СОДЕРЖАНИЕ

Ознакомление с предприятием

Тема 1 «Психологические аспекты управления»

Тема 2 «Основы психологии личности»

Тема 3 «Психология малых групп и коллективов»

Тема 4 «Этапы формирования коллектива»

Тема 5 Конфликтные ситуации и пути их разрешения

Тема 6 Кадровое планирование организации (предприятия)

Тема 7 Отбор кадров и наем персонала

Тема 8 Совершенствование организации труда

Список литературы

Приложение

Общее ознакомление с организацией (предприятием)

Полное наименование: Индивидуальный предприниматель Канида А.Ю.

Почтовый и юридический адрес: 665816, России, Иркутская область, г. Усолье Сибирское, Большая база 23.

Форма собственности: частная.

Виды деятельности: Изготовления обеденных групп (мебельная фабрика).

Мебельная фабрика работает на рынке мебели с 1996 года. Фабрика динамично развивающая структура, имеет репутацию надежного партнера и занимает стабильное положение на мебельном рынке Восточной Сибири. Неоднократный участник выставок в г. Иркутске СибЭкспоцентр - Гран-При декабрь 2004 год. Профессионализм коллектива позволяет своевременно реагировать на все изменения и потребности рынка. Фирма тщательно следит за качеством поставляемой продукции и идет на встречу пожеланиям заказчиков. Взаимовыгодное сотрудничество, гибкая ценовая политика, стабильность и перспективность - вот принципы работы мебельной фабрики.

В дальнейшем профессионализм нашего коллектива, использование новейших технологий, дизайнерских идей и своевременное реагирование на потребности рынка позволила фабрике в новом тысячелетии выйти на передовые позиции и занять лидирующее положение на рынке и стать крупнейшим производителем мягкой мебели Восточной Сибири и Дальнего Востока. Высококачественная мягкая мебель нашей фабрики была неоднократно отмечена на выставках наградами – дипломами медалями разных достоинств.

С 2005 года фабрика приступила к выпуску новых моделей детской мебели из МДФ с акриловым покрытием, не имеющей аналогов в России. МДФ и акриловая эмаль это экологически чистые материалы и именно они были выбраны для производства детской мебели.

Тема 1 «Психологические аспекты управления»

В первые дни прохождения практики на мебельной фабрике было спланировано собеседование с руководителем на тему «Наш коллектив». В ходе беседы были установлены возрастные характеристики коллектива от 21до 60 лет. В коллективе очень много молодых сотрудников это важная особенность коллектива. Коллектив работоспособный, с большим желанием и аккуратностью выполняют свою работу. В ходе изучения коллектива я выявила, что он организованный, исполнительный. Весь коллектив выполняет свою работу вовремя и с ответственностью относятся к свой работе. С уверенностью можно утверждать, что коллектив, ответственен, предан организации, целеустремленный, но недостаточно сплоченный. С коллективом были проведены тесты (см. Приложение А; Б; В; Г; Д; Ж), где выявлялись различные характеристики, особенности.

Директор предприятия: Канида Андрей Юрьевич. Результаты опроса:

Коммуникабельность: в пределах нормы. Любезен, охотно идет на контакт, терпим к людям, отстаивает свою точку зрения без вспыльчивости и задиристости.

Организаторские способности: готов выполнить любую цель поставленную. Планирует каждый шаг. Готов скорректировать любые действия по обстоятельствам. Это качество позволяет добиться поставленных целей.

Любители вы свою работу: очень любит свою работу, она доставляет удовольствие.

Конфликтность: тактичен, не любит конфликтов, избегает критических ситуаций. Если вступает в спор, то учитывает как это отразиться на служебном положении.

Главный бухгалтер Канида Ольга Петровна. Результаты опроса:

Любители вы свою работу: очень любит свою работу, она доставляет удовольствие.

Решительность: принимает решения осторожно, посуете начинает нервничать, а это снижает эффективность работы.

Общительность: весьма общительный человек, очень разговорчива, любопытна, любит высказывать свою точку зрения, иногда вызывает раздражение у окружающих. Охотно знакомиться с новыми людьми. Длительные контакты наводят скуку.

Мастер1 бригады Евдокимов Павел Петрович. Результаты опроса:

Любители вы свою работу: до умопомрачения любит свою работу, доставляет удовольствие проводить все свое свободное время, может запросто пожертвовать собой ради дела и никогда не изменит ему.

Легко ли вам строить отношения с коллегами: не слишком общительный человек, всегда приятный и внимательный собеседник, умеет слушать, своим нежеланием выслушать может случайно обидеть человека сама того не желая. Чтобы сделать карьеру придется не только поддерживать коллег советом, но и выдвигать собственные идеи.

Какого ваше место в рабочем коллективе: очень спокойный человек обладающий определенной амбициозностью, не хватает целеустремленности, никогда не отказывается от нового задания, но и особого энтузиазма не испытывает при его выполнении, коллеги уважают не обращаются за советом, не является авторитетом. Усидчива и верна компании.

Мастер 2 бригады Герцеговина Раиса Олеговна. Результаты опроса:

Можете ли вы сказать «нет» своему начальству: в своем общении с начальством придерживается «золотой середины», достаточно пунктуальна и проницательна, без труда может определить в какой ситуации как выгоднее поступить иногда соглашается с босом, а иногда может свободно высказать свое мнение, продумывает как общаться, где и когда высказывать свое собственное мнение.

Любители вы свою работу: до умопомрачения любит свою работу, доставляет удовольствие проводить все свое свободное время, может запросто пожертвовать собой ради дела и никогда не изменит ему.

Коммуникабельность: общительна, в незнакомой обстановке чувствует себя в полнее уверенно, новые проблемы не пугают, с новыми людьми сходиться с оглядкой, в спорах участвует неохотно, в высказываниях порой слишком много сарказма.

Приёмщик Егерь Максим Юрьевич. Результаты опроса:

Диагностика уровня самооценки личности: заниженная самооценка.

Творческий потенциал: вполне нормальный творческий потенциал обладает теми качествами, которые позволяют творить, но есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

Водитель Иванов Петр Константиновичем. Результаты опроса:

Творческий потенциал: вполне нормальный творческий потенциал обладает теми качествами, которые позволяют творить, но есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

Групповая сплоченность: высокая групповая сплоченность.

Диагностика уровня самооценки личности: оптимальная самооценка

Секретарь Малохваева Александра Валентиновна

Деловые коммуникации: к критике относиться доброжелательно, если она деловая без претензий, умеренно агрессивна.

Эмоциональная и волевая регуляция поведения: нормальная средняя самооценка, достаточно критично себя воспринимает.

Конфликтная личность: тактична, не любит конфликтов, легко избегает критических ситуаций, стремиться быть приятной для окружающих.

Определить функциональный профиль личности руководителя помог опросник определение функционального профиля личности управленца (см. Приложение К). Подведя результаты опросника, руководителя можно отнести к такому функциональному типу личности как планирующий, исходя из этого выявляется типология психологической характеристики личности руководителя, Андрея Юрьевича присущ предприимчивый тип личности хороший организатор, энтузиаст, импульсивный, энергичный, решительный, любит признание, любит руководить, хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью. Преобладают математические способности. В данной организации наблюдается слаженная работа руководящего состава, при принятии управленческого решения учитываются все мнения, обсуждаются проблемы со специалистами и находится оптимальный вариант решения с учетом идей.

Тема 2 «Основы психологии личности»

В ходе изучения коллектива был выявлен тип темперамента отдельных сотрудников с помощью теста Г. Айзенка (см. Приложение Л). Из результатов проведенного теста я сделала вывод, что большая часть работников относится к флегматическому темпераменту, им свойственны следующие черты:

* Пассивный;
* Старательный;
* Вдумчивый;
* Миролюбивый;
* Сдержанный;
* Надежный;
* Уравновешенный;
* Спокойный.

Такой тип людей имеет сильный уравновешенный инертный тип нервной системы. Мало эмоционален. Его трудно рассмешить, разгневать или опечалить. Когда все в классе смеются по какому-либо поводу, он невозмутим. При больших неприятностях остается спокойным. Мимика бедная. Медленный, в сравнении с другими типами темперамента, темп движения и речи. Внимание сосредотачивает не сразу и с трудом переключает его. Сложно, со своей скоростью, которая может "социально" не устроить других, приспосабливается к новой обстановке и перестраивает навыки и привычки. Не поддается эмоциям. Не доверяет внезапным побуждениям. Планирует свои действия. Серьезно относится к принятию решений. Любит во всем порядок. Флегматиком можно управлять.

Также были продиагностированы деловые черты характера коллектива, результаты показали, что в коллективе преобладает исполнительность.

Был проведен тест на определение коммуникативных и организаторских способностей (см. Приложение М), результаты которого показали, что уровень проявления коммуникативных склонностей низкий, а уровень проявления организаторских склонностей очень высокий.

Определить особенности направленности личности помогла ориентационная анкета «Определение направленности личности» (см. Приложение Н), с помощью методики была выявлена направленность на дело – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Вывод: для того чтобы жить и ориентироваться в окружающем, человек должен воспринимать и перерабатывать информацию, уметь ее анализировать, выделять из нее наиболее существенные для себя сведения.

В данной организации выявлены такие психические процессы руководителя и подчиненных как: память, внимание, мышление, речь. Правильная постановка вопросов, четко, лаконично доносят информацию до собеседника, хорошее запоминание информации, присутствует отражение объективной действительности, воспроизведение полученной информации через определенный промежуток времени.

Тема 3 «Психология малых групп и коллективов»

Социограмма трудового коллектива Мебельной фабрики

М11 - мастер первой смены, М12 – мастер второй смены, Р11- Р141 – рабочие первой смены, Р12- Р142 – рабочие второй смены.

Социоматрица первой смены

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Кто выбирает | Кого выбирают | Число отданных выборов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | + | - | Всего |
| 1 | Р11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 2 | Р21 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 3 | Р31 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + | 1 | 0 |  |
| 4 | Р41 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 5 | Р51 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 6 | Р61 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 7 | Р71 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 8 | Р81 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 9 | Р91 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 10 | Р101 |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 11 | Р111 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  | 1 | 0 |  |
| 12 | Р121 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 13 | Р131 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 14 | Р141 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 15 | М11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| Число полученных выборов  | + | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |  |  | 11 |
| - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |  | 0 |
| Всего  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 11 | 0 |  |

Социоматрица второй смены

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кто выбирает | Кого выбирают | Число отданных выборов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | + | - | Всего |
| 1 | Р12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 2 | Р22 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 3 | Р32 |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 4 | Р42 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 5 | Р52 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 6 | Р62 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 7 | Р72 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  | 2 | 0 |  |
| 8 | Р82 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 9 | Р92 |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 10 | Р102 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 11 | Р112 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 12 | Р122 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 13 | Р132 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 14 | Р142 |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 15 | М12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| Число полученных выборов  | + | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1  |  |  | 12 |
| - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 0 | 0 | 0 | 0 |  |  | 1 |
| Всего  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 12 | 0 |  |

Социометрическая таблица коллектива

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кто выбирает | Кого выбирают | Число отданных выборов |
| 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 | + | - | Всего  |
| 1 | Р11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 2 | Р21 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 3 | Р31 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 4 | Р41 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 5 | Р51 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 6 | Р61 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 7 | Р71 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 8 | Р81 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 9 | Р91 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 10 | Р101 |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 11 | Р111 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 12 | Р121 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 13 | Р131 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 14 | Р141 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 15 | М11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 16 | Р12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 17 | Р22 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 18 | Р32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 19 | Р42 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 20 | Р52 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 21 | Р62 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| 22 | Р72 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  | 3 | 0 |  |
| 23 | Р82 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 24 | Р92 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 25 | Р102 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 26 | Р112 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 27 | Р122 |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 | 0 |  |
| 28 | Р132 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 29 | Р142 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | + |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 | 0 |  |
| 30 | М12 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 0 |  |
| Число полученных выборов | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |  |  | 43 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |  | 0 |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 43 | 0 |  |

Расчет социометрических индексов первой смены

1. Индекс положительного статуса отдельного члена коллектива.

Ист+= Кn+ / (Н - 1) × 100%

где Кn+ - кол-во положительных выборов, Н – общее кол-во человек.

Ист+ Р11= 0 / (15 - 1) × 100% = 0

Ист+ Р21= 2 / (15 - 1) × 100% = 14,3

Ист+ Р31= 0 / (15 - 1) × 100%= 7,1

Ист+ Р41= 14, 3

Ист+ Р51= 7,1

Ист+ Р61= 7,1

Ист+ Р71=0

Ист+ Р81= 7,1

Ист+ Р91=0

Ист+ Р101=7,1

Ист+ Р111=7,1

Ист+ Р121=0

Ист+ Р131=7,1

Ист+ Р141=7,1

Ист+ М11=0

Отрицательных выборов: 0

Коэффициент групповой сплоченности

Кв = В+ / N (N - 1)

Кв смена 1= 14 / 15 × (15 - 1) = 0,07

Расчет социометрических индексов второй смены

1. Индекс положительного статуса отдельного члена коллектива

Ист+= Кn+ / (Н - 1) × 100%

Ист+ Р12= 0 / (15 - 1) × 100% = 0

Ист+ Р22= 1 / (15 - 1) × 100% = 7,1

Ист+ Р32= 1 / (15 - 1) × 100%= 7,1

Ист+ Р42= 7,1

Ист+ Р52= 7,1

Ист+ Р62= 0

Ист+ Р72= 14,3

Ист+ Р82= 7,1

Ист+ Р92= 7,1

Ист+ Р102= 7,1

Ист+ Р112= 0

Ист+ Р122= 7,1

Ист+ Р131= 0

Ист+ Р142= 14,3

Ист+ М12= 7,1

2. Индекс отрицательного статуса отдельного члена коллектива

Ист-= Кn- / (Н - 1) × 100%

Ист- Р112 = 0 / (15 - 1) × 100% = 0

Коэффициент групповой сплоченности

Кв смена 2 = В+ / N (N - 1)

Кв смена 2 = 14 / 15 × (15 - 1) = 0,07

Вывод: Рассчитав коэффициент групповой сплоченности, выявила, что коллектив мебельной фабрики, включая две смены, т.к. они набрали одинаковые результаты находится на стадии «притирка». Члены коллектива присматриваются друг к другу. Определяется степень личной заинтересованности в том, чтобы работать в этом коллективе.

Расчет социометрических индексов коллектива

1. Индекс положительного статуса отдельного члена коллектива.

Ист+= Кn+ / (Н - 1) × 100%

где Кn+ - кол-во положительных выборов, Н – общее кол-во человек.

Ист+ Р11= 2 / (30 - 1) × 100% = 6,9

Ист+ Р21= 2 / (30 - 1) × 100% = 6,9

Ист+ Р31= 2 / (30 - 1) × 100%= 6,9

Ист+ Р41= 6,9

Ист+ Р51= 3,4

Ист+ Р61= 3,4

Ист+ Р71=6,9

Ист+ Р81= 6,9

Ист+ Р91= 0

Ист+ Р101=6,9

Ист+ Р111= 6,9

Ист+ Р121= 3,4

Ист+ Р131= 3,4

Ист+ Р141= 6,9

Ист+ М11= 3,4

Ист+ Р12= 3,4

Ист+ Р22= 3,4

Ист+ Р32= 3,4

Ист+ Р42= 6,9

Ист+ Р52= 6,9

Ист+ Р62= 3,4

Ист+ Р72= 10,3

Ист+ Р82= 0

Ист+ Р92= 6,9

Ист+ Р102= 6,9

Ист+ Р112= 0

Ист+ Р122=6,9

Ист+ Р131= 0

Ист+ Р142= 0

Ист+ М12= 3,4

Коэффициент групповой сплоченности

Кв коллектива = В+ / N (N - 1)

Кв коллектива = 33 / 30 × (30 - 1) = 0,04

Матрица показателей социально - психологического климата отношений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Объект, для которого рассчитываются показатели | Показатели социально – психологических отношений |
| Коэффициент сплоченности | Положит. статус индивида в коллективе | Положит. статус индивида в смене | Отриц. статус индивида в коллективе | Отриц. статус индивида в смене |
| 1 | Коллектив | 0,04 | \* | \* | \* | \* |
| 2 | 1 Смена | 0,07 | \* | \* | \* | \* |
| 3 | Мастер 1 | \* | 3,4 | 14,3 | 0 | 0 |
| 4 | 1-й рабочий | \* | 6,9 | 14,3 | 0 | 0 |
| 5 | 2-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 6 | 3-й рабочий | \* | 6,9 | 7.1 | 0 | 0 |
| 7 | 4-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 8 | 5-й рабочий | \* | 3,4 | 7,1 | 0 | 0 |
| 9 | 6-й рабочий | \* | 3,4 | 7.1 | 0 | 0 |
| 10 | 7-й рабочий | \* | 6,9 | 7.1 | 0 | 0 |
| 11 | 8-й рабочий  | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 12 | 9-й рабочий | \* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13 | 10-й рабочий | \* | 6,9 | 7.1 | 0 | 0 |
| 14 | 11-й рабочий  | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 15 | 12-й рабочий  | \* | 3,4 | 7,1 | 0 | 0 |
| 16 | 13-й рабочий  | \* | 3,4 | 7,1 | 0 | 0 |
| 17 | 14-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 18 | 2 Смена | 0,07 | \* | \* | \* | \* |
| 19 | Мастер 2  | \* | 3,4 | 14,3 | 0 | 0 |
| 20 | 1-й рабочий | \* | 3,4 | 7,1 | 0 | 0 |
| 21 | 2-й рабочий | \* | 3,4 | 14,3 | 0 | 0 |
| 22 | 3-й рабочий | \* | 3,4 | 14,3 | 0 | 0 |
| 23 | 4-й рабочий | \* | 6,9 | 7.1 | 0 | 0 |
| 24 | 5-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 25 | 6-й рабочий | \* | 3,4 | 7,1 | 0 | 0 |
| 26 | 7-й рабочий | \* | 10,3 | 7,1 | 0 | 0 |
| 27 | 8-й рабочий  | \* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 28 | 9-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 29 | 10-й рабочий | \* | 6,9 | 7,1 | 0 | 0 |
| 30 | 11-й рабочий  | \* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 31 | 12-й рабочий  | \* | 6,9 | 7.1 | 0 | 0 |
| 32 | 13-й рабочий  | \* | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 33 | 14-й рабочий | \* | 0 | 0 | 0 | 0 |

Вывод: Матрица показателей социально – психологического климата отношений на мебельной фабрике показала, что коэффициент сплоченности в коллективе равен 0,04%. Следовательно, можно сделать вывод, что в данном коллективе недостаточная сплоченность. По социометрическому статусу в первой смене выявились такие типы членов как: один работник «изолированный» - не получивший ни одного выбора; ни одного «пренебрегаемого» - работника, не один член коллектива не получил отрицательного выбора; один работник «звезда» - член смены, получивший наибольшее количество выборов, личность, обладающая наибольшей популярностью.

Во второй смене выявились такие типы членов как: трое человек «изолированные», один работник «пренебрегаемый», один работник «звезда». Чтоб коллектив сплотить необходимо изолированным работникам давать совместные поручения, работу также внедрять их к другим типам членов.

Тема 4 «Этапы формирования коллектива»

Каждый коллектив, каждая группа при условии умелого руководства, может достичь самой высокой стадии развития. Коллективу было предложено самостоятельно определить, к какому этапу развития соответствует развитие их коллектива. Большинство членов коллектива решили что их коллектив относиться к стадии «Зрелость». На этой стадии группа функционирует как коллектив, сплоченный вокруг хорошо осознаваемых всеми реальных общих целей, в которые сведены цели индивидуальные. Действуют прочные связи между членами коллектива. Людей оценивают по достоинствам, а не по их претензиям. Отношения носят неформальный, психологически комфортный характер. Личные разногласия разрешаются без отрицательных эмоций и психологического напряжения. Коллектив демонстрирует отличные результаты, расширяется делегирование полномочий, и все больше членов коллектива участвует в планировании и принятии решений.

С помощью наблюдения, результатов социометрии и данных других исследований я сделала самостоятельный вывод о стадии развития данного коллектива. Данный коллектив находится на стадии развития именно «притирка» потому что коллективе действуют не прочные связи. Людей не принимают и не оценивают по достоинству друг друга, к друг другу у членов коллектива очень много претензий. Отношения носят неформальный характер, но приносят удовлетворение. Личные разногласия быстро устраняются, но некоторые работники отстранены от всего коллектива и общаться тесными группами .

В ходе изучения коллектива было установлено, что коллектив относится к уровню Г – коллектив, полностью способный и желающий работать, данному уровню присущ стиль управления, такой как передача полномочий.

Одними из основных факторов препятствующих эффективной работе коллектива являются: загруженность работой, т.е. ответственная работа, недостаточно хорошо оборудовано рабочее место, площадь помещения не соответствует стандартам для данного вида производства.

Тема 5 «Конфликтные ситуации и пути их разрешения»

В период практики были протестированы отдельные сотрудники фабрики на предмет уровня их конфликтности, им был предложен тест «Конфликтная личность» (см. Приложение П)

Канида Андрей Юрьевич - тактичен, не любит конфликтов, легко избегает критических ситуаций, стремиться быть приятной для окружающих.

Малохваева Анна Викторовна– конфликтная личность. Настойчиво отстаивает свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ее служебные или личные отношения.

Красивая Вероника Родионовна- тактична, не любит конфликтов, легко избегает критических ситуаций, стремиться быть приятной для окружающих.

Изучив также и других сотрудников ателье, я пришла к выводу, что в данном коллективе практически нет конфликтных личностей. В коллективе не происходит столкновений противоположно направленных целей, в целом коллектив сплоченный, если возникают разногласия, то они очень быстро разглаживаются.

Возможные рекомендации по управлению или разрешению конфликтов в организации:

1. Выяснение скрытых и явных причин конфликта, определение, что действительно является предметом разногласий, претензий. Порой сами участники не могут или не решаются четко сформулировать главную причину конфликта.
2. Определение проблемы в категориях целей, а не решений. Нужно проанализировать не только различные позиции, но и стоящие за ними интересы.
3. Сконцентрируйте внимание на интересах, а не на позициях. Наша позиция - это то, о чем мы заявляем, на чем настаиваем, наша модель решения. Наши интересы — это то, что побудило нас принять данное решение. Интересы — это наши желания и заботы. Именно в них — ключ к решению проблемы.
4. Делайте разграничения между участниками конфликта и возникшими проблемами. Поставьте себя на место оппонента. Будьте жестки по отношению к проблеме и мягки по отношению к людям.
5. Справедливо и непредвзято относитесь к инициатору конфликта. Не забывайте, что за недовольством и претензиями, как правило, стоит проблема, которая тяготит человека, доставляет ему беспокойство и неудобство.

7. Не расширяйте предмет конфликта, старайтесь сократить число претензий. Нельзя сразу разобраться во всех проблемах.

8. Придерживайтесь правила «эмоциональной выдержки». Осознайте и контролируйте свои чувства. Учитывайте состояние и индивидуальные особенности участников конфликта. Это препятствует перерастанию реалистических конфликтов в нереалистические.

Тема 6 «Кадровое планирование в организации»

Кадровое планирование – это определение количественной и качественной потребности в человеческих ресурсах в соответствии с поставленными стратегическими целями организации. Кадровое планирование должно учитывать все многообразие деятельности организации.

Планирование кадров на фабрике проходит активно, в данное время на производстве дефицита в кадрах нет.

Потребность в персонале покрывается внешними источниками.

Фабрика заключила договора с такими учреждениями как: профессиональное училище № 29; №11, Центр занятости.

Профессиональное училище № 29 ; №11 предоставляет студентов на практику на фабрику, в данный момент на предприятии студенты проходят практику, во время прохождения и по окончанию практики будут отмечены отличившиеся и планируется дальнейшее трудоустройство На мебельное производство.

Мебельная фабрика сотрудничает с Центром занятости, давно подписали с ним договор на переобучение студентов если это действительно важно для производства, финансовые затраты на обучение оплачивает Центр занятости.

Данная программа поиска кадров очень эффективна и экономична для производства. Так ака для поиска сотрудников не затрачивается много средств.

Ознакомившись с характеристикой персонала, выявилась такая закономерность в том, что коллектив состоит как из женщин так и из мужчин, но при этом преобладает мужская половина.

Вывод: об эффективности кадрового планирования в данной организации можно сказать следующее, что в настоящее время спланирована отличная программа по наему персонала, четко поставлены цели, оцениваются наличные ресурсы организации. Организация располагает высококвалифицированным персоналом, который необходим для решения ее задач.

Тема 7 «Отбор кадров и наем персонала»

Отбор кадров – это процесс изучения профессиональных и деловых качеств каждого претендента с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности; оценка кандидатов из привлеченного резерва на соответствие требованиям; выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его специальности, квалификации, личных способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Технология процесса отбора и найма персонала на предприятии осуществлялась следующим образом:

* подавалось объявление в центр занятости на вакантную должность;
* кандидаты, пришедшие на фабрику, проходили собеседование с руководителем;
* оценивались результаты проведенных собеседований, профессиональных знаний.

Критерии отбора необходимы, чтобы программа отбора была действенной. Отбор может стать невозможным, если список требований к работнику со стороны организации будет слишком велик. На предприятии выделялись следующие критерии отбора:

* образование;
* опыт;
* персональные характеристики (социальный статус, возраст и т.д.);
* профессиональные знания (умения, навыки безопасного выполнения работы и т.д.);
* деловые качества (ответственность, дисциплинированность, исполнительность, добросовестность, честность, целеустремленность).

Активными методами поиска персонала были учебные заведения, центры занятости.

Эффективный отбор персонала основывается на заранее выработанных критериях. Отбор и наем – процедуры, требующие финансовых затрат. Затраты определяются такими характеристиками, как стоимость, время и качество осуществления всех необходимых процедур. Также я выявила, что эффективным методом отбора персонала является тестирование претендентов на должность.

Перечень вопросов при проведении собеседования:

1. Расскажите немного о себе (образование, семейное положение, основной род деятельности, профессиональные интересы и т.д.)?
2. Почему Вы ушли с предыдущей работы?
3. Почему Вы выбрали нашу организацию? что от нее ожидаете?
4. Какие цели ставите перед собой при трудоустройстве на работу?
5. Не помешает ли Ваша личная жизнь данной работе?
6. На какую заработную плату Вы рассчитываете в первое время?
7. Считаете ли Вы, что надо скрывать от коллег, если Вы чего-то не знаете?
8. Как Вы повышаете свои профессиональные знания? Любите ли Вы учиться?
9. Как вы строите взаимоотношения с коллегами? Испытываете ли трудности в общении?
10. Ваши сильные и слабые стороны характера. Что Вы делаете, чтобы избавиться от своих недостатков?
11. Какими, на Ваш взгляд, качествами должен обладать идеальный работник?
12. Какие у Вас есть вопросы?

РЕЗЮМЕ

Ф.И.О. Шабалина Галина Александровна

Дата и место рождения 5октября 1991г.Г.Усолье-Сибирское,ул.Суворова33- 21

Адрес проживания: Г.Усолье-Сибирское,ул.Суворова33- 21

Семейное положение: Не замужем

Опыт работы: Ассистент Нотариуса

Цель: Соискание должности менеджера по управлению персоналом. Имею теоретические и практические знания в данной области, правильно оформляю документацию.

Образование: Среднее специальное профессиональное образование по специальности «Менеджер по управлению персоналом»

В данный момент обучаюсь в Ангарском Промышленно-Экономическом Техникуме по специальности «Менеджмент», за время обучения выполнила:

* Курсовую работу по менеджменту на тему «Власть как фактор управления»;
* Практику по четырем дисциплинам: информатика, экономика организации, менеджмент, основы коммерческой деятельности;
* Курсовую работу по управленческой психологии на тему «Исследование мотивации коллектива»

Достижения: прошла курс производственной (профессиональной) практики по специальности «Менеджмент» присвоена квалификация агент коммерческий имеется удостоверение, принимала участие в конкурсе «Лучший молодежный Бизнес-план», была участником II городской студенческой научно-практической конференции «Знания. Творчество. Карьера» имеются грамоты, также принимала активное участие в жизни техникума. Личностные качества: ответственность, пунктуальность, коммуникабельность, аккуратность, организованность, моральная устойчивость, уравновешенность, дисциплинированность.

Профессиональные качества: знание ПК: Excel, Word, 1С «Предприятие»,.

Подпись: 29.04.2009г.

Тема 8 «Совершенствование организации труда персонала»

Категория сотрудников уволившихся за последние шесть месяцев в на мебельной фабрике составила два человек, женщина уволилась по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, а второй человек уволился по причине разглашения коммерческой тайны организации.

Рассчитываю коэффициент средней текучести кадров:

К = а / в × 100%

К – коэффициент текучести кадров;

а – число уволившихся в отчетный период;

в – средняя численность персонала.

К = 2 / 30 × 100% = 6,6%

Рассчитав коэффициент текучести кадров можно сделать вывод, что на данном предприятии сотрудники удовлетворены своим положением, условиями и режимом труда, заработной платой, хорошей организацией работы, благоприятным отношением с администрацией (руководящим составом) поэтому на предприятии не наблюдается текучести кадров.

Составление гибкого графика работы сотрудников На мебельной фабрике не допустимо, так как у них большой объем работы, загруженность. Если составить гибкий график, то возможно снижение эффективности производства, а, следовательно, предприятие понесет убытки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вересов В.Л., Психология управления: Учебное пособие [Текст]/ В.Л. Вересов. - М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2001. -224с.

2. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я. , Захаров Д.К. Конфликтология. [Текст]/ И.Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д.К. Захаров. - М., 2001.

3. Карпов А.В., Психология менеджмента. [Текст]/ А.В. Кибанов.- М., 2000.

4. Маслов Е.В., Управление персоналом предприятия. [Текст]/ Е.В. Маслов. – М., -Новосибирск, 2000.

5. Морозов А.В., Деловая психология. [Текст]/ А.В. Морозов. - С-Пб., 2000.

6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал технологии. [Текст]/ М.И. Магура. - М., 2001.

7. Психология управления. Курс лекций. [Текст]/ - М.-Новосибирск, 2001.

8. Пугачев, В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. [Текст]/ В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002.

9. Столяренко, Л.Д. Психология делового общения и управления. [Текст]/ Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: «Феникс», 2001.

10. Урбанович, А.А. Психология управления: Учебное пособие. [Текст] А.А. Урбанович. - Мн.: Харвест, 2002.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Тест «Каково ваше место в рабочем коллективе?»

1. Вам пришлось стоять в очереди 20 мин., и тут кто-то бесцеремонно пытается влезть в нее перед вами. Ваши действия?

А) выскажете все, что думаете по этому поводу;

Б) промолчите, но не пропустите нахала;

В) пропустите свою очередь, проклиная собственную застенчивость.

2. Завтра у вас важная встреча, на какое время вы ее запланируете?

А) на раннее утро;

Б) на вторую половину дня;

В) узнаете у собеседника, когда у того имеется свободное время для встречи с вами.

3. Вы решили посещать спортивный клуб, потому что там занимаются все ваши коллеги. Вы:

А) с упорством будете добиваться лучших показателей;

Б) будете ходить по настроению;

В) не продержитесь и недели.

4. На улице к вам обращается с вопросом корреспондент телевидения. Ваша реакция?

А) спокойно скажете что-нибудь в телекамеру;

Б) будете разговаривать только в том случае, если вопрос вам интересен;

В) откажетесь от разговора.

5. Вы начали читать интересную книгу, но вам нужно завершить работу над бумагами, которые вы взяли из офиса. Ваши действия?

А) работа важнее всего!

Б) дочитаете книгу до конца главы, а потом за работу;

В) сначала дочитаете книгу.

6. Парикмахер предложил вам попробовать какую-то новую стрижку. Согласитесь ли вы на этот эксперимент?

А) согласитесь с условием, что стрижку придумаете вы сами;

Б) доверитесь мастеру без лишних раздумий;

В) останетесь, верны своей обычной стрижке.

7. Ваши коллеги начали спорить о вопросе, в котором вы отлично разбираетесь. Ваши действия?

А) поможете коллегам разобраться;

Б) не станете вмешиваться в спор до тех пор, пока не спросят вашего мнения;

В) останетесь в стороне, т.к. уверены, что ваши мысли никого не интересуют.

8. На работе вам поручили важное дело, выполнение которого зависит от вас одного. Станете ли вы нервничать по этому поводу?

А) нет. С любым заданием вы справляетесь отлично;

Б) все зависит от того, что вам предстоит делать;

В) да. Постараетесь отказаться от задания.

9. Вы дали своей подруге на один вечер кофту. Она возвратила ее, облитую соусом, и спасти вещь уже не удастся. Ваши действия?

А) не станете делать из этого трагедии;

Б) будете требовать денежной компенсации;

В) промолчите, но в следующий раз не станете давать свои вещи подругам.

Теперь подведите итоги за каждый ответ «а» поставьте себе 1 балл, за ответ «б» - 3 балла, за ответ «в» - 6 баллов. Суммируйте полученные баллы.

Если вы набрали менее 18 баллов – вы незаменимый человек в родном коллективе. Ни один важный вопрос не решается без вашего непосредственного участия. Вы с легкостью справляетесь с любыми заданиями руководства. При полной загруженности вы еще успеваете дать дельный совет тем, кто в нем нуждается. Вы – лидер по своей природе. Вам легко найти исполнителя для любой работы. Вас часто задействуют в новых проектах, т.к. вы легко ориентируетесь в незнакомой обстановке и быстро реагируете на меняющиеся обстоятельства. Вы уже давно завоевали авторитет среди коллег, и у начальства вы на хорошем счету. Продолжайте в том же духе!

Если вы набрали от 19 до 36 баллов – вы очень спокойный человек, обладающий определенной амбициозностью. Однако вашим поистине наполеоновским планам не суждено сбыться, поскольку вам не хватает целеустремленности. Вы никогда не откажетесь от нового задания, но и особого энтузиазма не будете испытывать при его выполнении. Коллеги вас уважают, но за советом обращаются редко. Вы не являетесь для них авторитетом. Продвижение по службе у вас будет, но, вероятнее всего, в довольно отдаленном будущем. Вы берете начальство не напором и быстротой, а усидчивостью и верностью компании. Ваши старания рано или поздно будут вознаграждены. Но все же лучше, чтобы рано…

Если вы набрали от 37 до 54 баллов – вас можно охарактеризовать как очень неуверенного в себе человека. Вам трудно ориентироваться в незнакомой обстановке, а общение с новыми людьми выбивает из привычной колеи. Вы с оптимизмом смотрите в будущее, но занять место директора вам даже в голову никогда не приходило. Вы довольны тем малым, что имеете, и к большему даже не стремитесь. Ваши коллеги часто сваливают на вас всю рутинную работу. Вероятнее всего, вы так и будете занимать всю свою жизнь одну и ту же должность. Перспектива смены работы пугает вас настолько, что вы будете держаться за прежнее место даже в том случае, если вам полгода не будут платить заработную плату. Для своих коллег вы являетесь удобной «вещью», к которой они давно привыкли. В вас не видят соперника, т.к. вы не претендуете на нечто большее. К сожалению, если вы уволитесь, никто этого даже не заметит.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Тест «Можете ли вы сказать «нет» своему начальству?»

1. Босс раскритиковал ваш новый проект в пух и прах. Будете ли вы его отстаивать, если вам идея кажется просто гениальной?

А) конечно – 2 балла;

Б) нет, начальник всегда прав – 0 баллов;

В) все зависит от того, насколько у меня сегодня боевое настроение – 1 балл.

2. Начальник неожиданно попросил у вас совета. Раньше такого не бывало. Вы:

А) незамедлительно дадите, на ваш взгляд, ценный совет – 2 балла;

Б) скажете, что некомпетентны в этом вопросе, но постараетесь произнести что-либо утешительное – 1 балл;

В) откажетесь дать совет – 0 баллов.

3. Во время делового ленча вы задели поднос официанта и пролили целый стакан яркого томатного сока на дорогой костюм вашего босса. Ваши дальнейшие действия:

А) немедленно броситесь вытирать пятно – 2 балла;

Б) ограничитесь извинением – 1 балл;

В) свалите всю вину на официанта – 0 баллов.

4. Вы попросили своего начальника о повышении. Сначала вам казалось, что все «на мази», но потом вы получили отказ в письменной форме. Вы:

А) все пропало: после этой выходки меня уволят – 0 баллов;

Б) отложу повторную просьбу на год – 1 балл;

В) попрошу о личной встрече, чтобы узнать, почему мне ответили отказом – 2 балла.

5. Вы сопровождаете своего начальника на выставку художников – абстракционистов. Неожиданно он поинтересовался, нравятся ли вам работы. Вы:

А) честно признаетесь, что это направление в живописи не в вашем вкусе – 2 балла;

Б) собьете его с толку длинной, но пустой по содержанию фразой – 1 балл;

В) солжете, что вы в восторге – 0 баллов.

6. Начальник велел прийти к нему с утра в кабинет в строго определенное время. Вы торопились изо всех сил, но все равно опоздали. Теперь вы:

А) ни за что не войдете к нему в кабинет – 0 баллов;

Б) извинитесь за опоздание и останетесь для разговора – 2 балла;

В) попросите секретаря передать начальнику ваши извинения и назначить время повторной встречи – 1 балл.

7. Начальник при личной встрече пожаловался вам на одного из своих подчиненных. У вас тоже были с ним определенные проблемы и непонимание в плане личного контакта. Вы:

А) охотно согласитесь – 0 баллов;

Б) сделаете все возможное, чтобы уклониться от высказывания собственного мнения – 1 балл;

В) встанете на защиту такого же подчиненного, как и вы – 2 балла.

Теперь подсчитайте результаты вашего теста.

От 11 до 14 баллов. Вы относитесь к такой категории людей, что вас практически невозможно «подцепить» на крючок или, как говорится, заставить плясать под свою дудку.

Вы – человек с сильным характером, уверенный в себе, а потому у вас не возникает даже и мысли о страхе при высказывании собственного мнения. При общении с начальством вы держите строгую дистанцию, в любой ситуации даете ему понять, что ни капельки не боитесь его. При удобном случае можете поспорить с боссом, отстоять свой проект. Однако при такой линии поведения необходимо учитывать другую народную мудрость: «Боится – значит уважает».

Неужели вы хотите продемонстрировать начальнику, что вы его не уважаете? Чтобы не потерять место работы, поддержите мнение босса, хотя бы для виду.

От 7 до 11 баллов. Про вас можно сказать, что вы в своем общении с начальством придерживаетесь так называемой «золотой середины».

Вы достаточно пунктуальны и проницательны, а потому без труда можете определить, в какой ситуации как вам выгоднее поступить. Иногда вы соглашаетесь с вашим боссом, уважительно склоняя голову перед его опытом и положением, а иногда можете свободно высказать свое мнение. Вы продумываете, как общаться, где и когда высказывать свое собственное мнение по тому или иному вопросу. Тактика вашего общения с начальством получила название «тактика лавирования».

От 0 до 6 баллов. Если ваши результаты колеблются в этих пределах, то вы всегда готовы угодить начальству. Создается такое впечатление, что вы панически боитесь ответить отказом, пусть даже вежливым, своему боссу.

Находясь в поле его зрения, вы совершенно теряетесь и стараетесь всеми силами ему понравиться, поддерживаете его, даже если ваше собственное мнение иное. Если вы и дальше будете идти на поводу у начальства, то никогда не добьетесь повышения. Кроме того, ваш босс не так прост, как вам кажется. Ему ничего не стоит сообразить, что вы его панически боитесь, и время от времени пользоваться этим в своих личных целях. Да и Вам самому будет не слишком приятно каждый день находиться в напряженном состоянии.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Тест «Легко ли вам строить отношения с коллегами?»

Отвечать на вопросы однозначно: «да» или «нет».

1. Вы любите быть в центре внимания?
2. Вам легко удается найти тему для разговора с незнакомым человеком?
3. Вы всегда внимательно слушаете собеседника?
4. Есть ли хотя бы две области, в которых вы хорошо разбираетесь?
5. Вас раздражает, если вашей точкой зрения пренебрегают?
6. Вы больше любите говорить, чем слушать?
7. Хороший ли вы оратор?
8. Будете ли вы продолжать разговор, если тема разговора вам не известна?
9. Вы любите давать советы?
10. Имеете ли вы собственное мнение по любому вопросу?
11. Вы дадите понять собеседнику, если тема разговора вам не интересна?

А теперь подсчитайте результаты. За каждый положительный ответ поставьте себе пять баллов, и определите окончательную сумму баллов.

Если вы набрали от 0 до 18 баллов – вас можно отнести к одной из двух категорий. Вы либо молчун, из которого слова нельзя вытянуть, либо вы любите поговорить, причем вы настолько общительный человек, что общения с вами часто стараются избегать. Но это не меняет одного: общаться с вами не всегда приятно. Вам будет трудно найти контакт с коллегами по работе. Попробуйте поработать над собой. Постарайтесь с большим вниманием относиться к своим собеседникам, и вам удастся найти точки соприкосновения.

Если вы набрали от 19 до 37 баллов – вероятнее всего, вы не слишком общительный человек. Но это обстоятельство нисколько не умаляет ваших достоинств. Вы всегда приятный и внимательный собеседник, т.к. прежде всего вы умеете слушать. Ваши близкие давно привыкли к такому положению вещей, и, когда вы бываете не в духе, своим нежеланием выслушать можете случайно обидеть человека, сами того не желая. Вам следует перестать быть «жилеткой», в которую можно выплакаться. Попробуйте заявить о своем «Я» во всеуслышание, вам, несомненно, понравиться выступать в новой для себя роли оратора! Кроме того, чтобы сделать карьеру, вам придется не только поддерживать коллег советом, но и выдвигать собственные идеи. Пока вы этого не начнете делать, вам так и придется оставаться в тени своих менее стеснительных коллег.

Если вы набрали от 38 до 55 баллов – людям приятно общаться с вами. Друзья не могут без вас обойтись. Когда вас нет рядом, создается впечатление, что чего-то не хватает. Вы без труда заполняете своими разговорами все возникающие паузы. Вы – душа любой компании. И даже с теми людьми, которых вы видите впервые, вы ведете себя так, словно вы хорошие знакомые. И это прекрасно! Вы сможете наладить контакт и с коллегами по работе, и с руководящим составом. Вас сразу же заметят и начнут продвигать по службе. Вы никогда своего не упустите и уж точно не будете сдаваться без боя. Но, может, иногда все же следует давать возможность высказаться и другим людям? Попробуйте выступить в непривычной для себя роли слушателя, это позволит наладить более близкий контакт с собеседником.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Тест «Любите ли вы свою работу?»

На предложенные вопросы следует ответить «да» или «нет».

1. Можете ли вы назвать свою работу своей второй половиной?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

2. Каждое утро вы спешите на работу при любых обстоятельствах?

А) да – 5 баллов;

Б) нет – 3 балла.

3. Если вам выдастся возможность взять отгул, вы воспользуетесь этим?

А) да – 1 балл;

Б) нет – 5 баллов.

4. Вам нравится искать новые пути решения проблем, связанных с вашей работой?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

5. Вы когда-нибудь притворялись, что больны, чтобы провести денек-другой с друзьями?

А) да – 2 балла;

Б) нет - 5 баллов.

6. Вас устраивает ваша заработная плата?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

7. Как вы считаете, ваша работа престижная?

А) да – 5 баллов;

Б) нет – 1 балл.

8. Можете ли вы находиться на рабочем месте бесконечно?

А) да – 5 баллов;

Б) нет – 2 балла.

9. Может ли работа помочь вам справиться с внешними проблемами, в семье, с друзьями и т.п.?

А) да – 4 балла;

Б) нет – 1 балл.

10. Как вы считаете, вы достойны своей работы?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

11. Вы настолько сильно привязаны к своему коллективу, что можете назвать его своей семьей?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

12. Вы не замечали, что ваши друзья начинают относиться к вам с иронией, ревнуя вас к работе?

А) да – 1 балл;

Б) нет – 5 баллов.

13. Идя на работу, вы следите за тем, чтобы ваш внешний вид был совершенно безупречным?

А) да – 3 балла;

Б) нет – 1 балл.

14. Вы когда-нибудь были в отпуске за свой счет?

А) да – 2 балла;

Б) нет – 5 баллов.

А теперь подсчитайте результаты.

Если вы набрали от 30 до 35 баллов – вы не просто не любите свою работу, вы еще и порядочный халявщик. Вам достаточно сложно сосредоточиться на работе и выполнять ее качественно и серьезно. С таким отношением вы никогда не добьетесь хороших результатов и не сможете заметно продвинуться по служебной лестнице.

Если вы набрали от 36 до 42 баллов – вы относитесь к своей работе как к хорошему другу, который помогает вам решить многие проблемы, подзаработать, и, возможно, добиться неплохих результатов. Вы достаточно верны своей работе, но любовью это назвать нельзя. Подобный результат неплох, его можно назвать «золотой» серединой, т.е. вы обладаете хорошими деловыми качествами, любите свою работу, но до границ безумия эта любовь не доходит.

Если вы набрали от 43 до 46 баллов – вы до умопомрачения любите свою работу, вам действительно доставляет удовольствие проводить на ней все свое свободное время. Вы запросто можете пожертвовать собой ради дела и никогда не измените ему. Однако такое отношение иногда просто граничит с ненормальностью, поэтому, если вы и дальше будете вести себя в том же духе, вы рискуете остаться в совершенном одиночестве.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Тест «Коммуникабельны ли вы?»

Предлагаем 16 вопросов, на которые следует ответить одним из трех вариантов: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная деловая встреча. Выбивает ли вас ее ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже невмоготу?
3. Вызывает ли у вас смятение или неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, в котором вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратился к вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-либо вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 1000 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане или в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли вы отказаться от своего намерения, нежели вставать в хвост и томиться в ожидании?
12. Боитесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, исскуства, культуры, и никаких «чужих» мнений на этот счет вы не принимаете. Это так?
14. Услыхав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочитаете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменном виде, чем в устной форме?

Ключ

Да – 2 очка.

Иногда – 1 очко.

Нет – 0 очков.

Подсчитайте сумму набранных вами очков.

30 – 32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, страдаете от этого больше всех вы сами. Но и близким людям с вами нелегко. На вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25 – 29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если не ввергает вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но в вашей власти изменить эти особенности характера. При увлеченности вы ведь приобретаете полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

19 – 24 очка. Вы в известной степени общительны, в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

14 – 18 очков. Нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости, без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний, чьи-то выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

9 – 13 очков. Вы весьма общительны, порой, быть может, даже сверх меры. Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Иногда вспылите, но быстро отходите. Чего вам не достает – так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, вы сможете себя заставить не отступать.

4 – 8 очков. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно высказываете мнение по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя «в своей тарелке». Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете довести его до конца. По этой причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнением. Задумайтесь над этими фактами.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с вами. Да, вам бы поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительное отношение к людям, наконец, подумайте и о своем здоровье – такой «стиль» жизни не проходит бесследно.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Тестовая методика «Диагностика уровня самооценки личности»

Вам предлагается набор из 40 профессионально-деловых и личностных качеств. Из этого набора выберите качества, присущие вам (то есть достаточно устойчиво проявляющиеся в особенностях вашего поведения и деятельности), затем подчеркните их. При выборе качеств постарайтесь быть максимально честными.

Адаптивность

Активность

Гибкость мышления и деятельности

Готовность к разумному риску

Дисциплини-рованность

Инициативность

Коллективизм

Коммуникабельность

Надежность

Настойчивость

Объективность

Обязательность

Организованность

Ответственность

Открытость

Прагматичность

Принципиальность

Решительность

Самокритичность

Самолюбие

Самообладание

Самостоятельность

Системность в работе

Смелость

Справедливость

Стремление к самосовершенствованию

Стремление к успеху

Стрессоустойчивость

Тактичность

Твердость

Творчество

Требовательность

Уверенность в себе

Управленческая компетентность

Умение делегировать свои полномочия

Умение организовать деятельность

Умение увидеть главное

Целеустремленность

Честность

Эрудированность

Обработка результатов: подсчитайте количество выделенных вами качеств и разделите это число на число качеств в предлагаемом списке, то есть на 40. Полученный результат теоретически может находиться в пределах от 0 до 1. Оцените уровень своей самооценки в соответствии с предлагаемым ключом: Если число находится в пределах от 0,35 до 0,65, то это свидетельствует о наличии оптимальной самооценки. Если число находится в пределах от 0,20 до 0,34, то это свидетельствует об умеренно заниженной самооценке. Если число находится в пределах от 0,66 до 0,80, то это свидетельствует об умеренно завышенной самооценке. Если полученное число меньше 0,20 или больше 0,80, то это свидетельствует о наличии соответственно неадекватно заниженной или неадекватно завышенной самооценки.

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Опросник на определение функционального профиля личности управленца

Прочитав в опроснике утверждение в соответствии с его номеров надо отметить знаком «+» в ответном листе Ваше мнение под одной из четырёх градаций: «Это не верно», «Это не совсем так», «В общем, это верно», «Полностью согласен», которые оцениваются баллами – 0, 1, 2, 3

|  |  |
| --- | --- |
| Номер утверждения | Ответы |
| Это не верно | Это не совсем так | В общем, это верно | Полностью согласен |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| …… |  |  |  |  |
| 30 |  |  |  |  |

1. Мне удаётся координировать действия подчинённых людей (служб, отделов).
2. Я нахожу оптимальный вариант в расстановке кадров для получения наилучших результатов в работе.
3. Я согласовываю усилия работников на выполнение плана (какой-нибудь задачи).
4. Могу направить работу коллектива во внезапно сложившихся трудных (экстремальных) ситуациях).
5. Мне удаётся разрешать конфликты в коллективе.
6. Мне известны существенные потребности, цели, желания и стремления исполнителей.
7. Учитывая личностные особенности работников, мне удаётся реализовать индивидуальный подход к ним.
8. Я доброжелателен, уважителен и терпим в общении с подчинёнными.
9. В управлении учитываю межличностные отношения внутри группы, знание себя и особенностей своего поведения.
10. Зная отношение у труду своих работников, могу их поощрять или оказывать им помощь и поддержку при необходимости.
11. Мне удаётся оптимально распределить поручения между сотрудниками.
12. Могу определить задачи и полномочия для исполнителей.
13. Организую дисциплину труда в своём коллективе подчинённых.
14. В своей руководящей деятельности требую персональной и коллективной ответственности за порученное дело от своих исполнителей.
15. Для выполнения определённых задач создаю новые подразделения в своей структуре управления.
16. Мне удаётся предвидеть конечный результат деятельности коллектива.
17. Я могу спроектировать способы и создать методы, необходимые для достижения целей управления.
18. Могу заранее продумать оптимальную стратегию управленческих действий.
19. В своей руководящей работе определяю основные социальные проблемы будущего.
20. Мне удаётся распознать возможные негативные явления в развитии коллектива и производства.
21. Я умею определить перспективные направления в своей руководящей работе.
22. Я могу определить исходные предпосылки для принятия решений.
23. Осуществляю поиск и определяю альтернативы для принятия решений.
24. Среди всех предлагаемых решений я выбираю оптимальное в соответствии с возможностями исполнителей.
25. Я могу, составить развёрнутый план своей управленческой деятельности.
26. При контроле не стремлюсь уличить исполнителей в неверных действиях и поступках, а оказываю им своевременную помощь.
27. У меня доброжелательный и доверительный характер контроля и я определяю фактически достигнутые результаты.
28. Я предпринимаю необходимые корректирующие действия только по результатам контроля.
29. В процедуре контроля мне удаётся выявить, в какой степени результаты проверки отличаются от установленных стандартов.
30. Периодически чётко подвожу итоги работы с целью предотвращения будущих ошибок.

Ключ к методике

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Номера утверждений | Итог | Функциональные типы личности управленца | от 0 до 5 баллов – низкий уровень; от 6 до 9 баллов – средний уровень; от 10 до 15 баллов – высокий уровень |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | Координирующий |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  | Мотивирующий |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |  | Организационный |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |  | Прогнозирующий |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |  | Планирующий |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |  | Контролирующий |

Типологии психологической характеристики личности руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Типы личности | Стили мышления | Функции управления |
| Социальный. Коммуникабельность, принимает участие в обсуждении и принятии коллективных решений, не пренебрегает советом коллег, зависим от мнения группы. | Идеалист | Координация |
| Артистический. Независим в решениях, оригинален, гибкий, маневренный, динамичный, склонен к импровизации, предпочитает творческие занятия. | Синтезатор | Мотивация |
| Предприимчивый. Хороший организатор, энтузиаст, импульсивный, энергичный, решительный, любит признание, любит руководить, хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью. | Прагматик | Организация |
| Интеллектуальный. Аналитичен, рационален, оригинален, любит решать интеллектуальные задачи. | Аналитик | Прогноз (анализ) |
| Конвенциальный. Предпочитает чёткую структурированную деятельность, консервативен, не любит смену деятельности, предпочитает работу, связанную с канцелярией, расчетами. Преобладают математические способности.  | Технолог | Планирование |
| Реалистический. Занимается конкретными объектами, развиты математические способности (точность), контролирует свои действия в соответствии с нормативами. | Реалист | Контроль |

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Тест «Темперамент»

Для того чтобы определить свои индивидуальные психофизиологические способности, воспользуйтесь популярным тестом английского психолога Г. Айзенка. Данный тест выявляет две основные характеристики личности:

1.Экстраверсия – интроверсия.

Люди подразделяются на экстравертов («обращенных наружу») и интровертов («обращенных в себя»).

Экстраверты очень общительны, раскованны в поведении, чаще всего веселы и оптимистичны, хотя бывают весьма вспыльчивы и агрессивны. Они готовы к быстрым реакциям, склонны к риску и частым переменам. Им необходима постоянная стимуляция от внешней среды.

Интроверты – полная противоположность экстравертов, стимулом для них является их внутренний мир. Они замкнуты, живому общению предпочитают книгу, не ищут общения, во всем сдержаны, медлительны, избегают шумных обществ, но если дружат, то преданно.

В жизни практически не встречаются «чистые» экстраверты и интроверты. Все люди занимают позицию ближе к тому или иному типу.

2.Эмоциональная неустойчивость – стабильность.

Эмоциональная неустойчивость характеризуется постоянными эмоциональными переживаниями. Повышается чувствительность к своим неудачам и ошибкам, появляются постоянные тревоги, самообвинения, стремление к самосовершенствованию.

Стабильность, наоборот, характеризуется уравновешенностью, холодностью, негибкостью и нестабильностью сочувствовать переживаниям других. Но крайнее значение характеристик редки, чаще они представлены в той или иной степени проявления.

Инструкция

Ответьте, пожалуйста, «да» или «нет» на следующие 57 вопросов.

1. Вы часто испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы «встряхнуться», испытать возбуждение?

2. Часто ли вы нуждаетесь в друзьях, которые вас понимают, могут ободрить или утешить?

3. Вы человек беспечный?

4. Правда ли, что вам очень трудно отвечать «нет»?

5. Задумываетеся ли вы перед тем, как что-нибудь предпринять?

6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, не считаясь с тем, что вам это невыгодно?

7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?

8. Обычно вы говорите и действуете быстро, не раздумывая?

9. Часто ли вы чувствуете себя несчастным без достаточно на то причин?

10. Сделали бы вы почти все что угодно на спор?

11. Возникает ли у вас чувство смущения, когда вы хотите заговорить с симпатичным молодым человеком противоположного пола?

12. Бывает ли, что вы выходите из себя, злитесь?

13. Часто ли вы действуете под влиянием минутного настроения?

14. Часто ли вы беспокоитесь из-за того, что сделали или сказали что-нибудь такое, чего не следовало бы делать и говорить?

15. Предпочитаете ли вы книги встречам с людьми?

16. Легко ли вас обидеть?

17. Любите ли вы часто бывать в компаниях?

18. Бывают ли у вас мысли, которые вы бы хотели скрыть от других?

19. Верно ли, что иногда вы полны энергии, так что все горит в руках, а иногда совсем вялы?

20. Предпочитаете ли вы иметь друзей поменьше, но особенно близких вам?

21. Часто ли вы мечтаете?

22. Кокга на вас кричат, вы отвечаете тем же?

23. Часто ли вас беспокоит чувство вины?

24.Все ли ваши привычки хороши и желательны?

25. Способны ли вы дать волю чувствам и вовсю поселиться в компании?

26. Считаете ли вы себя человеком возбудимым и чувствительным?

27. Считают ли вас человеком живым и веселым?

28. Часто ли вы, сделав какое-нибудь важное дело, испытываете чувство, что могли бы его сделать лучше?

29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?

30. Вы иногда сплетничаете?

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

32. Если вы хотите узнать о чем-нибудь, то вы предпочитаете прочитать об этом в книге, нежели спросить?

33. Бывают ли у вас приступы серцобиения?

34. Нравится ли вам работа, которая требует от вас постоянного внимания?

35. Бывает ли, что вас «бросает в дрожь»?

36. Вы всегда платили бы за провоз багажа на транспорте, если бы не опасались проверки?

37. Вам не приятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?

38. Раздражительны ли вы?

39. Нравится ли вам работа, которая требует от вас быстроты?

40. Волнуетесь ли вы по поводу каких-то неприятных событий, которые могли бы произойти?

41. Вы ходите медленно и неторопливо?

42. Вы когда-нибудь опаздывали на работу или на свидание?

43. Часто ли вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что никогда не упустите случай побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?

46. Вы чувствовали бы себя очень несчастным человеком, если бы длительное время были лишены широкого общения с людьми?

47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?

48.Есть ли среди ваших знакомых люди, которые вам явно не нравятся?

49. Можете ли вы сказать, что вы – весьма уверенный в себе человек?

50. Легко ли вы обижаетесь, когда люди указывают на ваши ошибки в работе или на ваши личные промахи?

51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?

52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?

53. Легко ли вам внести оживление в довольно скучную компанию?

54. бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых не разбираетесь?

55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?

56. Любите ли вы подшучивать над другими?

57. Страдаете ли вы от бессонницы?

Ключ

Чтобы определить особенности своего характера, необходимо сверить полученные ответы с приведенным ключом.

Для подсчета экстраверсии ставьте против своих ответов крестики, если они совпали с ответами ключевого списка: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 37, 39, 44, 46, 49, 53, 56, - «да»; 5, 15, 20, 29, 32, 34, 41, 51 – «нет».

Подсчитайте количество крестиков (баллов) по шкале экстраверсии.

Для подсчета эмоциональной устойчивости ставьте против своих ответов крестики, если вы ответили «да» на следующие вопросы: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57. Подсчитайте количество крестиков (баллов) по шкале эмоциональной устойчивости.

Вашу искренность при ответах на вопросы проверьте, ставя крестики, если ответили «да» на вопросы 6, 24, 36 и если ответили «нет» на вопросы 12, 18, 30, 42, 48, 54. Подсчитайте количество крестиков (баллов) по шкале искренности. Если вы выбрали здесь «нет» свыше 4 крестиков, результаты тестирования считаются недостоверными, так как вы небыли достаточно честны перед самим собой и пытались представить себя в более выгодном свете. Если вы набрали менее 4 крестиков, результаты тестирования достоверны, и вы можете наглядно отразить их так в называемом «круге Айзенка».

Отметьте свой результат точкой с координатами:

- по горизонтали – баллы по экстраверсии;

- по вертикали – баллы по эмоциональной устойчивости.

Анализ результатов

Подставив свой результат в «круг Айзенка», вы узнали дополнительные индивидуальные свойства своего характера и темперамента.

Если точка оказалась в секторе «Сангвинический», то вам в той или иной степени свойственны следующие черты:

* Легкая приспособляемость к изменчивым условиям среды;
* Высокая сопротивляемость трудностям жизни;
* Подвижность;
* Общительность;
* Широкий круг знакомств;
* Частая смена привязанностей;
* Активность и работоспособность;
* Быстрая переключаемость на новые типы работ;
* Легкость переучивания;
* Продуктивность деятельности;
* Оптимистичность.

Вы несколько поверхностны в восприятии людей и явлений, при отсутствии внешних стимулов становитесь скучным и вялым.

Если ваш результат оказался в секторе «Холерический», то вам свойственны следующие черты:

* Повышенная возбудимость;
* Большая жизненная энергия;
* Недостаток самообладания;
* Несдержанность;
* Неуравновешенность;
* Резкость;
* Порывистость движений.

Вы увлеченно боритесь за свои дела, но сил у вас хватает ненадолго, вам свойственны спады и подъемы настроения. В общении часто крикливы, вспыльчивы, нетерпеливы.

Если ваш результат оказался в секторе «Флегматический», то вам свойственны следующие характеристики:

* Малая чувствительность и эмоциональность;
* Спокойствие;
* Медлительность;
* Уравновешенность;
* Упорство;
* Терпеливость, выдержка и самообладание;
* Выносливость и работоспособность;
* Инертность.

Вы – надежный друг, не склонны к перемене своего окружения, круг вашего общения достаточно узок, хорошо сопротивляетесь сильным и продолжительным раздражителям.

Если ваш результат обнаружил «Меланхолический» темперамент, то вам свойственны следующие черты:

* Высокая чувствительность;
* Эмоциональная ранимость;
* Пассивность и заторможенность из-за слабого сопротивления воздействию внешних стимулов;
* Инертность;
* Слезливость и обидчивость;
* Боязливость;
* Тревожность;
* Неуверенность в себе;
* Робость.

Мимика и движения выразительны, поэтому по вашему лицу не заметишь бурю чувств, которые переживаете вы. Вас настораживает новая обстановка, новые люди, поэтому вы смущаетесь, уходите в себя, уединяетесь. Вы чувствительны к человеку и всему, что с ним связанно, обладаете богатым внутренним миром.

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Тест «Определение коммуникативных и организаторских способностей»

Этот тест предназначен не для выявления вышеуказанных способностей, а для измерения степени их выраженности. За положительные ответы ставьте «+», за отрицательные «-».

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию вашего решения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравиться ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за какими-нибудь другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами игры и развлечения?
11. Трудно ли вам входить в новые компании?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было сделать сегодня?
13. Легко ли вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие вас люди, и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных развлечениях?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Считаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую компанию?
30. Принимали ли вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли опаздываете вы на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Результаты.

Сравните ваши ответы со значениями дешифраторов № 1 и № 2. Количество совпавших ответов позволит найти коэффициент организаторских (Корг) или коммуникативных (Кком) склонностей.

Например, у вас совпало 5 значений из 20-ти предложенных в дешифраторе № 1, тогда:

Кком = 5×1 / 20 = 0,25

И по шкале оценок найдите уровень ваших коммуникативных склонностей.

Дешифратор №1

Коммуникативные склонности

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | + | 11 | - | 21 | + | 31 | - |
| 3 | - | 13 | + | 23 | - | 33 | + |
| 5 | + | 15 | - | 25 | + | 35 | - |
| 7 | - | 17 | + | 27 | - | 37 | + |
| 9 | + | 19 | - | 29 | + | 39 | - |

Шкала оценок коммуникативных склонностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Кком | Оценка | Уровень проявления коммуникативных склонностей |
| 0,1-0,45 | 1 | Низкий |
| 0,46-0,55 | 2 | Ниже среднего |
| 0,56-0,65 | 3 | Средний |
| 0,66-0,75 | 4 | Высокий |
| 0,76-1,0 | 5 | Очень высокий |

Дешифратор №2

Организаторские склонности

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | + | 12 | - | 22 | + | 32 | - |
| 4 | - | 14 | + | 24 | - | 34 | + |
| 6 | + | 16 | - | 26 | + | 36 | - |
| 8 | - | 18 | + | 28 | - | 38 | + |
| 10 | + | 20 | - | 30 | + | 40 | - |

Шкала оценок организаторских склонностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Корг | Оценка | Уровень проявления организаторских склонностей |
| 0,2-0,55 | 1 | Низкий |
| 0,56-0,65 | 2 | Ниже среднего |
| 0,66-0,7 | 3 | Средний |
| 0,71-0,8 | 4 | Высокий |
| 0,81-1 | 5 | Очень высокий |

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Определение направленности личности (ориентационная анкета).

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» - 0, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция:

Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее, мы попросим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению и более всего ценен для Вас. Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1- 27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от Вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для Вас.

Время от времени контролируйте себя, правильно ли Вы записываете ответы, рядом с теми ли пунктами. В случае, если Вы обнаружите ошибку, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно.

Тестовый материал

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

А) одобрения моей работы;

Б) сознания того, что работа сделана хорошо;

В) сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

А) тренером, который разрабатывает тактику игры;

Б) известным игроком;

В) выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

А) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;

Б) вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;

В) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

А) радуются выполненной работой;

Б) с удовольствием работают в коллективе;

В) стремятся выполнить свою работу лучше всех.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

А) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;

Б) были верны и преданы мне;

В) были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

А) с кем складываются хорошие взаимоотношения;

Б) на кого всегда можно положиться;

В) кто может многого достичь в жизни.

7. Больше всего я не люблю:

А) когда у меня что-то не получается;

Б) когда портятся отношения с товарищами;

В) когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

А) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;

Б) вызывает дух соперничества в коллективе;

В) недостаточно хорошо знает свой предмет.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

А) проводить время с друзьями;

Б) ощущение выполненных дел;

В) когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

А) добился успеха в жизни;

Б) по-настоящему увлечен своим делом;

В) отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь школа должна:

А) научить решать задачи, которые ставит жизнь;

Б) развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;

В) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

А) для общения с друзьями;

Б) для отдыха и развлечений;

В) для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

А) работаю с друзьями, которые мне симпатичны;

Б) у меня интересная работа;

В) мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда:

А) другие люди меня ценят;

Б) испытывать удовлетворение от выполненной работы;

В) приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

А) рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать.

Б) написали о моей деятельности;

В) обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:

А) имеет ко мне индивидуальный подход;

Б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету;

В) устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

А) оскорбление личного достоинства;

Б) неудача при выполнении важного дела;

В) потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

А) успех;

Б) возможности хорошей совместной работы;

В) здравый практичный ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

А) считают себя хуже других;

Б) часто ссорятся и конфликтуют;

В) возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

А) работаешь над важным для всех делом;

Б) имеешь много друзей;

В) вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:

А) доступным;

Б) авторитетным;

В) требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

А) о том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;

Б) о жизни знаменитых и интересных людей;

В) о последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

А) дирижером;

Б) композитором;

В) солистом.

24. Мне бы хотелось:

А) придумать интересный конкурс;

Б) победить в конкурсе;

В) организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важнее всего знать:

А) что я хочу сделать;

Б) как достичь цели;

В) как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

А) другие были им довольны;

Б) прежде всего, выполнить свою задачу;

В) его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

А) в общении с друзьями;

Б) просматривая развлекательные фильмы;

В) занимаясь своим любимым делом.

Ключ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Я | О | Д | № | Я | О | Д |
| 1 | А | В | Б | 15 | Б | В | А |
| 2 | Б | В | А | 16 | А | В | Б |
| 3 | А | В | Б | 17 | А | В | Б |
| 4 | В | Б | А | 18 | А | Б | В |
| 5 | Б | А | В | 19 | А | Б | В |
| 6 | В | А | Б | 20 | В | Б | А |
| 7 | В | Б | А | 21 | Б | А | В |
| 8 | А | Б | В | 22 | Б | А | В |
| 9 | В | А | Б | 23 | В | А | Б |
| 10 | А | В | Б | 24 | Б | В | А |
| 11 | Б | А | В | 25 | А | В | Б |
| 12 | Б | А | В | 26 | В | А | Б |
| 13 | В | А | Б | 27 | Б | А | В |
| 14 | А | Б | В |  |  |  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ П

Тест «Конфликтная личность»

Тест позволяет оценить степень вашей конфликтности или тактичности. Конфликтная личность может существенно дезорганизовать весь коллектив, втягивая в свои проблемы одного из других коллег и «сталкивая их лбами» в личных целях.

Инструкция

Выберите один из трех предложенных вариантов ответа – а, в, с.

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете?

А. Избегаете вмешиваться в сору;

Б. Можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего, который прав;

В. Всегда вмешиваетесь и до конца отстоите свою точку зрения.

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

А. Нет;

Б. Да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему;

В. Всегда критикуете за ошибки.

3. Ваш непосредственный начальник излагает свой план работы, который вам кажется не рациональным. Предложите ли вы свой план, который вам кажется лучше?

А. Если другие поддержат, то да;

Б. Разумеется, вы будете поддерживать свой план;

В. Боитесь, что за критику вас могут лишить премиальных.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

А. Только с теми, кто не обижается, и если споры не портят ваши отношения;

Б. Да, но только по принципиальным, важным вопросам;

В. Вы спорите со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается пролезть вперед вас без очереди:

А. Считая, что и вы не хуже его, попытаетесь обойти очередь;

Б. Возмущаетесь, но про себя;

В. Открыто высказываете свое негодование.

6. Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение, экспериментальная работа вашего коллеги, в которой есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите?

А. Выскажитесь и о положительных, и об отрицательных сторонах этого проекта;

Б. Выделите положительные стороны в его работе и предложите представить возможность продолжить ее;

В. Станете критиковать ее: чтобы быть новатором, нельзя допускать ошибки.

7.Представьте: свекровь (теща) постоянно говорит вам о необходимости экономии и бережливости, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о своей последней покупке. Что вы ей скажете?

А. Что одобряете покупку, если она доставила ей удовольствие;

Б. Что эта вещь безвкусна;

В. Постоянно ругаетесь, ссоритесь из-за этого.

8.Вы встретили подростков, которые курят. Как вы реагируете?

А. Думаете: «Зачем мне портить настроение из-за чужих, плохо воспитанных озорников?»;

Б. Делаете им замечание;

В. Если бы это было в общественном месте, то вы бы их отчитали.

9.В ресторане вы замечаете, что официант обсчитал вас:

А. В таком случае вы не даете ему чаевых, которые заранее приготовили, если бы он поступил честно;

Б. Попросите, чтобы он при вас подсчитал сумму;

В. Это будет поводом для скандала.

10.Вы в доме отдыха. Администратор занимается посторонними делами, сам развлекается вместо того, чтобы выполнять свои обязанности: не следит за уборкой комнат, разнообразием меню. Возмущает ли вас это?

А. Да, но если даже вы выскажите ему какие-то претензии, это вряд ли что-то изменит;

Б. Вы находите способ пожаловаться на него, пусть его накажут или даже уволят с работы;

В. Вы вымещаете недовольство на младшем персонале: уборщицах, официантах;

11.Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли вы свою ошибку?

А. Нет;

Б. Разумеется;

В. Какой же у вас авторитет, если вы признаетесь, что были не правы?

Ключ

Каждый вариант ответа получает определенное количество очков:

Ответ «а» - 4 очка;

Ответ «в» - 2 очка;

Ответ «с» - 0 очков.

Результат.

От 33 до 44 очков. Вы тактичны. Не любите конфликтов, даже если и можете их сгладить, легко избегаете критических ситуаций. Когда же вам приходится вступать в спор, то вы учитываете, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но, когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь ее оказать. Не думаете ли вы, что тем самым вы теряете к себе уважение в глазах других?

От 15 до 29 очков. О вас говорят, что вы конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ваши служебные или личные отношения. И за это вас уважают.

От 10 до 14 очков. Вы ищите поводов для споров, большая часть которых излишня, мелочна. Любите критиковать, но только когда это выгодно вам. Вы навязываете свое мнение, даже если не правы. Вы не обидитесь, если вас будут считать, любителем поскандалить? Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности?