**Практическое занятие**

**Тема: Выявление лидерских качеств**

**Цель:**создание условий для раскрытия лидерского потенциала обучающихся, освоения ими активного стиля общения, умения убеждать.

**Задачи:**

* Выявить ребят, обладающих лидерскими и организаторскими способностями.
* Отработать навыков групповой деятельности, развивать и реализовать творческих способностей.
* Психологическая разгрузка.

**Задание 1**

Пройдите тест **Тест «Лидер ли я?»**

**Инструкция к тесту:** «Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голов».

**Тестовый материал**

1.Что для вас важнее в игре?

А)Победа.

Б)Развлечение.

2.Что вы предпочитаете в общем разговоре?

А)Проявлять инициативу, предлагать что-либо.

Б)Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

3.Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

А)Да.

Б)Нет.

4.Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

А)Да.

Б)Нет.

5.Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

А)Да.

Б)Нет.

6.В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

А)Да.

Б)Нет

7.Умете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

А)Да.

Б)Нет.

8.Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

А)Нет.

Б)Да.

9.Удается ли вам в разговоре, дискуссии, убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

А)Да.

В)Нет.

10.Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А)Да.

Б)Нет.

**Обработка и интерпретация результатов теста:**

Подсчитать общее количество “А” и “B” ответов.

Высокий уровень лидерства - А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства - А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства - А = 1-3 балла.

Преобладание ответов “B” свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

**Напишите сколько у вас баллов и к какому уровню лидерства вы относитесь.**

**Задание 2.Тест «Капитан – рулевой – пассажир».**

Если вы хотите лучше узнать себя, ответьте Да, Нет, Не знаю на каждый из 15 вопросов. Это, конечно, не экзамен, но всё-таки важно, чтобы вы, отвечая, не старались лукавить перед собой.

1.  Я всегда чувствую ответственность за всё, что происходит в моей жизни.

2.  В моей жизни не было бы столько проблем, если бы некоторые люди изменили отношение ко мне.

3.  Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами неудач.

4.  Иногда мне кажется, что я родился под счастливой звездой.

5.  Я считаю, что неудачники сами виноваты в своих неудачах.

6.  Иногда я думаю, что за многое в моей жизни ответственны те люди, под влиянием которых я стал таким, каков я есть.

7.  Если я простужаюсь, предпочитаю, лечиться самостоятельно, не прибегая к помощи врача.

8.  Я считаю, что во вздорности и агрессивности, которые меня так раздражают в каком-либо человеке, виноваты другие люди.

9.  Считаю, что любую проблему можно решить, и не понимаю тех, кто не справляется со своими трудностями.

10.  Я люблю помогать людям, потому что чувствую благодарность за то, что другие сделали для меня

11.  Если возникает конфликт, то я, размышляя, кто виноват, начинаю анализ с себя.

12.  Если черная кошка перебежит мне дорогу, я перехожу на другую сторону.

13. Я считаю, что каждый человек, независимо от обстоятельств, должен быть сильным, уверенным и самостоятельным.

14.  Я знаю свои недостатки, но хочу, чтобы окружающие относились к ним снисходительно.

15.  Обычно я мирюсь с ситуацией, повлиять на которую не в состоянии.

**Обработка результатов:**

На 1,3, 5,7,9,11,13: да-10баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 0 баллов.

На 2,4,6,8,10,12,14,15: да - 0 баллов, не знаю – 5 баллов, нет – 10 баллов.

**От 100 до 150 баллов.** Вы лидер, капитан собственной жизни. Вы чувствуете ответственность за всё, что с вами происходит, много берете на себя, преодолеваете трудности, не преувеличивая их, не возводя в ранг серьёзных жизненных проблем. Вы всегда видите перед собой цель и думаете над тем, как её достичь. Умеете подключить к решению важных для вас задач других людей. Что вы чувствуете в сложные периоды жизни, и что происходит в вашей душе – для окружающих всегда загадка.

**От 50 до 99 баллов.** Вы охотно становитесь рулевым, но можете при необходимости передать штурвал в верные руки. При оценке причин собственных трудностей вы всегда мыслите реалистично. Гибкость, рассудительность и четкость – в вашей натуре. Вы способны брать ответственность на себя в сложных ситуациях, когда нужно это сделать. Вы умеете жить в согласии с другими людьми, не нарушая внутреннего согласия с собой.

**49 баллов и меньше**. Вы – пассажир на корабле этой жизни, легко подчиняетесь внешним силам, говоря, что так сложились обстоятельства, судьба. В своих  трудностях обвиняете кого угодно, только не себя, потому что не желаете нести ни какой ответственности ни за что. Настоящая независимость кажется вам недостижимой. Тем не менее вы умеете мирно сосуществовать с другими людьми.

**Выводы.** Если по результатам этого теста вы не оказались лидером, то не стоит расстраиваться, ведь лидером не рождаются, а добиваются этого упорным трудом, развивая в себе лидерские качества.

**Напишите сколько у вас баллов и сделайте вывод.**

**Задание 3.** Ответить на вопросы объяснить свой ответ

1. Внешний вид лидера не имеет никакого значения?
2. Лидер работает во благо других?
3. Лидер управляет при помощи силы?
4. Лидер должен уметь подчиняться?
5. Лидер должен уметь убеждать?

**Задание 4.**

**Причины, по которым кандидатам отказывают в работе после интервью**

**Подчеркните или выпишите те из причин, которые для вас являются основани­ем для отказа кандидату в работе**

 • жалкий внешний вид,

• манеры всезнайки,

• неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, грамматические ошибки,

• отсутствие плана карьеры: отсутствие четких целей и задач,

• недостаток искренности и уравновешенности,

• отсутствие интереса и энтузиазма,

• невозможность участия в делах ломимо обусловленного графика,

• чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате,

• низкая успеваемость во время учебы,

• нежелание начать снизу: ожидает слишком многого и слишком быстро,

•стремление к самооправданию, уклончивость, ссылка на неблагоприятные факторы,

• недостаток такта,

• недостаточная зрелость,

• презрительные отзывы о предыдущих работодателях,

• недостаточное умение ориентироваться в обществе,

• выраженное нежелание учиться,

• недостаточная живость,

• нежелание смотреть в глаза интервьюеру,

• вялое, «рыбье» рукопожатие,

• нерешительность,

• бездельничанье во время отпуска, приоритет пляжных удовольствий,

• неудачная семейная жизнь,

• трения с родителями,

•  неряшливое обращение,

•  отсутствие целеустремленности (просто ищет местечко),

•  желание получить работу на короткое время,

•  мало чувства юмора,

•  мало знаний по специальности,

•  несамостоятельность (за него .принимают решения родители или кто-либо другой),

•  отсутствие интереса к компании или отрасли,

•  подчеркивание того, с кем имеет знакомство,

•  нежелание отправляться туда, куда потребуется,

•  цинизм,

•  низкий моральный уровень,

•  лень,

•  нетерпимость при сильно развитых предубеждениях,

•  узость интересов,

•  неумение ценить время (проводит много времени в кино),

•  плохое ведение собственных финансовых дел,

•  отсутствие интереса к общественной деятельности,

•  неспособность воспринимать критику,

•  отсутствие понимания ценности опыта,

•  радикальность идей,

•  опоздание на интервью без уважительной причины,

•  отсутствие каких- либо сведений о компании,

•  невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время),

•  отсутствие вопросов о работе со стороны интервьюируемого,

•  сильно давящий тип,

•  неопределенность ответов

**Задание 5**

**1.**Закончите предложения по способу утверждения лидерства разделяют на:

1)

2)

 **2.**По типу авторитета:

1)

2)

3)

**3.** Стили руководства разделяют на;

1)

2)

3)

**4 .**Имидж и ролевое назначение лидера это:

**1)**

**2)**

**3)**

4)

**5.**Тактика достижения поставленных целей

1)

2)

3)

**6.**Последствия деятельности это:

1)

2)

 **7.**Перечислите какими определенными качествами обладают лидеры:

**1)**

**2)**

**3)**

**4)**

**5)**

**Задание 6
Контрольные вопросы выберите правильный вариант ответа:**

**1.На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лидерство**

**Варианты ответа:**

Неформальное

Формальное

Деструктивное

Харизматическое

**2.** **Вопрос:**

**Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?**

**Варианты ответа:**

целеустремленность;

решительность;

настойчивость;

инициативность;

всё перечисленное.

**3.** **Вопрос:**

**Какие существуют типы лидеров?**

Варианты ответа:

лидеры-организаторы;

лидеры-инициаторы;

лидеры-эрудиты;

все указанные.

**4.** **Вопрос:**

**Каково обязательное условие лидерства?**

**Варианты ответа:**

умение побеждать в спорах;

обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;

физическая сила;

ум и выдающиеся способности;

ни одно из указанных условий.

**5.** **Вопрос:**

**Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?**

Варианты ответа:

авторитарный;

демократический;

силовой;

прагматический.

**Практическое занятие №3**

**Сущность и характерные черты современного менеджера**

## [Деловая игра «Прием на работу. Собеседование»](http://journal.preemstvennost.ru/arkhiv/year-2012/12-2112012/uud/413-delovaya-igra-priem-na-rabotu-sobesedovanie)

Цель - приобретение будущими специалистами практических навыков для квалификационной оценки и профессиональной подготовки потенциальных сотрудников, навыков самостоятельного выработка оптимальных управленческих решений.

Задачи:

1)       развитие коммуникативных навыков;

повышение интереса участников к учебному процессу через вовлеченность в решение организационных задач;

2)приобретение навыков решения проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации, выработки стратегии собственных действий.

**Задание 1.**Организация деловой игры включает в себя ряд аспектов.

1)                подготовка игры,

2)       формирование игровой группы,

3)       руководство игрой, контроль за ее процессом,

4)       подведение итогов и оценка результатов.

1. Подготовка игры.

На занятии, предшествующем данной деловой игре, студентам объясняются цель и задачи игры, рекомендуется литература, необходимая для самостоятельной подготовки студентов к игре. Студентам предлагается ответить на вопросы теста «Определение стиля собеседования», по результатам которого в дальнейшем группа делится на отдельные команды соответственно выбранному стилю проведения собеседования при приеме на работу. Оптимальный состав команды 5-6 человек. В каждой группе выбирается старший, который распределяет функциональные роли каждого члена своей команды: директор фирмы, менеджер по персоналу, руководитель функционального подразделения и т.д. Каждой команде необходимо подготовить «пакет документов» для проведения предстоящего оценочного собеседования. Данный «пакет» является домашней заготовкой и включает в себя материал проделанных ранее практических работ. В «пакет документов» входит:

-     краткое описание фирмы (название, вид деятельности, организационно-
правовая форма, организационная структура, список «сотрудников» с
указанием должностей, заявленная вакансия, стиль проведения
собеседования);

-     объявление о вакансии;

-     портрет кандидата;

-     бланк оценки кандидата;

-     перечень вопросов к кандидату ( для каждого этапа собеседования);

-     карточки для каждого сотрудника с указанием его имени и должности
(бейджик);

-   задания (для собеседования-«испытания»);

Подготовка к деловой игре включает групповую и самостоятельную работу студентов.

2. Формирование игровой группы.

Деятельность по формированию игровой группы предполагает оценку индивидуальных качеств обучаемых, степени их подготовленности к деловой игре, их игровой мотивации. Цель игры должна соответствовать потребностям ее участников. Эффективность игры может быть резко снижена из-за участия в ней студентов, не владеющих в достаточной степени теоретическими знаниями. Таким студентам целесообразно предложить участвовать в игре в качестве соискателя на вакантную должность. В этом случае домашней заготовкой будет служить составление резюме. Таким образом, будет применен дифференцированный подход, предотвращающий снижение мотивации и формальное участие данной категории игроков. По результатам теста (см. раздел «подготовка игры») студенты делятся на пять групп по стилю собеседования.

1.                     Собеседование - допрос.

Интервьюер проявляет постоянную активность, задает «закрытые вопросы», позволяет себе перебивать или обрывать собеседника намеренно, атмосфера собеседования официальная и крайне напряженная, все невербальное поведение интервьюера показывает превосходство над кандидатом. Цель - проверить кандидата на стрессоустойчивость и выявить характерный тип реакции на сложную межличностную ситуацию общения.

2.                     Собеседование - «игра в прятки» или «ежик в тумане».

Характеризуется явным стремлением запутать кандидата, сбить его с толку, постараться ничего не рассказать о своей компании, объясняя это сохранностью интересов фирмы от собеседника, намерения которого не ясны, а решение о его «допуске» в фирму еще не принято. Цель -заинтриговать кандидата, выявить стратегию поведения кандидата в ситуации неопределенности. Оптимально использование данного стиля в ситуации, когда кандидат явно не подходит или не нравится.

3.                     Собеседование - «песня».

После нескольких, чаще всего необязательных вопросов интервьюер начинает долго, подробно и пространно рассказывать о фирме, ее истории, планах, о должности, какие люди и как работают в фирме. Цель - привлечь кандидатов, не искушенных в поисках работы, заинтересовать кандидата и в то же время избежать приема на работу тех, чьи ожидания расходятся с возможностями фирмы.

4.                     Собеседование - испытание.

После нескольких обязательных вопросов кандидату предлагается решить некую профессиональную или поведенческую задачу. Такой стиль собеседования дает возможность достоверно проверить практические специальные навыки. Однако есть опасность отсеять хороших и перспективных специалистов, которым не хватает •-> специфических знаний или умений.

5.                     Собеседование - «партнерские переговоры».

Со стороны выглядит как диалог хороших знакомых, время для высказывания мнений распределено приблизительно одинаково. Преобладают вопросы «открытого» типа. Цель - получить о кандидате или

 компании как можно больше информации. Открытые вопросы часто звучат как продолжение к рассказу.

3.                Руководство игрой, контроль за ее процессом.

Руководитель выполняет в организации игры следующие функции:

-   формирует состав участников;

-   готовит и адаптирует применительно к конкретным условиям базу
данных для начального периода игры, устанавливает ее регламент;

-   знакомит с условиями и правилами игры, консультирует участников;

-   осуществляет текущий контроль за соблюдением правил игры;

-   следит за соблюдением в процессе игры этических норм,

-следит за ориентацией игрового процесса на достижение
поставленных целей, помогает выявлять и анализировать
неэффективные способы действий;

-     собирает по завершению игры рабочие документы и проверяет
правильность их заполнения;

-     оценивает результаты выполнения заданий, поведение участников,
делает общие выводы, дает частные рекомендации конкретным
участникам игры.

4.                 Подведение итогов деловой игры.

Подведение итогов и оценка результатов являются заключительным и чрезвычайно важным для реализации целей моментом. В процессе оценки следует руководствоваться заранее установленными критериями. Грамотное подведение итогов должно помочь участникам игры адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, утвердиться в собственном мнении, сделать соответствующие выводы относительно дальнейшего закрепления изученных образцов поведения и их внедрения в повседневную деятельность. При подведении итогов игры необходимо ранжировать ее участников в зависимости от достижений, анализировать и объяснять причины успеха или неуспеха. Важно, что в оценке каждого участника игры участвует вся группа.

Ход игры.

Вводная часть. Преподаватель после приветствия объявляет тему и цель занятия, проводит жеребьевку с целью установить очередность выступления команд. Первая команда готовится к выступлению в течение 5-10 минут. Остальные студенты становятся зрителями-судьями. Им объясняются критерии выставления оценки. Время проведения вводной части-15 минут.

Основная часть. Руководитель фирмы проводит презентацию своей организации (домашняя заготовка), представляет сотрудников, заявляет вакансию, стиль проведения собеседования. Соискателем на вакантную должность может стать любой студент из числа зрителей. При прохождении собеседования кандидат представляет свое резюме, составленное ранее. Зрители наблюдают за проведением собеседования согласно этапам. По окончании выступления преподаватель благодарит участников собеседования. Критические замечания со стороны зрителей во время выступления не допускаются. Далее происходит выступление других команд согласно жеребьевке. В случае если кандидат по какой-либо причине не соответствует требованиям вакансии, то возможно проведение еще одного собеседования. Выступление кандидата также оценивается. Время одного выступления - 15 минут.

Заключительная часть. Преподаватель благодарит всех за участие, предоставляет возможность желающим высказать свое мнение о ходе игры. Далее слово предоставляется участникам каждой команды для самооценки, проделанной работы.

**Задание 2.** Тест «Определение стиля руководства»

Инструкция: Используя категории ответов «верно» и «неверно», ответить на вопросы.

1. Я рассматриваю интервью как возможность убедить себя и окружающих в достоинствах вашей компании.

2.               Во время интервью большую часть времени говорю я.

3.               В ходе собеседования кандидат должен продемонстрировать свои навыки, а моя задача – дать ему подходящее задание.

4.               Не следует терять время собеседования на то, чтобы построить хорошие отношения с кандидатом.

5.               Во время собеседования кандидат не должен задавать вопросов.

6.               Я диктую правила игры, так как я хозяин положения.

7.               Не следует рассказывать кандидату о компании во время первой встречи.

8.               Только практические задания, которые я обязательно даю кандидату, помогают мне понять, тот ли он специалист, которого я ищу.

9.               Я определяю правила игры во время собеседования, так как я отвечаю за качество подбора сотрудников.

10.         Многие руководители срывают на кандидатах свое плохое настроение.

I1Первым делом кандидату надо рассказать о компании.

12.        Моя роль на интервью - роль беспристрастного судьи.

13.        Нельзя подробно отвечать на вопросы кандидата о фирме и должности.

14.        Во время интервью я должен позаботиться об удобстве и раскрепощении кандидата.

15.        В ходе беседы с кандидатом я чувствую себя более комфортно в роли равноправного партнера.

16.        Я считаю, что кандидата во время интервью надо побольше проверять на
стрессоустойчивость.

17.        Моя основная задача - заинтересованность кандидата работой в нашей компании.

18.        Практическое задание во время интервью - пустая трата времени, все равно навыки кандидат можно проверить только в ходе настоящей работы.

В графе «сумма» подсчитайте общий балл ответов «верно» и «неверно» в соответствии с распределением номеров вопросов по стилям интервью в колонках.

**Причины, по которым кандидатам отказывают в работе после интервью**

Отметьте те из причин, которые для вас являются основани­ем для отказа кандидату в работе:

• жалкий внешний вид,

• манеры всезнайки,

• неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, грамматические ошибки,

• отсутствие плана карьеры: отсутствие четких целей и задач,

• недостаток искренности и уравновешенности,

• отсутствие интереса и энтузиазма,

• невозможность участия в делах ломимо обусловленного графика,

• чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате,

• низкая успеваемость во время учебы,

• нежелание начать снизу: ожидает слишком многого и слишком быстро,

•стремление к самооправданию, уклончивость, ссылка на неблагоприятные факторы,

• недостаток такта,

• недостаточная зрелость,

• презрительные отзывы о предыдущих работодателях,

• недостаточное умение ориентироваться в обществе,

• выраженное нежелание учиться,

• недостаточная живость,

• нежелание смотреть в глаза интервьюеру,

• вялое, «рыбье» рукопожатие,

• нерешительность,

• бездельничанье во время отпуска, приоритет пляжных удовольствий,

• неудачная семейная жизнь,

• трения с родителями,

•  неряшливое обращение,

•  отсутствие целеустремленности (просто ищет местечко),

•  желание получить работу на короткое время,

•  мало чувства юмора,

•  мало знаний по специальности,

•  несамостоятельность (за него .принимают решения родители или кто-либо другой),

•  отсутствие интереса к компании или отрасли,

•  подчеркивание того, с кем имеет знакомство,

•  нежелание отправляться туда, куда потребуется,

•  цинизм,

•  низкий моральный уровень,

•  лень,

•  нетерпимость при сильно развитых предубеждениях,

•  узость интересов,

•  неумение ценить время (проводит много времени в кино),

•  плохое ведение собственных финансовых дел,

•  отсутствие интереса к общественной деятельности,

•  неспособность воспринимать критику,

•  отсутствие понимания ценности опыта,

•  радикальность идей,

•  опоздание на интервью без уважительной причины,

•  отсутствие каких- либо сведений о компании,

•  невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время),

•  отсутствие вопросов о работе со стороны интервьюируемого,

•  сильно давящий тип,

•  неопределенность ответов на вопросы

**Задание 3.** Ответить на контрольные вопросы согласно заданию преподавателя

**Практическое занятие 7**

**Тема: Решение конфликтных ситуаций в управлении**

**Цель занятия.**Закрепление знаний студентов о сущности конфликта, развитие у них навыков анализа конфликтных ситуаций различных типов и формирование умения принимать управленческие решения в сложных ситуациях социального взаимодействия.

**Задание 1.** решить ситуационные задания.

Студентам предлагают решить задачи с конкретными ситуациями, ответив на вопросы, приведенные в конце каждой задачи.

Варианты решения задач обсуждаются в учебной группе.

**Задача 1**

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

*Вопрос.*Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

**Задача 2**

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

*Вопрос.*Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

**Задача 3**

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

*Вопрос.*В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

**Задача 4**

Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю…

*Вопрос.*Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.

**Задача 5**

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

*Вопрос.*В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

**Задание 2.** Самооценка характера по методике Р. Кэттела Назначение теста. Выявить отдельные черты характера личности.

 Инструкция. Вам предлагается выбрать один из вариантов ответа на каждый вопрос («а», «б», «в»).

Читая вопросы, долго над ними не задумывайтесь, старайтесь представить всю ситуацию в целом и оценить, насколько она для вас типична.

Во всех вопросах ответ «б» соответствует случаям, в которых вы не можете четко ответить или же когда оба противоположных варианта одинаково приемлемы для вас. Старайтесь, однако, не злоупотреблять такими ответами.

Помните, что нет «неправильных» или «правильных» ответов - каждый человек имеет право на собственное мнение.

1

Я вполне мог бы жить один, вдали от людей:

а) да;

б) иногда;

в) нет. 2.

Иногда я неважно себя чувствую без особой причины:

а) да;

б) не знаю;

в) нет. 3.

Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:

а) да;

б) иногда;

в) редко. 4.

Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе с ними и совсем не обижаюсь:

а) верно;

б) не знаю;

в) неверно. 5.

То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:

а) раздражает меня;

б) нечто среднее;

в) не беспокоит меня совершенно. 6.

Мне нравится друг:

а) интересы которого имеют деловой и практический характер;

б) не знаю;

в) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь. 7.

На предприятии мне было интереснее:

а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве;

б) трудно сказать;

в) беседовать с людьми, заниматься общественной работой. 8.

У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:

а) да;

б) трудно сказать;

в) нет. 9.

Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:

а) моим хорошим друзьям;

б) не знаю;

в) в своем дневнике. 10.

Я могу спокойно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:

а) верно;

б) затрудняюсь ответить;

в) неверно. 11.

Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неожиданностей, чем с другими людьми:

а) да;

б) трудно сказать;

в) нет. 12.

Я думаю, что говорю неправду реже, чем большинство людей: а) верно;

б) затрудняюсь ответить;

в) неверно. 13.

Я предпочел бы скорее работать:

а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и быть среди них;

б) затрудняюсь ответить;

в) архитектором. 14.

То, что я делаю, у меня не получается:

а) редко;

б) нечто среднее;

в) часто. 15.

Даже если мне говорят, что мои идеи неосуществимы, это меня не останавливает:

а) верно;

б) не знаю;

в) неверно. 16.

Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, ка к это делает большинство людей:

а) верно;

б) не знаю;

в) неверно. 17.

Усилия, затраченные на составление планов:

а) никогда не лишние;

б) трудно сказать;

в) не стоят этого. 18.

Мне больше нравится работать с людьми изысканными, утонченными, чем с людьми откровенными и прямолинейными:

а) да;

б) не знаю;

в) нет. 19.

Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:

а) да;

б) иногда;

в) нет. 20.

Когда ложусь спать, я:

а) засыпаю быстро;

б) нечто среднее;

в) засыпаю с трудом. 21.

Работая в магазине, я хотел бы:

а) оформлять витрины;

б) не знаю;

в) быть кассиром. 22.

Я предпочитаю:

а) вопросы, касающиеся меня, решать сам;

б) затрудняюсь ответить;

в) советуюсь со своими друзьями. 23.

Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:

а) верно;

б) иногда;

в) неверно. 24.

Если люди обо мне плохо думают, то я не стараюсь их переубедить, а продолжаю поступать по-своему:

а) да;

б) трудно сказать;

в) нет. 25.

Бывает, что я все утро не хочу ни с кем разговаривать:

а) часто;

б) иногда;

в) никогда. 26.

Мне бывает скучно:

а) часто;

б) иногда;

в) никогда. 27.

Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставят в моей душе никаких следов:

а) да;

б) трудно сказать;

в) неверно. 28.

Я думаю, что интереснее быть:

а) ботаником и работать с растениями;

б) не знаю;

в) страховым агентом. 29.

Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:

а) заняться другим вопросом;

б) затрудняюсь ответить;

в) еще раз попытаюсь решить этот вопрос. 30.

Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

Данный тест не может полностью дать представление о вашем характере и не претендует на абсолютную достоверность.

Однако он позволяет узнать некоторые черты: общительность, эмоциональную устойчивость, добросовестность, дисциплинированность.

Обработка данных

Ответ «б» всегда оценивается в 1 балл.

С 1-го по 7-й и с 23-го по 30-й вопросы:

«а» - приносит 0 баллов;

«в» - 2 балла.

С 8-го по 22-й вопросы:

«а» - 2 балла;

«в» - 0 баллов.

Ключ к тесту и оценка результатов 1.

Сумма баллов, полученных при ответах на вопросы 1, 7, 9, 13, 19,

25 говорит о вашей общительности или замкнутости.

Если сумма баллов не превысит 8, то вы, скорее всего, не очень нуждаетесь в обществе других и по натуре, как говорят, не контактны. Вполне возможно, что вы скептически относитесь к знакомым и довольно строго судите других. А это, как известно, ограничивает круг близких друзей, с которыми легко быть откровенным.

Если же сумма баллов выше 8, то вы общительны и добродушны, открыты и сердечны. Вам свойственны естественность и непринужденность в поведении, внимательность и мягкосердечность по отношению к людям. Вы не очень боитесь критики. Выбирая специальность, на это следует обратить внимание, вам можно рекомендовать профессию типа «человек - человек», требующую постоянного общения с людьми, коллективных действий. 2.

Сумма баллов, полученная при ответах на вопросы 2, 5, 8, 14, 20,

26, говорит о вашей эмоцио нальной устойчивости или неустойчивости.

Если сумма меньше 7, вы, скорее всего, подвержены чувствам и склонны к быстрой смене настроения. Высокие оценки свойственны людям выдержанным, спокойным, чей взгляд на вещи более реалистичен. 3.

Если сумма, полученная при ответах на вопросы 3, 6, 15, 18, 21, 27, меньше 7, вы человек практичный и добросовестный, легко следуете общепринятым нормам, правилам поведения. Хотя, быть может, вам свойственна некоторая ограниченность, «заземленность», излишняя внимательность к мелочам.

При высоких оценках - у вас богатое воображение и, как следствие, высокий творческий потенциал. Старайтесь все же не «витать в облаках». Это часто приводит к житейским неудачам. 4.

Если сумма баллов при ответах на вопросы 4, 10, 16, 22, 24 и 28 превышает 5, вам, вероятно, свойственны расчетливость и осмотрительность. Вы достаточно проницательны, умеете разумно и «без сантиментов» оценивать события и окружающих людей.

При низких оценках, вполне возможно, вам свойственны прямолинейность, естественность и непосредственность в поведении.

5. При сумме ответов на вопросы 11, 12, 17, 23, 29 и 30 меньше 6 у вас, похоже, не всегда хорошо обстоят дела с самоконтролем и с дисциплиной. Обычно таким людям, как говорят психологи, присуща внутренняя конфликтность.

При оценке выше 6 баллов вы, наверное, целеустремленный человек, хорошо контролируете свои эмоции и поведение, для вас не представляет особого труда придерживаться общепринятых правил.

**Задание 3.**Психологический анализ конфликтных ситуаций и разработка конструктивных способов их разрешения:

**1 «Сотрудники» -** Два сотрудника не хотят работать в одном отделе. Постоянно скандалят, не воспринимают друг друга. Между ними произошёл следующий диалог:

**-** Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится её делать за вас.

**-** Вы мне не начальник. Я сам знаю, что мне делать.

**(Предложите оптимальное решение ситуации).**

* 1. **«Премия».**

Молодой сотрудник пришёл к начальнику требовать премию (повышение зарплаты): «За прошлый месяц я выполнил практически всю работу, зарплата у меня такая же, как и у остальных сотрудников, а премии мне вообще не дали! Я считаю, что надо оплачивать вложенный труд, и прошу повысить мне зарплату или начислить премию».

Начальник: «У вас ещё нет опыта, и со сложной работой вы не справитесь».

**(Предложите возможные пути решения проблемы).**

* 1. **«Обида».**

Молодая сотрудница Маша пожаловалась, что её обижает сотрудница Тамара, и попросила перевести её в другой отдел. При этом оказалось, что рабочие места их находятся рядом и что Тамара действительно часто делает Маше замечания, многие из которых несправедливы. При этом Тамара объяснила, что Маша годится ей во внучки, а потому все замечания её должна принимать с благодарностью. Начальнику отдела показалось, что Маша своей подвижностью и непоседливостью раздражает пожилую Тамару.

**(«В этой ситуации я…» - дополните фразу).**

1. **«Противоположность характеров»**

Сотрудница Вера постоянно ссорилась с Леной – коллегой по работе. Обе пользовались уважением в коллективе, но по характеру были противоположны друг другу. Вера постоянно смеялась, шутила, много говорила, причём любила рассказывать о себе, так что все были в курсе её личных дел. Она говорила, что любит всех коллег, кроме Лены, так как та скрытная, и наверное, хитрая, - всё время молчит, а сама себе на уме. Вера постоянно поддразнивала и высмеивала Лену, которая была спокойная и выдержанная, никогда ни с кем не откровенничала. Однако к коллегам была всегда внимательна, проявляла заинтересованность и доброжелательность, давала дельные советы по работе. Если Вера задевала её, обычно отшучивалась: «И откуда берутся такие несерьёзные?» Это давало Вере новый заряд отрицательной энергии. И она продолжала нападки с удвоенной силой. **(«По-моему мнению, конфликт заключается в …» - окончите фразу).**

**Задание 4.**Проведение тренинговых упражнений

Упражнение «Просьба – отказ»

Цель: развитие навыков вежливого отказа в различных жизненных ситуациях.

Инструкция: Выбираются по желанию два участника. Задача одного просить о чем-либо, а другого – отказать, при этом грубить и говорить слово «нет» нельзя. Ситуации для работы: попросить заколку на вечер, денег взаймы, решить задачу, пойти погулять и др. Во второй части этого упражнения задание меняется. Нужно попросить у собеседника то, в чем ему будет трудно отказать, например, помощь, покурить, подарок, второй участник должен отказать словами «Нет, нет, нет».