичний психолог

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4
INFJ «Письменник»	Схильність до самопізнання та саморозвитку, багата уява, чуттєвість до слова, потреба в коханні та визнанні, інтуїтивність	Вміння цінити дружбу, тяга до гармонії людських відносин	Аналітичний ум * Рекомендовані професії: письменник, лікар, режисер, кінознавець
ENFP «Журналіст»	Ентузіазм, оптимізм, широка ерудиція, чуттєвість	Дуже любить спілкуватися, розуміє відтінки людських відносин, вміння впливати на оточуючих	Творча направленість, самотність погляду * Рекомендовані професії: менеджер, журналіст, драматург, бізнесмен, культпрацівник, гід
INFP «Філософ»	Схильність до пошуку сенсу життя, духовність	Вміння спілкуватися з людьми	Схильність до пошуку сенсу у явищах природи, житті людському * Рекомендовані професії: філософія
ESFJ «Комерсант»	Життєва кмітливість, життєрадісність, оптимізм	Спілкування, госте приємність, розуміє потреби людей	Практичність, здатність отримувати користь з будь-яких ситуацій, відчуває кон'єктуру, комерційні здібності
ISFP «Художник»	Імпульсивність, незалежність від оточуючих, підлесливість власним слабостям, нестійкість настрою	Непостійність, потребує кохання та уваги, потреба у власній значущості перед оточуючими	Чуттєвість, марнославство * Рекомендовані професії: художник, музикант, дизайнер, ювелір, фотограф, модельєр, артист, стиліст, іміджмейкер, гример

Продовження таблиці 1.2

1	2	3	4
<p>ISFJ «Консерватор»</p>	<p>Спокій, стриманість, гарний хазяїн, пунктуальність, самовпевненість, почуття боргу</p>	<p>Зберігає традиції, устої, вимогливість до інших та до себе</p>	<p>Ретельність в роботі, організованість, плановість, відповідальність, практичність, віддає перевагу чітким цілям * Рекомендовані професії: державний службовець, технічний менеджер, бухгалтер, податковий інспектор, банківський службовець, військовослужбовець, експерт-криміналіст, диспетчер, оператор</p>
<p>ESFP «Гостинний хазяїн»</p>	<p>Оптимізм, впевненість, щедрість, відкритість, чіткість життєвих принципів</p>	<p>Спілкування, почуття гумору, відчуває відтінки почуттів та відносин</p>	<p>Практичність, знання людської натури * Рекомендовані професії: організатор, бізнесмен, продавець, культпрацівник</p>

2 Практична робота № 2

Аналіз достоїнств та обмежень власної особистості

2.1 Мета роботи

Провести систематизований аналіз власних можливостей та обмежень в ролі менеджера (безвідносно у конкретній роботі).

2.2 Необхідні теоретичні відомості

Вам надається перелік із 110 тверджень.

Кожне твердження описує можливості, які у вас є, або відсутні.

Прочитайте перше твердження та «примірте» його на себе.

Якщо воно «підходить» вам, то перекресліть хрест – на хрест (x) клітинку з порядковим номером цього твердження у бланку відповідей (таблиця 2.1).

Якщо ви не згодні з твердженням, поставте у клітинку крапку (.).

Переходьте до роботи з наступними твердженнями.

Перелік тверджень:

1. Я гарно справляюсь з труднощами, властивими моєму навчанню (моїй роботі).
2. Мені зрозуміла моя позиція з принципово важливих питань.
3. Коли необхідно приймати важливі рішення у моєму житті, я дію рішуче.
4. Я вкладаю значні зусилля у свій розвиток.
5. Я здатен ефективно вирішувати проблеми.
6. Я часто експериментую з новими ідеями, випробовуючи їх.
7. Мої погляди звичайно приймаються до уваги колегами, та я часто впливаю на те, які рішення вони приймають.
8. Я розумію принципи, які лежать в основі мого підходу до управління.
9. Мені не важко досягти ефективної роботи підлеглих.
10. Я вважаю себе гарним наставником для підлеглих.
11. Я гарно головую на нарадах, гарно провожу їх.
12. Я турбуюсь про своє здоров'я.
13. Я іноді прошу інших висловитися про мої основні підходи до життя та роботи.
14. Якщо б мене спитали, я, безумовно, зміг би описати, що я хочу зробити у своєму житті.
15. Я володію значним потенціалом для подальшого навчання та розвитку.
16. Мій підхід до вирішення проблеми систематизований.
17. Про мене можна сказати, що я нахожу задоволення у змінах.
18. Я звичайно успішно впливаю на інших людей.
19. Я впевнений, що сповідаю подходящий стиль керівництва.
20. Мої підлеглі повністю мене підтримують.
21. Я вкладаю багато сил в тренуванні та розвитку моїх підлеглих.
22. Я вважаю, що методики підвищення ефективності робочих груп важливі і для підвищення власної ефективності в роботі.
23. Я готовий, якщо потрібно, йти на непопулярні заходи.

24. Я рідко надаю перевагу більш легкому рішенню тому, яке, як я знаю, є невірним.
25. Моя робота та особисті цілі в багато чому взаємно доповнюють один одного.
26. Моє професійне життя часто супроводжується хвилюваннями.
27. Я регулярно передивляю цілі моєї роботи.
28. Мені здається, багато хто менш винахідливий за мене.
29. Перше враження, яке я викликаю, звичайно, добре.
30. Я сам починаю обговорення моїх управлінських слабостей та сильних сторін, я зацікавлений у зворотному зв'язку в цій сфері.
31. Мені вдається створювати добрі відносини з підлеглими.
32. Я присвячую достатньо часу оцінці того, що треба для розвитку підлеглих.
33. Я розумію причини, що лежать в основі розвитку ефективних робочих груп.
34. Я ефективно розподіляю свій час.
35. Звичайно я твердий в принципових питаннях.
36. При першій можливості я намагаюсь об'єктивно оцінити свої досягнення.
37. Я постійно прагну до нового досвіду.
38. Я справляюсь зі складною інформацією кваліфіковано та чітко.
39. Я готовий пройти період з непередбаченими результатами заради випробування нової ідеї.
40. Я б описав себе як людину, завжди впевненого у собі.
41. Я вірю у можливість змін відношення людей до їх роботи.
42. Мої підлеглі роблять все можливе для організації.
43. Я регулярно проводжу оцінку роботи своїх підлеглих.
44. Я працюю над створенням атмосфери відкритості та довіри в робочих групах.
45. Робота оказує негативний вплив на моє особисте життя.
46. Я рідко поступаю всупереч своїм переконанням.
47. Моя робота вносить важливий вклад в отримання задоволення від життя.
48. Я постійно прагну до встановлення зворотного зв'язку з оточуючими з приводу моєї роботи та здібностей.
49. Я добре складаю плани.
50. Я не втрачаюсь та не здаюся, якщо рішення не знаходиться відразу.
51. Мені відносно легко вдається встановлювати взаємовідносини з оточуючими.
52. Я розумію, що зацікавлює людей в гарній роботі.
53. Я успішно справляюсь з передачею повноважень.
54. Я здатен встановлювати зворотні зв'язки з моїми колегами та підлеглими та прагну до цього.
55. Між колективом, який я очолюю, та іншими колективами в організації існують відносини здорової співпраці.
56. Я не дозволяю собі перенапружуватися на роботі.
57. Час від часу я старанно переглядаю свої особисті цілі.

58. Для мене важливо почувати успіх.
59. Я приймаю виклик з задоволенням.
60. Я регулярно оцінюю свою роботу та успіхи.
61. Я впевнений у собі.
62. Я, у загалі, впливаю на поведінку оточуючих.
63. Керуючи людьми, я підвергаю сумніву сталі підходи.
64. Я заохочую ефективно працюючих підлеглих.
65. Я вважаю, що важлива частина роботи керівника полягає в проведенні консультацій для підлеглих.
66. Я вважаю, що керівникам не обов'язково постійно бути лідером в своїх колективах.
67. В інтересах свого здоров'я я контролюю те, що п'ю та їм.
68. Я почти завжди дію у відповідності зі своїми переконаннями.
69. У мене добре взаєморозуміння з колегами по роботі.
70. Я часто думаю над тим, що не дає мені бути більше ефективним в роботі, та дію у відповідності зі зробленими висновками.
71. Я навмисно використовую інших для того, щоб полегшити рішення проблем.
72. Я можу керувати людьми, що мають високі інноваційні здібності.
73. Моя участь у зборах звично вдала.
74. Я різними способами досягаю того, щоб люди з мого колективу були зацікавлені в роботі.
75. У мене рідко бувають дійсні проблеми у відносинах з підлеглими.
76. Я не дозволяю собі впустити можливості для розвитку підлеглих.
77. Я досягаю того, щоб ті, ким я керую, ясно розуміли цілі роботи колективу.
78. Я взагалі почуваю себе енергійним та життєрадісним.
79. Я вивчав вплив свого розвитку на мої переконання.
80. У мене мається чіткий план особистої кар'єри.
81. Я не здаюся, коли справи йдуть погано.
82. Я впевнено почуваю себе, очолюючи заняття по вирішенню проблем.
83. Вироблення нових ідей не складає ніякої праці для мене.
84. Моє слово не розходиться зі справою.
85. Я вважаю, що підлеглі повинні оспорювати управлінські рішення.
86. Я вкладаю достатні зусилля в визначення ролей та задач моїх підлеглих.
87. Мої підлеглі розвивають необхідні їм якості.
88. Я маю навички, необхідні для створення ефективних робочих груп.
89. Мої друзі підтверджують, що я слідкую за своїм добробутом.
90. Я рад обговорити з оточуючими свої переконання.
91. Я обговорюю з оточуючими свої довгострокові плани.
92. «Відкритий та такий, що легко пристосовується» – це гарний опис мого характеру.
93. Я дотримуюсь взагалі послідовного підходу до вирішення проблем.
94. Я спокійно відношусь до своїх помилок, не розстроююсь із-за них.
95. Я вмю слухати інших.

96. Мені гарно вдається розподілити роботу між оточуючими.
97. Я переконаний, що в складній ситуації мені забезпечена повна підтримка тих, ким я керую.
98. Я здатний давати гарні поради.
99. Я постійно намагаюсь покращити роботи моїх підлеглих.
100. Я знаю, як справлятися зі своїми емоційними проблемами.
101. Я спів ставляю свої цінності з цінностями організації в цілому.
102. Я звичайно досягаю того, до чого прагну.
103. Я продовжую розвиватися та нарощувати свій потенціал.
104. У мене зараз невеликі проблеми і вони не більш складні, ніж рік тому.
105. В принципі, я ціню нешаблонну поведінку на роботі.
106. Люди серйозно відносяться до моїх поглядів.
107. Я впевнений в ефективності моїх методів керівництва.
108. Мої підлегли з повагою відносяться до мене як до керівника.
109. Я вважаю важливим, щоб хто-небудь ще міг справитися з моєю роботою.
110. Я впевнений в тому, що в групі можна досягти більшого, ніж поодинці.

Таблиця 2.1 – Бланк відповідей

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110
Сума											

2.3 Обробка результатів

1. Підрахуйте суми перекреслених клітинок у кожному із стовпців А, В, С...
2. Отримані суми (по кожному із стовпців) запишіть під кожним із них у вільних клітинках, на бланку відповідей (таблиця 2.1).
3. Візьміть аналітичний бланк 1 (таблиця 2.2). В графу «Сума по фактору» переписуйте суми по кожному із стовпців (факторів) А, В, С.....К.
4. В графу «Ранг» впишіть ранги, які ви присвоїли цим сумах.
Правила присвоєння рангів: найбільшій сумі присвойте ранг 1, меншій – 2, ще меншій – 3 і т.д. до самої малої суми, якій присвойте ранг 11.

У відповідності з цими рангами ви отримали розподіл показників ваших достоїнств по ступеню виразу.

5. В графу «Оборотний ранг» впишіть ранги, які ви присвоїли цим же сума, але по іншим правилам: найбільшій сумі присвойте ранг – 11, меншій – 10, ще меншій – 9 і т.д. до самої малої суми, якій присвойте ранг 1.

Заповніть аналітичний бланк 2 (таблиця 2.3). В графу «Показники достоїнств» впишіть показники, які отримали відповідні ранги: 1, 2, 3.

В графу «Показники обмежених можливостей» впишіть показники, які отримали зворотні ранги: 1, 2, 3.

Таким чином, ви провели диференційований аналіз своїх достоїнств та обмежень.

У графі «Показники достоїнств» сформульовані показники, які почти не потребують уваги.

У графі «Показники обмеження можливостей» надані показники, які потребують самої активної уваги та їх корекції.

Таблиця 2.2 – Аналітичний бланк 1

Фактори	Сума по фактору	Достоїнства		Обмеження	
		Ранг	Якість	Ранг	Якість
А			Здібність керувати собою		Невміння управляти собою
В			Чіткі цінності		Розмитість особистих цінностей
С			Чіткі особисті цілі		Нечіткі особисті цілі
Д			Саморозвиток, що продовжується		Зупинений саморозвиток
Е			Добрі навички вирішення проблем		Недостатність навичок вирішувати проблеми
Ф			Творчий підхід		Недолік творчого підходу
Г			Вміння впливати на оточуючих		Невміння впливати на оточуючих
Н			Розуміння особливостей управлінської праці		Недостатнє розуміння особливостей управлінської праці
І			Здібність керувати		Слабкі навички керівництва
Ж			Вміння навчати		Невміння навчати
К			Вміння налагодити роботу групи		Низька здібність до налагоджування роботи групи

Таблиця 2.3 – Аналітичний бланк 2

Ранг	Показники достойнств	Оборотний ранг	Показники обмеження можливостей
1		1	
2		2	
3		3	

3 Практична робота № 3

Ранжирування цінностей

3.1 Мета роботи

Провести систематизований аналіз цінностей в житті людини та суспільства.

3.2 Необхідні теоретичні відомості

Цінність – будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе.

Цінності – це також соціально схвалювані уявлення більшості людей про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо.

Цінності людей зазнають поступових змін під впливом поліпшення матеріальних умов життя.

Наші цінності тісно пов'язані з нашою самосвідомістю і самоповагою. Тому ми дуже хворобливо переживаємо, якщо самі зрадили важливі для нас цінності, а також відчуваємо себе сковане, коли наші цінності ігнорують інші. Абсолютно природно, що відмінності в ціннісних перевагах різних соціальних груп легко наводять до конфліктів. Тому ми повинні уміти говорити на важливих для нас, ціннісних темах і вчитися знаходити спільну мову з абсолютно різними людьми, у тому числі і з тими, які відрізняються від нас по світогляду.

Важливе значення проблема формування цінностей має для розвитку України в умовах формування її державності, в атмосфері руйнування колишніх пріоритетів у політиці, економіці, особливо в духовному житті нації; віднайти чіткі методологічні підстави до формування нової духовності народу, гуманістичних засад образу України в XXI ст.

Цінності в житті суспільства виступають соціально-значимими орієнтирами діяльності суб'єктів, одним із факторів розгортання політичної історії. Вони є чимось більш високим, ніж звичайна зацікавленість людини. Саме через культурні цінності людина задовольняє свої потреби, і саме існування цінностей відрізняє людину від тварини. Цінності становлять фундамент культури, і предметним полем формування цінностей є культура. Ці категорії невіддільні одна від одної. Культура і визначається через систему цінностей та ідей, що слугують для регулювання поведінки членів даного соціуму.

Культура є цементам будівлі суспільного життя, а цінності – осередком духовного життя суспільства. Культура встановлює, що таке цінність, що – анти цінність. Люди, що поділяють однакові цінності, становлять соціальні групи, об'єднуючись у політичній, економічній боротьбі, спрямовуючи, таким чином, історію в певному напрямі. Цінності скріплюють громадську єдність, цілісність соціуму, перешкоджаючи руйнівному впливу ззовні. Роль особливих ідейних скріп в суспільстві виконують соціальні цінності, що виступають у

формі соціально-політичних ідеалів, ідей, ціннісних настанов, орієнтацій, надцінних ідей, на зразок національної ідеї. Виконуючи важливу роль інтегруючих, соціалізуючих, комунікативних засад у житті суспільства, цінності забезпечують духовно-вольову єдність суспільства, високий рівень самосвідомості і організованості його членів.

Світ цінностей – це світ саме практичної діяльності. Наше емоційне ставлення до явищ зовнішнього буття, їх оцінка здійснюється в практичному житті. Ціннісна свідомість не цікавиться, чим є предмет сам по собі, для неї важливо лише те, яке значення він має для нас, в чому його цінність. "Прекрасне і потворне, піднесене і нище, трагічне і комічне, добро і зло не існують в об'єктивному світі самі по собі. Вони відчуються нами як оцінки.

3.3 Порядок виконання роботи

У цій вправі гравці, поділені на четвірки, повинні розставити по мірі значущості вісімнадцять цінностей, запропонованих професором Мілтон Рокіч. В процесі виконання вправи виникає жваве спілкування між учасниками, оскільки кожен висловлює свою точку зору і відстоює її

1. Учасники розбиваються на групи з чотирьох чоловік. Аби групи виявилися підібраними за випадковим принципом, попросите гравців розрахуватися на першо-четвертий. Ті учасники, в яких збігся номер, об'єднуються в одну групу.
2. Коротко розкажіть про значення цінностей в житті людини – як в особистій, так і в професійній. Багато підприємців володіють власними точками зору на ті або інші питання і підбирають співробітників (часто не усвідомлено) зі схожою ціннісною орієнтацією. Життєві установки окремих членів команди мають велике значення для загальної роботи. По основних питаннях має бути досягнута згода, інакше небезпека конфліктів збільшується.
- 3 Роздайте запитальники (поодинці на підгрупу). В кожній команді є завдання – розташувати вісімнадцять запропонованих цінностей в порядку убутання їх значущості – але значущості не для окремої людини, а для всієї команди. Таким чином, учасники будуть вимушені шукати компромісне рішення в кожному випадку. Які цінності були особливо важливими і допускали єдине трактування? При обговоренні яких цінностей допускалися прийнятні для всіх відмінності в думках? На роботу командам відводиться 30 хвилин.
4. Команди збираються разом і представляють результати своєї роботи.

Виділіть час для підведення підсумків:

- Що зараз є основною цінністю в моєму житті?
- Наскільки успішним був процес ухвалення єдиного рішення?
- Які цінності були визнані всіма членами команди? Які з них важливі для командної роботи?
- Чому змінюються цінності?

- Як розрізняються між собою ціннісні установки представників різних народів?

Нижче ви бачите список з вісімнадцяти цінностей. Цей список був розроблений американським соціальним психологом професором Мілтон Рокіч.

Завдання групи полягає в тому, аби розставити цінності в порядку їх значущості для командної роботи групи. Найбільш важливий командний принцип стоятиме під номером 1, другий – під номером 2 і так далі Найменш важлива цінність отримає номер 18. Учасники не повинні квапитися, їх завдання – спробувати знайти компромісне рішення. Всі учасники мають бути задоволені кінцевим результатом. Отже, людина, що працює в команді, має бути:

- 1)• ввічливий (доброзичливий, з хорошими манерами)
- 2)• що володіє собою (стриманий, урівноважений, упевнений в собі)
- 3)• готовий допомогти
- 4)• інтелігентний (що думає, розумний, розуміючий)
- 5)• щирий (правдолюбивий, чесний)
- 6)• компетентний (професійний, успішний)
- 7)• логічний (раціональний, послідовний)
- 8)• мужній (що відстоює власні переконання)
- 9)• незалежний (упевнений в собі, самостійний)
- 10)• оптимістичний (приємний, радісний, щасливий)
- 11)• відповідальний (надійний, гідний довіри)
- 12)• відкритий, товариський (вільний від забобонів)
- 13)• порядний
- 14)• слухняний (обізнаний свій борг, що дотримує субординацію)
- 15)• прощаючий (не злопам'ятний)
- 16)• творчий (що уміє продукувати нестереотипні ідеї, готовий до ризику)
- 17)• честолюбний (готовий до напруженої роботи, прагнучий до успіху)
- 18)• емоційний (що відчуває, співпереживає, сердечний).

3.4 Контрольні питання

1. Як можна пізнати себе?
2. Чи може людина, спираючись на власний розум, гармонійно, досконало влаштувати своє життя?
3. Чи мусить людина визнати існування вищих від розуму цінностей, які треба сприймати як закон?
4. З чого складається ціннісний світ людини?

4 Практична робота № 4 **Діагностика спрямованості особи**

4.1 Мета роботи

Визначення спрямованості людини

4.2 Необхідні теоретичні відомості

Спрямованість особистості – це система спонук і ціннісних орієнтацій, яка визначає вибіркове відношення та активну поведінку людини, тобто спрямованість, по суті, стійка система мотивів, які орієнтують життєдіяльність особистості. Причому один з мотивів, залежно від ситуації, може бути домінуючим, а решта – спірними. В цілому, визначаючи спрямованість особистості, ми дізнаємося, що людина зробила в своєму житті, що вона збирається робити і як вона хоче досягти цього. Залежно від сфери виявлення домінуючої спонуки розрізняють морально-етичну, професійну та побутову спрямованість особистості.

У психології поняття характер (від грец. *charakter* – «печатка», «карбування»), означає сукупність стійких індивідуальних особливостей особистості, що складаються і виявляються в діяльності і спілкуванні, обумовлюючи типові для неї способи поведінки.

Характер – це якість особистості, що узагальнює найбільш виражені, тісно взаємозалежні і тому що чітко виявляються в різних видах діяльності властивості особистості. Характер – «каркас» і підструктура особистості, накладена на її основні підструктури.

Характер нерідко порівнюють з темпераментом, а в деяких випадках і підмінюють ці поняття один одним. У цілому не може бути абсолютної чи універсальної класифікації характерів, розподілу їхній на типи. Підстави для типізації, як правило вводяться чи дослідником зацікавленою особою для того, щоб відповідно до наявної задачі розділити людей на групи по переважним якостях. Так подібні характери можуть спостерігатися в людей що мають домінуючі вольові чи емоційні якості. Відповідно поділяють характери на типи: вольовий (активний, цілеспрямований, діяльний); емоційний (діючий під впливом пориву, переживань); розумовий (оцінюючий усі з погляду розумності).

Характер, незважаючи на свою багатогранність, лише одна зі сторін, але не вся особистість. Людина здатна піднятися над своїм характером, здатний змінити його, тому, року говорять про прогнозування поведінки, не забувають, що воно має визначену імовірність і не може бути абсолютним. Особистість може кинути виклик обставинам і стати іншої (якщо, звичайно, вона не ховає своє безсилля за фразою «Такий вже у мене характер»).

Методика розроблена чеськими психологами В. Смекалом и М. Кучером. У основі методики Смекала–Кучера лежить декілька змінена орієнтовна анкета Б. Басса. Методика Смекала–Кучера заснована на словесних реакціях випробовуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою або участю

в них інших людей. Відповіді випробовуваного залежать від того, які види задоволення і винагороди він віддає перевазі. Хоча в іспитуємого і створюється враження, що за допомогою цієї методики дослідники отримують орієнтовну інформацію про нього самого, насправді ж випробування дозволяє вивчити його основну життєву позицію. Призначення дослідження – визначення спрямованості людини:

- особовою (на себе);
- діловою (на завдання);
- колективістською (на взаємодію).

Особова спрямованість (спрямованість на себе – НС) зв'язується з переважанням мотивів власного благополуччя, прагнення до особистої першості, престижу. Така людина найчастіше зайнята самим собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потребі людей довкола себе. У роботі він бачить перш за все можливість задовольнити свої домагання.

Колективістську спрямованість, або спрямованість на взаємні дії (ВД) характеризує ситуація, коли вчинки людини визначаються потребою в спілкуванні, прагненням підтримувати хороші стосунки з товаришами по роботі. Така людина виявляє цікавість до спільної діяльності.

Ділова спрямованість (спрямованість на завдання – НЗ) відображає перевагу мотивів, що породжуються самою діяльністю, захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодінню новими вміннями і навиками. Зазвичай така людина прагне співробітничати з колективом і добивається найбільшої продуктивності групи, а тому прагне довести точку зору, яку рахує корисною для виконання поставленого завдання.

Необхідно відзначити, що всі три види спрямованості не існують абсолютно самостійно і незалежно, а поєднуються один з одним. Тому правильніше говоритиме в результаті діагностики не про єдину, а про домінуючу спрямованість особі.

4.3 Порядок виконання роботи

Вказівки для випробовуваного: на кожен пункт анкети ви можете дати три відповіді, позначені буквами А, В, С. Із відповідей на кожен пункт виберіть ту, яка краще всього виражає вашу точку зору, яка для вас найбільш коштовна або більш всього відповідає правді. Букву вашої відповіді напишіть в «Аркуші відповідей» (таблиця 4.1) проти номера питання в стовпчику «Більш всього». Потім з відповідей на це ж питання виберіть найменш прийнятний варіант. Відповідну букву напишіть проти номера питання, але в рубриці «Менше всього». Для кожного питання використовуйте лише дві букви, відповідь, що залишилась не записуйте ніде. Над питаннями не думайте дуже довго: перший вибір зазвичай буває найточнішим. Час від часу перевіряйте, чи правильно ви записуєте відповіді, чи в ті стовпці, чи скрізь проставлені букви. Якщо виявиться помилка, виправить її, але так, щоб виправлення було чітко видно.

Таблиця 4.1 – Аркуш відповідей (форма 1)

№ п/п	Більше всього	Менше всього		Більше всього	Менше всього		Більше всього	Менше всього	№ п/п	Більше всього	Менше всього
1			9			16			24		
2			10			17			25		
3			11			18			26		
4			12			19			27		
5			13			20			28		
6			14			21			29		
7			15			22			30		
8						23					

Текст опитувальника:

1. Найбільше задоволення в житті дає:
 - А. Оцінка роботи.
 - В. Свідомість того, що робота виконана добре.
 - С. Свідомість, що знаходишся серед друзів.
2. Якби я грав у футбол, то хотів би бути:
 - А. Тренером, який розробляє тактику гри.
 - В. Відомим гравцем.
 - С. Капітаном команди, вибраним останніми гравцями.
3. Кращі викладачі – це ті, хто:
 - А. Мають індивідуальний підхід.
 - В. Захоплені своїм предметом і викликають інтерес до нього.
 - С. Створюють в колективі атмосферу, в якій ніхто не боїться висловити свою точку зору.
4. У очах учнів найгірші викладачі – ті, хто:
 - А. Не приховують, що деякі люди їм не симпатичні.
 - В. Визивають у всіх дух змагання.
 - С. Призводять враження, що предмет, який вони викладають, їх не цікавить.
5. Я рад, коли мої друзі:
 - А. Допмагають іншим, коли для цього представляється випадок.
 - В. Завжди вірні і надійні.
 - С. Інтелігентні, володіють широкими довкола інтересів.
6. Кращими друзями вважаються ті:
 - А. З ким складаються взаємні стосунки.
 - В. Хто може більше, ніж я.

- С. На кого можна сподіватися.
7. Я хотів би бути відомим, як така людина:
- А. Хто добився життєвого успіху.
 - В. Хто може сильно любити.
 - С. Хто відрізняється дружелюбністю і привітністю.
8. Якби я міг вибирати, я хотів би бути:
- А. Науковим працівником.
 - В. Начальником відділу.
 - С. Опитним льотчиком.
9. Коли я був дитиною, я любив:
- А. Ігри з друзями.
 - В. Успіхи в справах.
 - С. Коли мене хвалили.
10. Більш всього мені не подобається, коли я:
- А. Зустрічаю перешкоди при виконанні покладеного на мене завдання.
 - В. Коли в колективі погіршуються товариські стосунки.
 - С. Коли мене критикує мій начальник.
11. Основна роль школи повинна полягати в:
- А. Підготовці учнів до роботи за фахом.
 - В. Розвитку індивідуальних здібностей і самостійності.
 - С. Вихованні в учнях якостей, завдяки яким вони могли б уживатися з людьми.
12. Мені не подобаються колективи, в яких:
- А. Система, далека від демократичної.
 - В. Людина втрачає індивідуальність в загальній масі.
 - С. Неможливо проявити власну ініціативу.
13. Якби у мене було більше вільного часу, я б використовував його:
- А. Для спілкування з друзями.
 - В. Для улюблених справ і самоосвіти.
 - С. Для безтурботного відпочинку.
14. Мені здається, що я здатний на максимум досягнень, коли:
- А. Працюю з симпатичними людьми.
 - В. Праця мене задовольняє.
 - С. Мої зусилля досить винагородженні.
15. Я люблю:
- С. Приємно проводити час з друзями.
 - А. Високу оцінку тих, що оточують.
 - В. Почуття задоволення від виконаної роботи.
16. Якби про мене писали в газетах, мені хотілося б, аби:
- А. Відмітили справа, яку я виконав.
 - В. Похвалили мене за мою роботу.
 - С. Повідомили про те, що мене вибрали в комітет або раду.
17. Краще всього я вчився б, якби викладач:
- А. Найшов до мене індивідуальний підхід.
 - В. Підштовхнув мене до цікавішої роботи.

- С. Визивав дискусію по позбраних питаннях.
18. Немає нічого гіршого, ніж:
- А. Образа особистої гідності.
 - В. Неуспіх при виконанні важливого завдання.
 - С. Втрата друзів.
19. Більш всього я ціную:
- А. Особистий успіх.
 - В. Загальну роботу.
 - С. Практичні результати.
20. Дуже мало людей:
- А. Дійсно радіють виконаній роботі.
 - В. Із задоволенням працюють в колективі.
 - С. Виконують роботу по-справжньому добре.
21. Я не переношу:
- А. Свари і спори.
 - В. Відмови від всього нового.
 - С. Людей, що ставлять себе вище за інших.
22. Я хотів би:
- А. Аби ті, що оточують вважали мене своїм другом.
 - В. Допомогають іншим в загальній справі.
 - С. Викликати захоплення інших.
23. Я люблю начальство, коли воно:
- А. Вимогливо.
 - В. Користується авторитетом.
 - С. Доступно.
24. На роботі я хотів би:
- А. Щоб рішення приймалися колективно.
 - В. Самостійно працювати над вирішенням проблеми.
 - С. Щоб начальник визнав мої достоїнства.
25. Я хотів би прочитати книгу:
- А. Про мистецтво добре уживатися з людьми.
 - В. Про життя відомої людини.
 - С. Типа «Зроби сам».
26. Якби у мене були музичні здібності, я хотів би бути:
- А. Диригентом.
 - В. Солістом.
 - С. Композитором.
27. Вільний час з найбільшим задоволенням провожу:
- А. Дивлячись детективні фільми.
 - В. В спілкуванні з друзями.
 - С. Займаючись своїм захопленням.
28. За умови однакового фінансового успіху я б із задоволенням:
- А. Видумав цікавий конкурс.
 - В. Виграв би в конкурсі.

- С. Організував би конкурс і керував їм.
29. Для мене найважливіше знати:
- А. Що я хочу зробити.
 - В. Як досягти мети.
 - С. Як залучити інших до досягнення моєї мети.
30. Людина повинна поводитися так, щоб:
- А. Інші були задоволені їм.
 - В. Виконувати перш за все своє завдання.
 - С. Не потрібно було докоряти його за роботу.

4.4 Первинна обробка та оцінка результатів

Обробка результатів. Якщо вказана в ключі (таблиця 4.2) буква занесена в рубрику «Більш всього», то випробовуваному ставиться знак «+» по даному вигляду спрямування. Якщо ж вона розташована під індексом «Менше всього», то йому ставиться знак «-». Потім підраховують кількість «+» і записують їх в ітогову таблицю у відповідні стовпці НС, ВД, або НЗ залежно від того, який ключ використовувався (таблиця 4.3). Так само підраховується кількість «-».

Кількість «+» підсумовується з кількістю «-» (з врахуванням знаку!). Отриманий результат записується в підсумкову таблицю (таблиця 4.4) в рядок «Сума». Нарешті, до отриманого числа додається 30 (знову з врахуванням знаку!). Цей показник і характеризує рівень враженості даного вигляду спрямованості. Загальна сума всіх балів по трьох видах спрямованості має бути ратна 90.

Таблиця 4.2 – Ключ до опитувальника Смекала–Кучера

Спрямованість								
на себе (НС)			на взаємодію (ВД)			на завдання (НЗ)		
1. А	11. В	21. С	1. С	11. С	21. А	1. В	11. А	21. В
2. В	12. В	22. С	2. С	12. А	22. А	2. А	12. С	22. В
3. А	13. С	23. В	3. С	13. А	23. С	3. В	13. В	23. А
4. А	14. С	24. С	4. В	14. А	24. А	4. С	14. В	24. В
5. В	15. А	25. В	5. А	15. С	25. А	5. С	15. В	25. С
6. С	16. В	26. В	6. А	16. С	26. А	6. В	16. А	26. С

Продовження таблиці 4.2

7. А	17. А	27. А	7. С	17. С	27. В	7. В	17. В	27. С
8. С	18. А	28. В	8. В	18. С	28. С	8. А	18. В	28. А
9. С	19. А	29. А	9. А	19. В	29. С	9. В	19. С	29. В
10. С	20. С	30. С	10. В	20. В	30. А	10. А	20. А	30. В

Таблиця 4.3 – Підсумкова таблиця (форма 2)

	НС	ВД	НЗ
Кількість «+»			
Кількість «-»			
Сума			
+30			

Таблиця 4.4 – Підсумкова таблиця (приклад)

	НС	ВД	НЗ
Кількість «+»	+ 8	+ 10	+ 12
Кількість «-»	-11	-11	-8
Сума	-3	-1	+ 4
+ 30	+ 27	+ 29	+ 34

Перевірка: загальна сума дорівнює $27 + 29 + 34 = 90$.

4.5 Контрольні питання

1. Основний принцип класифікації особистостей.
2. Риси характеру.
3. Характер і темперамент.
4. Класифікація характеру.

5 Практична робота № 5

Мотивація професійній діяльності

(методика К. Замфір в модифікації А. Реана)

5.1 Мета роботи

Розглянути мотивацію в плані організації професійного середовища та з'ясувати особливості послідовності в її розвитку

5.2 Необхідні теоретичні відомості

Професійна успішність, задоволеність працею, конкурентоспроможність значною мірою залежить від ставлення особи до праці взагалі, відношення до своєї професійної діяльності. Саме відношення особи до різних аспектів трудової професійної діяльності конкретно втілюється в мотивах діяльності. У структурі професійної діяльності поняття мотивації є одним з базових. Під мотивацією як властивістю особистості розуміється сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають її до активності, визначають межі та форми поведінки, задають їй спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей.

Трудова діяльність – це історично первинний вид людської діяльності, який лежить в основі виникнення особистості, оскільки в процесі праці не лише виробляється той чи інший продукт трудової діяльності, а й формується сам суб'єкт, розвиваються здібності особи, її характер. Трудова діяльність існує в трудових діях. За внутрішнім психологічним змістом ці дії зумовлюються тими чи іншими спонуканнями або мотивами і спрямовані на певну ціль. Спонукання до діяльності в основі своїй має певну потребу, інтереси людини. Те, чому людина діє, не завжди збігається з тим, для чого вона діє. Мотиви діяльності можуть розходитися з безпосередньою метою, яка керує діями. Існують різновиди трудової мотивації: зацікавленість інших працівників у роботі окремої особи та у співдружності з нею; можливість зростання та просування; стабільність становища на роботі; величина заробітної плати; вигідність робочого часу; суспільний престиж праці; відпустка і т.ін.

Трудова діяльність може бути ефективною лише тоді, коли вона задовольняє багато потреб людини, які конкретизуються в мотивах. Якщо розглядати мотивацію в плані організації професійного середовища, то тут виявляється певна послідовність в її розвитку. Спочатку є вияви успішної адаптації, здатність особи до організації праці. Відбувається формування відповідних потреб особи, спрямованих на досягання цієї рівноваги – стану внутрішньої готовності особи до діяльності. В результаті цього досягається динамічна рівновага в системі «людина – професійне середовище».

Мотивування є психологічною серцевиною організації професійного середовища і складає основу управління виробничим процесом. Від особливостей внутрішнього та зовнішнього мотивування залежить ефективність організації продуктивної професійної діяльності як особистості, так і трудового колективу в цілому

У системі відносин особистості ставлення до праці загалом і до конкретної професійної діяльності, до своєї спеціальності, до свого робочого посту, нарешті, до професійного завдання, яке виконує, суттєво визначає успішність діяльності. Ці ставлення мають свої вирішення в мотивах діяльності, під якими ми повинні розуміти психологічні причини, які визначають цілеспрямовані дії людини. Психологічними умовами, які визначають цілеспрямований характер дії, є властивості особистості (наприклад, працелюбство, сумління, акуратність, комунікабельність тощо), які виражають цілу систему мотивів. На відміну від властивостей особистості, мотиви характеризують окреме і мінливе ставлення людини до явищ зовнішнього світу.

Термін «мотивація» має ширше поняття, ніж «мотив». Слово «мотивація» використовують у сучасній психології праці в двоякому значенні: як таке, що позначає систему факторів, які детермінують поведінку (сюди входять зокрема потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення й інше) і як характеристика процесу, стимулює і підтримує активність поведінки на відповідному рівні. Ми використовуватимемо поняття «мотивація» переважно у першому значенні, хоч у деяких випадках, коли це потрібно (й доречно), вживатимемо друге його значення. Мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, які пояснюють поведінку працівника і її початок, спрямованість і активність.

Мотивація пояснює цілеспрямованість дії, організованість і стійкість цілісної діяльності, спрямованість на досягнення певної мети.

Мотив, на відміну від мотивації, – це те, що належить самому суб'єктові поведінки, ставши його стійкою особистісною властивістю, яка зсередини спонукає до виконання відповідних дій. Мотив можна визначити як поняття, яке в узагальненому вигляді має багато диспозицій.

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності. У основу покладена концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.

Нагадаємо, що про внутрішнього типа мотивації слід говорити, коли для особи має значення діяльність сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до вмісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і так далі), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі зовнішні мотиви діляться тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, поза сумнівом, ефективніші і бажаніші зі всіх точок зору, чим зовнішні негативні мотиви.

5.3 Порядок виконання роботи

Інструкція. Прочитайте нижче перераховані мотиви професійної діяльності і дайте оцінку їх значущості для вас за п'ятибальною шкалою (таблиця 5.1).

Обробка результатів. Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації відповідно до наступних ключів.

$$BM = \frac{\text{оцінка п. 6} + \text{оцінка п. 7}}{2}$$

$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п. 5}}{3}$$

$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п. 4}}{2}$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, заключне в межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дріб).

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особи. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити наступних двох типів поєднань:

$$BM > ЗПМ > ЗНМ \text{ і } BM = ЗПМ > ЗНМ.$$

Таблиця 5.1 – Шкала мотивів професійної діяльності

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по роботі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу і пошани з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7. Можливість як найповнішої самореалізації саме в даній діяльності					

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип
 $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами поміщені проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

При інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але і те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший по ступеням враженості.

Наприклад, не можна два мотиваційні комплекси (таблиця 5.2) рахувати абсолютно однаковими.

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і тому ж неоптимального типа

$ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Проте видно, що в першому випадку мотиваційний комплекс особи значно негативніше, ніж в другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації і підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Таблиця 5.2 – Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійною діяльності (№ п/п)	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

Задоволеність професією має значиму співвіднесену з оптимальністю мотиваційного комплексу (позитивний значимий зв'язок, $r = +0,409$). Інакше кажучи, задоволеність вибраною професією тим вище, чим оптимальніше у нього мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньою і зовнішньою позитивною мотивацією і низький – зовнішньою негативною.

Крім того, нами встановлена і негативна співвідносна залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу і рівнем емоційної нестабільності особи (зв'язок значимий, $r = (0,585)$).

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, чим більш активність мотивована самим вмістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче емоційна нестабільність. І навпаки, чим більш діяльність обумовлена мотивами уникнення, осуд, бажанням «не потрапити в халепу» (які починають переважати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності.

5.4 Контрольні питання

1. Розкрийте сутність понять «мотивація» та «мотив».
2. Назвіть психологічними умовами, які визначають цілеспрямований характер дії.
3. Концепція внутрішньої і зовнішньої мотивації.
4. Основна характеристика людських потреб.
5. Специфіка диспозиційних та когнітивних теорій мотивації трудової діяльності.
6. Значущість самої трудової діяльності.
7. Мотивація в плані організації професійного середовища.
8. Провідні теорії мотивації і стимуляції трудової діяльності на виробництві.

Практична робота № 6

Відношення до критики

6.1 Мета роботи

Визначити як ви відноситеся до критики.

6.2 Необхідні теоретичні відомості

Що б ми не робили – завжди стикатимемось із критикою. Критикують нашу роботу, творчість, навчання, поведінку, зовнішній вигляд. А іноді так хочеться, щоб критики не існувало. Щоб нас тільки хвалили й нагороджували, хвалили і хвалили. Яким би був світ без критики? Здається, це був би ідеальний світ заохочення, хіба ні? Але якщо подумати тверезо, виходить, що ні... Критика, хоч як неприємно це визнавати, потрібна. Саме критика є запорукою розвитку. І індивідуального розвитку, і розвитку суспільства, людства як такого.

Критика – це професійний коментар до того чи іншого явища, що містить об'єктивну оцінку, вказує на слабкі та сильні сторони й окреслює можливий шлях подолання помилок.

Критика – від грецького «Kritike»:

- мистецтво розбирати, судити, аналіз;
- обговорення чого-небудь з метою дати оцінку;
- негативне судження про що-небудь (у науці, мистецтві, громадському житті і т. д.);
- вказування недоліків.

На жаль, сучасна етимологія й психологія не приділяють гідної уваги цьому явищу. Але слід зрозуміти, що в цілому існує два види критики – руйнівна й позитивна. Ці два види критики мають різні мотиви, і відповідно, наслідки, як для критикуючого, так і для критикованого.

Тим не менше, сама критика, у будь-якому випадку, має за собою руйнівну природу, і про це кажуть усі ведичні мудреці, та радять уникати її, особливо ж коли мова йде не про події, а про особистісні стосунки, тобто коли критикується сама особистість.

Згідно «Енциклопедичному словнику», критика має ряд основних значень: 1) обговорення з метою дати оцінку; 2) негативна думка з метою вказівки недоліків; 3) перевірка достовірності чогось. Як видно, негативний підтекст критики складає лише одне з приведених значень. У практичній діяльності потрібно користуватися критикою, щоб цей підтекст не домінував.

На практиці має місце «вдала» і «невдала» критика. Частіше зустрічається остання. Можна назвати чотири причини невдалої критики.

1. Фатальність. Критика побудована таким чином, що вона формує у критикованого відчуття безповоротної втрати, неможливості виправити положення, змінити події на кращий. Улюбленою фразою тут зазвичай буває: «Вам потрібно було поступити так-то». Але оскільки події відсунулися в минуле і «поступити так-то» вже не можна, то немає і виходу. Людина

потрапляє в тупикову ситуацію, і йому нічого не залишається, окрім як чинити опір. Критика не досягає мети. Люди марно витрачають свою енергію.

2. Повчальність. Той, що критикує може створити у того, кого критикує, негативне відношення до своєї персони. Часто таке відбувається, коли критика звучить дуже повчально, наприклад: «Ви зрозуміли, як треба поступати?», «Треба уважніше прислухатися до рад», «Не висовуйтеся зі своєю ініціативою» і так далі. Адресат такої критики в даному випадку думає не про зміст вислову керівника, а про те, що до нього попросту прискіпуються. Цього не відбудеться, якщо спожити, наприклад, таку фразу: «Я говорю Вам це тому, що хочу, щоб наші відносини залишалися як і раніше хорошими». У подібній ситуації той, кого критикують, швидше подумає: «Він хоче мені допомогти».

3. Емоції. Коли критика «йде в одні ворота» (тобто залишається без відповіді), той, що критикує часто дає волю емоціям, розпалюється, втягується у водоверть словесних тирад і часто не може вчасно зупинитися. Обличчя з яскраво вираженою авторитарною спрямованістю при цьому додають «метал» до свого голосу і підвищують гучність мови. Слабкої натури така критика пригнічує, а у сильних викликає природне відторгнення і у відповідь протиборство. Коефіцієнт корисної дії від такої критики рівний нулю.

4. Негативні узагальнення. Критичні зауваження часто викликають протидію у того, до кого вони обернені із-за негативних узагальнень. Причому такі узагальнення робляться по якому-небудь одному приватному аспекту діяльності. У подібних випадках, що критикує, сам того не відаючи, звертається до моделі «якщо... то». Словесні вислови по ній будуються приблизно так: «Якщо працівник докладає зусилля, то він досягає успіхів».

Проте треба знати відчуття міри: надмірна і безпредметна критика не може не позначитися на загальній системі управління.

Критика – особлива зброя. Тому користуватися їм треба, виходячи з етичних позицій з орієнтацією на досягнення суспільно-корисних цілей.

6.3 Порядок виконання роботи

Одні отримують з критики користь, інші морщаться, але терплять, треті активно борються з тими, що критикують, «давлять на Кореню» будь-який прояв критики. Одні вважають, що вона допомагає справі, інші – що заважає. Одні уміють застосовувати критику, інші – ні. Проте, хочемо ми того чи ні, критика властива всякому соціальному організму, яким є будь-який колектив, і сучасний керівник не може вважатися грамотним, якщо він не знайомий зі всіма складнощами і труднощами цього явища. Пропонований тест допоможе вам визначити рівень вашої персональної грамотності в цій області. І хоча, як і всі подібні тести, він не претендує на безперечність, сподіваємося, що він допоможе вам в діловому спілкуванні. Відзначте в кожному питанні найбільш прийнятний для вас варіант відповіді.

1. Чи вважаєте ви критику методом зживання недоліків в роботі окремих осіб йшли колективів?

а) так, я рахую критику необхідним і нормальним елементом життєдіяльності будь-якого колективу;

б) критика часто ускладнює стосунки в колективі, тому я її не визнаю;

в) критика допустима, але не слід перебільшувати її ролі і удаватися до неї часто.

2. Як ви відноситеся до прилюдної критики?

а) рахую прилюдну критику дієвою формою зживання недоліків;

б) краще висловити зауваження людині наодинці, чим публічно, на людях;

в) пропоную «кулуарну критику», тобто критику «позаочі», в неслужбовій обстановці або висловлювану в напівжартівливій формі.

3. Чи можна, по-вашому, критикувати начальство?

а) так, звичайно;

б) не слід підривати авторитет керівника, тому публічно критикувати начальство недопустимо;

в) можна, але украй обережно.

4. Як ви відноситеся до самокритики?

а) прагну бути об'єктивним до себе і до «своїї» служби, якщо бачу недоліки, відкрито визнаю їх сам, не чекаючи, поки на них вкажуть інші;

б) зазвичай я знаю недоліки в роботі «своїї» служби і моєї особисто, але не кваплюся себе критикувати;

в) критикувати себе ні до чого, оскільки мисливців тебе посварити завжди хапає.

5. Висловлюючи критичні зауваження, чи стараєтеся ви виражатися м'яко, коректно, тактовно, так, щоб не зачепити особу критикованого?

а) так, зрозуміло;

б) ні, вважаю, що чим сильніше зачеплена особа критикованого, тим дієвіше критика;

в) все залежить від самої цій «особі»: якщо вона вже дуже образлива – враховую це, а якщо немає – особливо не дотримуюся дипломатії.

6. Висловлюючи критичні зауваження, чи стараєтеся ви «підсолодити пілюлю» вказівкою на позитивні моменти в діяльності об'єкту критики?

а) так, зазвичай стараюся;

б) ні, не бачу в цьому сенсу;

в) прагну обмежити поле критики предметом обговорення.

7. Чи дозугте ви об'єм критики, чи прагнете дотримати деяку міру?

а) так, я прагну критикувати не більше ніж за один недолік;

б) ні, зазвичай висловлюю все, що, на мій погляд, погано в діяльності об'єкту критики;

в) прагну обмежити поле критики предметом обговорення.

8. Чи вносите ви в ході критичного виступу які-небудь пропозиції для виправлення положення або обмежуєтеся вказівкою на недоліки?

а) так, я вважаю, що той, хто критикує, повинен щось запропонувати, інакше він і критикувати не має права;

б) ні, я вважаю, що головне – оголювати проблему, вказати на недолік, а його усунення – справа критикованої служби або інших компетентних органів і фахівців;

в) переважно конструктивна критика, але навіть якщо важко що-небудь запропонувати, не можна умовчувати про недоліки.

9. Яка зазвичай ваша перша реакція на критику?

а) прагну тут же відповісти, відразу прошу у відповідь слова або говорю з місця;

б) переживаю мовчки, з образою, від у відповідь виступу прагну відхилитися;

в) обдумую критику, виступати з відповіддю не кваплюся, але якщо наполягають, то не відмовляюся.

10. Яка поведінка найбільш характерний для вас при відповіді на критику?

а) як правило, прагну визнати критику, навіть якщо вона не у всьому об'єктивна;

б) удаюся до методу захисту «від осоружного», тобто критикую того, що критикує;

в) оскільки критика підриває мій авторитет (або авторитет «моєї» служби), намагаюся захиститися, відвести критику, вказати на пом'якшувальні обставини, супутніх винуватців.

11. Чи дратує вас критика?

а) як правило, так;

б) не дуже;

в) дивлячись хто і як критикує.

12. Чи з'являється у вас відчуття неприязні до людини, що критикує вас?

а) як правило, так;

б) ні, украй рідко;

в) так, якщо критика несправедлива або висловлюється в різанням, образливій формі.

13. Як ви надалі будете свої стосунки з людиною, що критикує вас?

а) як і раніше;

б) прагну при нагоді «відповісти взаємністю» або ущемити його інтереси іншим доступним мені способом;

в) деякий час «обходжу» цю людину, прагну не вступати з ним в контакт.

14. Як ви відноситеся до тих, хто сам себе критикує?

а) вважаю їх «пристосованцями», «боягузками», «догідниками»;

б) нормально відношуся, нічого тут особливого немає;

в) раджу надалі не квапитися з самокритикою.

15. Чи існує кримінальна відповідальність за переслідування тих, що критикують?

а) так;

б) немає;

в) не знаю.

16. Питання-жарт: який вислів про критику вам ближче?

- а) критика – ліки, її треба уміти застосовувати і приймати;
- б) управлінська діяльність – теж творчість, тому хай мене оцінюють ті, кому належить, а не усяк, кому не лінь;
- в) і на критику існує мода.

6.4 Первинна обробка та оцінка результатів

Визначите число набраних вами балів за шкалою оцінки відповідей:

0 балів – 1б, 2в, 3б, 7б, 9б, 10б, 13б, 15б, 15в, 16б, 2в, 15в.

1 бал – 2б, 7а, 9а, 1а, 12а, 14а, 2б, 5б, 6б, 7а, 8б, 3в, 4в, 10в, 14в, 16в, 14а.

2 балу – 6а, 8а, 10а, 16а, 4б, 11б, 14б, 1в, 5в, 12в.

3 балу – 1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 13а, 15а, 12б, 6в, 7в, 8в, 9в, 11в, 12в, 13в.

8 — 18 балів. Ваше відношення до критики швидше негативне, чим позитивне. Ви не любите, коли критикують вас, а критикуючи інших, нерідка втрачаєте відчуття міри. І у тому, і в іншому випадку ви вельми емоційні, легко збудливі, можете розлютитися, допустити різкість. Вам необхідно виховувати деякий комплекс стабільності, тобто відчуття упевненості в собі, в правомірності своїх дій і рішень, а для цього слід активно підвищувати свій діловий рівень, не переоцінюючи себе, але і не зменшуючи своїх достоїнств.

19 — 32 бали. Ви терпимо відноситеся до критики, вважаєте її допустимим елементом управлінського життя, не переоцінюєте її значення. Ваша поведінка в ролях критикованого і критикуючого можна охарактеризувати як «контрольовану емоційність» – ви рідко виходите з себе. В той же час вам чуже почуття образи, бажання «насолити» критикам, виправдати свої помилки.

33 — 46 балів. Ви по-діловому відноситеся до критики, досить спокійний її сприймаєте, мужньо і відкрито визнаєте свої помилки. Зрідка вас відвідує відчуття досади на критику, проте ви це прагнете приховувати. У критичних виступах ви не переборщуєте і не прагнете виправдатися, звалюючи провину на інших. Хороше знання своєї справи, упевненість в тому, що ви на своєму місці, дозволяє вам не піклуватися про особистий авторитет, а лише пам'ятати про користь справи.

6.5 Контрольні питання

1. Що таке критика?
2. Поняття про критику.
3. Види критики.
4. Користь від критики.

7 Практична робота № 7

Психодіагностика темпераменту та його структури

7.1 Мета роботи

Дослідження екстраверсії-інтроверсії і нейротизму

7.2 Необхідні теоретичні відомості

Автор двох факторної моделі особистості Г. Айзенк як показники основних властивостей особистості використовував екстраверсію-інтроверсію і нейротизм (пізніше Айзенк ввів ще одне вимірювання особистості – психотизм, під яким розумів схильність суб'єкта до агресії, жорстокості, артизму, екстравагантності, демонстративності). У загальному сенсі екстраверсія – це спрямованість особистості на навколишніх людей і події, інтроверсія – спрямованість особистості на її внутрішній світ, а нейротизм – поняття, синонімічне тривожності, – виявляється як емоційна нестійкість, напруженість, емоційна збудливість, депресивність.

Ці властивості, складові структуру особистості по Айзенку, генетично детерміновані. Їх вираженість зв'язана із швидкістю вироблення умовних рефлексів і їх міцністю, балансом процесів збудження – гальмування в центральній нервовій системі і рівнем активації кори головного мозку з боку ретикулярної формації. Проте найбільш розробленим із двох названих властивостей на фізіологічному рівні в теорії Айзенка є навчання про екстраверсію-інтроверсію. Зокрема, відмінності між екстравертами і інтровертами Айзенку і його послідовникам вдалося встановити більш ніж за п'ятдесяті фізіологічними показниками.

Екстраверти – це тип особистості (або поведінки), що орієнтований у своїх проявах на зовнішній світ, на оточуючих.

Для екстравертів характерна поведінка, при якій людина прагне до:

- Спілкуванню з людьми,
- Увазі з боку оточуючих,
- Участі у публічних виступах,
- Участі в багатолюдних заходах і вечірках.

Екстраверти отримують стимул до існування від зовнішнього світу – від дій, людей, місць та речей. Тривалі періоди бездіяльності, внутрішнього споглядання, самотності або спілкування тільки з однією людиною позбавляють їх відчуття сенсу життя. Тим не менше, навіть екстравертам необхідно чергувати періоди гарячкової активності з відпочинком. Екстраверти можуть багато чого запропонувати нашому суспільству: вони легко самовиражаються, сконцентровані на результатах, воліють перебувати в натовпі і діяти.

Екстраверт може бути чудовим тамадою, організатором (часто на громадських засадах), урядовцем, керівником, артистом чи конферансьє.

Інтроверти – тип особистості, орієнтований «всередину» або «на» себе. Інтровертність – зовсім не те, що сором'язливість або відчуженість, це не патологія. Крім того, цю властивість особистості не можна змінити, навіть

якщо вони дуже сильно захочуть. Для інтровертів характерна поведінка, більш пов'язана з комфортною самотністю, внутрішніми роздумами і переживаннями, творчістю або спостереженням за процесом. У типології Леонгарда, екстраверт – особистість безвільна, піддана впливу з боку, в той час як інтроверт – навпаки, особистість вольова. Інтроверти стримані, педантичні, пунктуальні, небагатослівні. Це категорія людей, які перш ніж сказати, все ретельно обдумують, і тільки потім, можливо, вирішують вербалізувати інформацію. Завдяки своїй вдумливості, розважливості і спокою інтроверти полюбляють вникати в суть речей.

Найважливіша відмінна риса інтровертів полягає в джерелі енергії: інтроверти черпають енергію зі свого внутрішнього світу ідей, емоцій і вражень. Вони консервують енергію. Зовнішній світ швидко викликає у них неприємні відчуття. Це може виявлятися в нервовості або, навпаки, в апатії. У будь-якому випадку їм необхідно обмежувати соціальні контакти, щоб не опинитися повністю спустошеними. Тим не менше інтровертові потрібно доповнити час, проведений на самоті, часом, коли вони виходять у зовнішній світ, інакше вони можуть втратити відчуття перспективи і взаємозв'язок з іншими людьми. Інтроверти, здатні врівноважувати свої енергетичні потреби, володіють стійкістю і завзятістю, можуть дивитися на речі незалежно, глибоко зосереджуватися і творчо працювати.

Інтроверти подібні до електричної батареї з підзарядкою. Їм необхідно періодично зупинитися, переставати витратити енергію і відпочивати, щоб зарядитися знову. Саме можливість зарядитися і забезпечує інтроверту менш збуджуючу обстановку. У ній вони відновлюють енергію. Нерідкі випадки, коли інтроверти через соціальне несприйняття переступають через себе і надягають «маску», стаючи веселою, товариською людиною, але як тільки у нього з'являється можливість відпочити від своєї ролі, і зануритися у свої думки, інтроверт стає таким, яким він є – орієнтованим на свій внутрішній світ. Типовий інтроверт спокійний, віддалений від усіх, крім близьких людей, планує свої дії завчасно, любить порядок у всьому і тримає свої почуття під суворим контролем. Якщо екстраверту для комфорту необхідна присутність інших людей, то інтроверту комфортно працювати і на самоті. Інтроверт може бути чудовим ученим, психологом, дослідником або письменником.

Так, екстраверт, в порівнянні з інтровертом, важче виробляє умовні рефлекси, володіє більшою терпимістю до болю, але меншою терпимістю до сенсорної депривації, унаслідок чого не переносить монотонності, частіше відволікається під час роботи і тому подібне. Типовими поведінковими проявами екстраверта є товариськість, імпульсна, недостатній самоконтроль, добра пристосованість до середовища, відвертість у відчуттях. Він чуйний, життєрадісний, упевнений в собі, прагне до лідерства, має багато друзів, нестриманий, прагне до розваг, любить ризикувати, дотепний, не завжди обов'язковий.

У інтроверта переважають наступні особливості поведінки: він часто занурений в себе, зазнає труднощі, встановлюючи контакти із людьми і адаптуючись до реальності. В більшості випадків інтроверт спокійний,

урівноважений, миролюбний, його дії продумані і раціональні. Коло друзів у нього невелике. Інтроверт високо цінує етичні норми, любить планувати майбутнє, замислюється над тим, що і як робитиме, не піддається моментальним спонукам, песимістичний. Інтроверт не любить хвилювань, дотримується заведеного життєвого порядку. Він строго контролює свої відчуття і рідко поводить себе агресивно, обов'язковий.

На одному полюсі нейротизму (високі оцінки) знаходяться так звані нейротики, які відрізняються нестабільністю, неврівноваженістю нервово-психічних процесів, емоційною нестійкістю, а також лабільністю вегетативної нервової системи. Тому вони легко збуджуються, для них характерні мінливість настрою, чутливість, а також тривожність, недовірливість, повільність, нерішучість.

Інший полюс нейротизму (низькі оцінки) – це емоційно-стабільні особи, що характеризуються спокоєм, врівноваженістю, упевненістю, рішучістю.

Показники екстраверсії-інтроверсії і нестабільності-стабільності взаємозалежні і біполярні. Кожен з них є континуумом між двома полюсами надто вираженої особової властивості. Поєднання цих двох різною мірою виражених властивостей і створює неповторну своєрідність особи. Характеристики більшості випробовуваних розташовуються між полюсами, частіше десь близько до центру. Віддаленість показника від центру свідчить про ступінь відхилення від середнього із відповідною вираженістю особових властивостей.

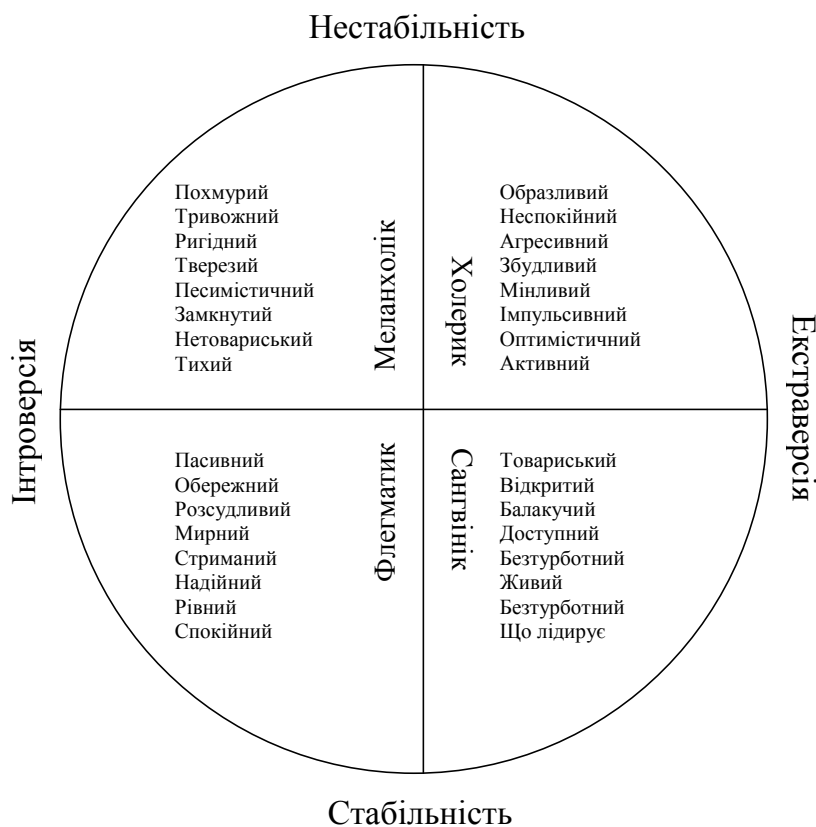


Рисунок 7.1 – «Коло Айзенка»

Зв'язок факторно-аналітичного опису особистості із чотирма класичними типами темпераменту – холеричним, сангвінічним, флегматичним, меланхолійним відбивається в «колі Айзенка» (рисунок 7.1): по горизонталі в напрямі зліва направо збільшується абсолютна величина показника екстраверсії, а по вертикалі від низу до верху зменшується вираженість показника стабільності.

7.3 Порядок виконання роботи

Дослідження проводиться індивідуально. Вам буде запропоновано відповісти на ряд запитань. Відповідайте тільки «так» чи «ні» знаком плюс у відповідній графі, не замислюючись, відразу, бо важлива ваша перша реакція. Майте на увазі, що досліджуються деякі особистісні риси, а не розумові здібності, так що правильних та неправильних відповідей тут нема. Опитувані повинні працювати самостійно.

Опитувальник складається з 48 питань, призначених для діагностики екстраверсії-інтроверсії і нейротизму, а також 9 питань, складових «шкалу брехні», по якій визначається наявність в обстежуваного тенденції представляти себе в кращому світлі. Відповіді, співпадаючі з «ключем», оцінюються в I бал (відповіді лише «так чи ні»). На основі показників екстра-інтроверсії і нейротизму можлива діагностика типа темпераменту обстежуваного.

Текст опитувальника:

1. Чи часто ви випробовуєте тягу до нових вражень, аби відвлектися, випробувати сильне відчуття?
2. Чи часто ви відчуваєте, що потребуєте друзів, які можуть вас зрозуміти, схвалити, виразити згоду?
3. Чи вважаєте ви себе безтурботною людиною?
4. Чи дуже важко вам відмовитися від своїх намірів?
5. Чи обдумуєте ви свої справи неспішно і чи вважаєте за краще почекати, перш ніж діяти?
6. Чи завжди ви стримуєте свої обіцянки, навіть якщо це вам не вигідно?
7. Чи часто у вас бувають спади і підйоми настрою?
8. Чи швидко ви зазвичай дієте і говорите і чи не розтрачуєте багато часу на обдумування?
9. Чи виникало у вас коли-небудь відчуття, що ви нещасні, хоча жодної серйозної причини для цього не було?
10. Чи вірно, що на спор ви здатні зважитися на все?
11. Чи бентежитесь ви, коли хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка вам симпатична?
12. Чи буває, що, розсердившись, ви виходите з себе?
13. Чи часто ви дієте необдуманно, під вплив моменту?

14. Чи часто вас непокоїть думка про те, що вам не було б слід чогонебудь робити або говорити?
15. Чи вважаєте за краще читання книг чи зустрічі з людьми?
16. Чи вірно, що вас легко зачепити?
17. Чи любите ви часто бувати в компанії?
18. Чи бувають у вас інколи такі думки, якими вам не хотілося б ділитися з іншими людьми?
19. Чи вірно, що інколи ви настільки повні енергії, що все «горить» в руках, а інколи відчуваєте сильну млявість?
20. Чи стараетесь ви обмежити круг своїх знайомих невеликим числом найближчих друзів?
21. Чи багато ви мрієте?
22. Коли на вас кричать, чи відповідаєте ви тим же?
23. Чи часто вас терзає відчуття провини?
24. Чи всі ваші звички хороші і бажані?
25. Чи здатні ви дати волю своїм відчуттям і щосили повеселитися в галасливій компанії?
26. Чи можна сказати, що нерви у вас часто бувають напружені до межі?
27. Чи вважають вас людиною живою і веселою?
28. Після того, як справа зроблена, чи часто ви в думках повертаєтеся до нього і думаєте, що могли б зробити краще?
29. Чи вірно, що ви зазвичай мовчазні і стримані, коли знаходитесь серед людей?
30. Чи буває, що ви передасте чутки?
31. Чи буває, що вам не спиться від того, що різні думки приходять вам в голову?
32. Чи вірно, що вам часто приємно і легко прочитати про те, що вас цікавить, в книзі, хоча можна швидше і простіше дізнатися про це у друзів?
33. Чи буває у вас сильне серцебиття?
34. Чи подобається вам робота, яка вимагає пильної уваги?
35. Чи бувають у вас напади тремтіння?
36. Чи вірно, що ви завжди говорите про знайомих людей лише хороше, навіть тоді, коли ви упевнені, що вони про це не дізнаються?
37. Чи вірно, що вам неприємно бувати в компанії, де постійно жартують один над одним?
38. Чи вірно, що ви дратівливі?
39. Чи подобається вам робота, яка вимагає швидкості дії?
40. Чи вірно, що вам не зрідка не дають спокою думки про різні неприємності і «жахи», які могли б статися, хоча все кінчилося благополучно?
41. Чи вірно, що ви неквапливі в рухах?
42. Ви коли-небудь спізнавалися на побачення або на роботу?
43. Чи часто вам сняться кошмари?
44. Чи вірно, що ви так любите поговорити, що ніколи не упустите слушної нагоди поговорити з незнайомою людиною?
45. Чи непокоять вас які-небудь болі?

46. Засмутилися б ви, якби довго не могли бачитися зі своїми друзями?
47. Чи можете ви назвати себе нервовою людиною?
48. Чи є серед ваших знайомих такі, які вам явно не подобаються?
49. Чи легко вас зачіпає критика ваших недоліків або роботи?
50. Могли б ви сказати, що ви упевнена в собі людина?
51. Чи важко отримувати справжнє задоволення від заходів, в яких багато учасників?
52. Чи непокоїть вас відчуття, що ви чимось гірше за інших?
53. Зуміли б ви внести пожвавлення до нудної компанії?
54. Чи буває, що ви говорите про речі, на яких зовсім не знаєтеся?
55. Чи турбуєтеся ви про своє здоров'я?
56. Чи любите ви жартувати над іншими?
57. Чи страждаєте ви безсонням?

7.4 Первинна обробка та оцінка результатів

Спочатку необхідно обробити результати за шкалою «Щирість». Вона діагностує схильність давати соціально бажані відповіді. Якщо цей показник перевищує 6 балів, то можна стверджувати, що ви, на жаль, не були щирі при відповідях на питання тесту.

Потім слід по кожному показнику підрахувати суму балів, нараховуючи по одному балу за кожну відповідь, співпадаючу з ключем.

Порівнявши отримані результати по шкалах «Екстраверсія» і «Нейротизм» з інтерпретацією, відкладете на схемі (рисунок 7.2) отримані результати за шкалою «екстраверсія – інтроверсія» і за шкалою «нейротизм» (емоційна стійкість – нестабільність). Поєднання кількісних показників по двох шкалах вкаже на тип вашого темпераменту.

Ключ опитувальника.

Щирість:

відповіді «та» на питання 6, 24, 36;

відповіді «ні» на питання 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Екстраверсія:

відповіді «та» на питання 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56;

відповіді «ні» на питання 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

Нейротизм:

відповіді «та» на питання 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

Інтерпретація показників.

* *Щирість:*

0—3 балу – відвертий;

4—6 балів – ситуативний;

7—9 балів – брехливий (слід вказати, що в даному випадку йдеться тільки про міру щирості при відповідях на питання тесту, а зовсім не про брехливість як особову характеристику).

* *Екстраверсія – інтроверсія: 0–2 бали – над інтроверт; 3–6 балів – інтроверт;*

7—10 балів – потенційний інтроверт;

11—14 балів – амбиверт;

15—18 балів – потенційний екстраверт;

19—22 балу – екстраверт;

23—24 балу – над екстраверт.

Показник за цією шкалою характеризує індивідуально-психологічну орієнтацію людини або (переважно) на світ зовнішніх об'єктів (екстраверсія), або на внутрішній суб'єктивний світ (інтроверсія). Прийнято вважати, що екстравертам властиві товарицькість, імпульсивність, гнучкість поведінки, велика ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна адаптованість. Екстраверти зазвичай володіють зовнішньою чарівливістю, прямолінійні в думках, як правило, орієнтуються на зовнішню оцінку. Добре справляються з роботою, що вимагає швидкого ухвалення рішень.

Інтровертам властиві нетоварицькість, замкнутість, соціальна пасивність (при чималій наполегливості), схильність до самоаналізу і скрута в соціальній адаптації. Інтроверти краще справляються з монотонною роботою, вони обережніші, акуратніші і педантичніші.

Амбівертам властиві риси екстраверта і інтроверта однаковою мірою. Інколи особам для уточнення цього показника рекомендується додаткове обстеження з використанням інших тестів.

* *Нейротизм:*

0—2 балу – над конкордант;

3—6 балів – конкордант;

7—10 балів – потенційний конкордант;

11—14 балів – нормостеник;

15—18 балів – потенційний дискордант;

19—22 балу – дискордант;

23—24 балу – над дискордант.

Показник нейротизму характеризує людину з боку його емоційної стійкості (стабільності). Показник цей також біполярний і утворює шкалу, на одному полюсі якої знаходяться люди, що характеризуються надзвичайною емоційною стійкістю, чудовою адаптованістю (показник 0—11 за шкалою «нейротизм»), а на іншому – надзвичайно знервована, нестійка і погано адаптована людина (показник 14—24 за шкалою «нейротизм»).

Емоційно стійка людина не схильна до занепокоєння, стійка по відношенню до зовнішніх дій, викликає довіру, схильний до лідерства.

Емоційно нестійка (нейротичний) людина чутлива, емоційна, тривожна, схильна хворобливо переживати невдачі і розстроюватися по дрібницях.

** Визначення типу темпераменту.*

Відкладіть на схемі (рисунок 7.2) отримані результати за шкалою «інтроверсія – інтроверсія» і за шкалою «нейротизм» (емоційна стійкість – нестабільність). Поєднання кількісних показників по двох шкалах вкаже на тип вашого темпераменту.



Рисунок 7.2 – Особливості поєднання типів людей з їхнім темпераментом (за Х. Айзенком)

У основі кожного з чотирьох типів темпераменту лежать особливі поєднання властивостей нервової системи. У **холерика** сильна нервова система. Він легко перемикається з одного на інше, але невірноваженість його нервової системи зменшує сумісність (злагідність) з іншими людьми. Холерик схильний до різких змін в настрої, енергійний, стрімкий, поривчастий, запальний, нетерплячий, схильний до емоційних зривів. Він мало роздумує і рішуче діє.

В **сангвініка** також сильна нервова система, а значить, і хороша працездатність; він легко переходить до іншої діяльності, до спілкування з іншими людьми. Сангвінік прагне до частоті зміни вражень, легко і швидко відгукується на події, що відбуваються, порівняно легко переживає невдачі. Він захоплюється всім, що йому приємне. Сангвінік довірливий, легковірний, непостійний. За несприятливих умов його рухливість може змінитися відсутністю зосередженості, поверхневими думками, поспішністю в діях.

У **флегматика** сильна, працездатна нервова система, але він насилу включається в іншу роботу і пристосовується до нової обстановки. У флегматика переважає спокійний, рівний настрій. Відчуття зазвичай відрізняються постійністю. Він холоднокровний, повільний, не відразу

піддається відчуттям, не схильний до ухвалення скороспішних рішень. Свої страждання флегматик переносить терпляче, спокійно реагує на переживання інших, скаржитися рідко.

Меланхолік характеризується низьким рівнем психічної активності, сповільненістю рухів, стриманістю міміки і мови, швидкою стомлюваністю. Його відрізняють висока емоційна чутливість до всього, що відбувається довкола нього. Чуйність до інших робить меланхоліків універсально злагідними (сумісними) з іншими людьми, але сам вони прагнуть переживати свої проблеми усередині себе і, отже, схильні до саморуйнування. Він страждає глибоко, тішиться насилу.

Кожен тип темпераменту природно обумовлений, не можна говорити про «хороші» і «погані» темпераменти. Можна лише вести мову про різні способи поведінки і діяльності, про індивідуальні особливості людини. Кожна ж людина, визначивши типа свого темпераменту, може ефективніше використовувати його позитивні риси.

7.5 Контрольні питання

1. Який основний зміст екстраверсії і інтроверсії?
2. Що розуміється під нейротизмом?
3. На основі «кола Айзенка» опишіть, чим відрізняється холерик-екстраверт від сангвініка-екстраверта?
4. Які особливості інтровертів-флегматиків в порівнянні з інтровертами-меланхоліками?

Рекомендована література

1. Анцупов А.Я., Малышев А.А. Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты. К.: МАУП, 1996. – 104 с.
2. Бандурка А.М. и др. Психология управления / Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. – Х.: Симферополь; Фортуна-Пресс: Реноме, 1998. – 464 с.
3. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – К.: Наукова думка, 1989. – 200 с.
4. Власова Н. И проснешься боссом. Справочник по психологии управления. Ч.1,2,3 – Новосибирск: «Экор», 1994.
5. Вудкок М., Френсис М. Раскрепощенный менеджмент. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М.,1991.
6. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. – К., 1989.
7. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. – Л.: Лениздат, 1990. – 174 с.
8. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. – К.:Лібра, 1999. – 272 с.
9. Добротворский И.Л. Технология успеха: все, что Вам нужно знать о достижении успеха. – М.: «КСП», 1996. – 192 с.
10. Дэна Д. Преодоление разногласий, как улучшить взаимоотношения на работе и дома: Пер. с англ. – СПб: АОЗТ «Институт личности», 1994. –138 с.
11. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с нем. – М.: Экономика, 1991. – 320 с.
12. Казаков В.А. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Підручник. У 2 ч. Ч.1 Психологія суб'єкта діяльності. – К.: КНЕУ, 2000. – 244 с.
13. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под ред. В.Е.Хруцкого. – М.,1991.
14. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений / Под ред. В.Д.Шадрикова. – М.: ЮРИСТЪ, 1998. – 440 с.
15. Коллектив. Личность. Общение: словарь социально-психологических понятий / под ред. Е.С.Кузьмина и В.Е.Семенова. – Л.: Лениздат, 1987. – 144 с.
16. Коломенський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К., 1996. – 176 с.
17. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты: Пер. с англ. – М.: АО «Стрингер», 1992. – 116 с.
18. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. – М.: Зерцале, 1990. – 374 с.
19. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993. – 352 с.

20. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 207 с.
21. Левицкий В.Н. Практические вопросы профессиональной психологии. Диагностика и общение. Вып. 1. – К., 1991. – 116 с.
22. Левицкий В.Н. Психология управления персоналом. Методические рекомендации. – К.: МАУП, 1997. – 300 с.
23. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навчальний посібник. – К.: ТОВ «УВПК» Екс Об», 2000. – 512 с.
24. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений – Лыбидь, 1990.-192 с.
25. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми: советы руководителю. – К.: МАУП, 1996. – 136 с.
26. Общая психология: Учебник / Под ред. А.В. Петровского – М., 1986.
27. Оформлення текстових і графічних матеріалів. Методичні вказівки для оформлення дипломних, курсових, розрахунково-графічних, контрольних і лабораторних робіт для студентів економічних спеціальностей всіх форм навчання./ Укл. Є.М.Сич, В.П.Ільчук, М.В.Поленкова – Чернігів: ЧТІ, 1998. – 20 с.
28. Панасюк А.Ю. Управленческое общение. – М.: Экономика, 1990.
29. Потеряхин А.Л. Психология управления: Основы межличностного общения. – К.: ВИРА-Р, 1999. – 384 с.
30. Практическая психология для менеджеров / Отв. ред. Тутушкина М.И. – М.: «Филинь». 1996. – 368 с.
31. Психология управления: Курс лекций /Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов, Р.И.Мокшанцев, В.М.Николаенко; Отв. ред. М.В.Удальцова. – Новосибирск: Изд-во НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1997. – 150 с.
32. Разанова В.А. Психологические аспекты в управлении. – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 144с.
33. Сабуров А.С. Психология: Курс лекций. – К.:Лекс, 1996. – 208 с.
34. Тутушкина М.К., Рончинский М.Ю. Практическая психология для руководителей. – СПб, 1992. – 562 с.
35. Шейнов В.П. Психология и этика делового контакта. Мн.: Амалфея, 1996. – 376 с.
36. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997.