

Раздел 1. Субъект социально-психологического пространства

Тема 1.1 Социально-психологическое пространство

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- оценить свою готовность действовать в социально-психологическом пространстве строительной отрасли;
- анализировать функционал строительства как социального института;

В современной экономике период стабильности сменяется периодами кризиса. В кризисы строительные организации снижают свои издержки, в том числе и за счет заработной платы сотрудников. И для сотрудников, которые заняты в строительстве, возникает необходимость по анализу и корректировке своего профессионального пути и своих профессиональных целей. Потребность в обучении выступает в качестве биографического ресурса для индивида при выстраивании стратегического плана профессионального жизненного курса.

Задание 1.1.1 Кризис в строительной отрасли

Ситуация

После окончания строительного вуза проектировщик начал работать в компании-застройщике по своей специальности. Через год произошел экономический кризис, и компания-застройщик снизила заработную плату всему персоналу на 20% и перевела на частичную занятость.

Молодой специалист встал перед выбором.

1) Как бы вы поступили на месте молодого проектировщика? Выберите свой вариант.

1. Остался работать на прежнем месте работы и понимая, что зарплата сократилась на 20%.

2. Перешел бы в другое место работы, где заработная плата будет выше.
3. Перешел на полставки на прежнем месте работы, и подрабатывал в другом месте.
4. Поступил учиться в магистратуру (удаленный режим работы позволяет).

На выбор человека влияют множество факторов. Среди них важное место занимают ценности и ресурсы.

Ценности – это эмоциональное состояние, то есть, то, что можно описать словами эмоционального ряда, а не вещами, не людьми. Наличие ценностей заставляет человека очень чётко фильтровать, что происходит в его жизни, с чем он согласен, с чем он не согласен, на какие действия он будет идти, а какие действия категорически исключит из своей жизни. И фактически, ценности описывают, ради чего человек действует, ради чего он живет, ради чего он старается.

2) Прочитайте список ценностей. И выберите ценности (не более пяти), которые являются значимыми именно для вас.

1. Семья
2. Безопасность
3. Защищенность
4. Материальные ценности (доход, недвижимость)
5. Здоровье
6. Мир
7. Любовь
8. Свобода
9. Дружба
10. Красота

Прочтите список ресурсов. Выберите ресурсы, которыми вы обладаете.

1. Хорошее образование
2. Знания в смежных специальностях
3. Креативность
4. Стрессоустойчивость
5. Полезные связи
6. Знание иностранного языка
7. Гибкость мышления
8. Здоровый образ жизни
9. Хорошие коммуникативные навыки
10. Четкие личные границы

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

В этом задании, вы определили свои ценности, свои ресурсы. Сопоставьте их между собой. Посмотрите, есть ли связь между ними? Соответствуют ли ваши ресурсы вашим ценностям? Если нет, то подумайте о том, каких ресурсов вам не хватает и составьте план по их добыванию

Вы сделали выбор в профессиональной сфере. О чем это может говорить?

1. Остался работать на прежнем месте работы. *Вы консерватор и не склонны что-то менять в жизни. Вы нарабатываете навыки в проектировании и когда закончится кризис, сумеете их применить.*
2. Перешел бы в другое место работы, где заработная плата будет выше. *Вы получите больше денег, но потеряете навыки в проектировании. Скорее всего важной ценностью для вас являются материальные ценности.*
3. Перешел на полставки на прежнем месте работы, и подрабатывал в другом месте. *Вы гибкий человек. И таким образом, вы будете*

нарабатывать навыки в проектировании и сможете получить больше денег, чем в первом варианте.

4. Поступил учиться в магистратуру. *Вы гибкий человек. И сможете получить новые знания в смежной сфере, что улучшит вашу гибкость на рынке труда.*

Задание 1.1.2 Функции и дисфункции социальных институтов

Строительство – это социальный институт, в который включено множество участников- застройщики, инвестиционные компании, заказчики, проектные организации. В строительстве происходят значительные изменения, такие как внедрение «зеленых технологий», BIM-технологии. Одновременно строительная отрасль сталкивается с множеством проблем, таких как дефицит высококвалифицированных работников, проблемы адаптации трудовых мигрантов, коррупция и неформальные связи, высокая стоимость строительных материалов, низкое качество строительных материалов, высокий травматизм на строительной площадке, зависимость от заемных средств и фондового рынка, изменения в законодательной базе.

При изучении социальных институтов следует обратить особое внимание на их социальные функции и дисфункции.

Функция – это роль, которую социальные институты вносят в благополучие общества.

Дисфункция – это вред, который институт наносит обществу неудовлетворительным решением поставленных задач.

Перед вами список характеристик строительства:

- коррупция (1),
- несоблюдение сроков (2),
- удовлетворение потребности граждан в жилье (3);

- удовлетворение потребности государства в различных гражданских и военных объектах (4);
- низкая производительность (5);
- природоохранная деятельность (6);
- стимулирование роста других отраслей экономики (7),
- найм мигрантов (8).

Распределите их на две группы: функции и дисфункции.

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Функции	Дисфункции
удовлетворение потребности граждан в жилье (3)	коррупция (1)
удовлетворение потребности государства в различных гражданских и военных объектах (4)	несоблюдение сроков (2)
стимулирование роста других отраслей экономики (7)	низкая производительность (5)
природоохранная деятельность (6)	найм мигрантов (8)

Задание 1.1.3 Явные и латентные функции социальных институтов

В период кризиса происходят изменения всех институтов. В сфере образования активно внедряется дистанционное обучение. В строительстве внедряются цифровые технологии. Средства массовой информации переходят в социальные сети. Семья также очень сильно меняется. Люди после 30 лет женятся, и задумываются о детях.

Перед вами подборка функций социальных институтов:

- природоохранная деятельность (1),
- предоставление информации о событиях (2),

- фейковые новости (3),
- производство промышленных товаров (4),
- инфляция (5),
- социализация (6),
- передача социального статуса (7),
- строительство школ (8).

Распределите их на две группы: явные и латентные. Заполните таблицу.

Таблица 1

Явные и латентные функции институтов

Институт	Явные функции	Латентные функции
Образование	Получение знаний	Приобретение хороших связей
Средства массовой информации		
Строительство		
Семья		
Экономика		

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Институт	Явные функции	Латентные функции
Образование	Получение знаний	Приобретение хороших связей
Средства массовой информации	предоставление информации о событиях (2)	фейковые новости (3)
Строительство	строительство школ (8)	природоохранная деятельность (1)

Семья	социализация (6)	передача социального статуса (7)
Экономика	производство промышленных товаров (4)	инфляция (5)

Задание 1.1.4 Способы минимизации дисфункций социальных институтов

Перед вами несколько направлений изменений в строительной сфере:

- широкое привлечение общественности к решению вопросов градостроительства (1);
- снижение уровня монополизма в строительстве (2);
- усиление правового контроля в сфере строительства (3);
- строительные конференции (4);
- совершенствование миграционного законодательства (5),
- внедрение технологий «зеленого строительства» (6).

Какие направления могут помочь в минимизации дисфункций строительной отрасли, а какие не помогут? Разделите их на две группы:

- Помогут минимизировать дисфункции
- Не помогут минимизировать дисфункции.

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Помогут минимизировать дисфункции	Не помогут минимизировать дисфункции
привлечение общественности к решению вопросов градостроительства (1)	строительные конференции (4)
снижение уровня монополизма в	внедрение технологий «зеленого

строительстве (2)	строительства» (6)
усиление правового контроля в сфере строительства (3)	
совершенствование миграционного законодательства (5)	

Тема 1.2 Субъект взаимодействия: личностная компетентность

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- Распознавать проявления психофизиологических черт человека во взаимодействии с внешней средой;
- Предугадывать поведение экстравертов и интровертов в различных ситуациях;
- Распознавать проявления социально-психологических свойств человека в межличностном взаимодействии

Природная активность человека направлена как на внешний мир для его преобразования или общения, так и на внутренний мир – для размышления. У человека представлены три вида активности: по отношению к себе, к другим и к деятельности. Даже маленькие дети различаются по форме преобладания той или иной активности. Один ребенок все время занят, что-то мастерит («деловой»), другой непрерывно общается («заговорит кого угодно»), третий молчаливо размышляет («себе на уме»). Впоследствии на основе той или иной степени природной активности формируются некоторые психологические черты, появляется типаж.

Следует помнить, что одни и те же психологические черты могут иметь разные источники возникновения. Строгой однозначности нет. Одна и та же черта может иметь разное происхождение, но проявляться эти черты будут немного по-разному.

Задание 1.2.1

Перед вами список психологических черт:

доверчивость, оптимистичность, преданность, самоуважение, скромность, гордость, беспристрастность, тщательность, убедительность, сдержанность, честолюбие, принципиальность, соревновательность,

заботливость, приспособляемость, жизнерадостность, медлительность, независимость, скрытность, экономность, организованность

Эти черты порождаются активностью человека, его взаимодействием:

- с внешним миром при его преобразовании (деятельность); например, предприимчивость;

- с внешним миром при взаимодействии с другими людьми (общение); например, вежливость;

- с внутренним миром при взаимодействии с самим собой (размышление); например, стойкость.

Занесите предложенные психологические черты в табл. 2.

Таблица 2

Психофизиологические черты, порожденные активностью человека

Активность		
Внешняя		Внутренняя
Деятельность	Общение	Размышление

Просмотрите полученные списки черт еще раз.

Обратите внимание, вы получили описание разных типов людей. Те люди, у которых преобладает активность на внешний мир – экстраверты. Первого (Деятельность) можно охарактеризовать как делового человека, второго (Общение) как общительного. Интроверты ориентированы на внутренний мир.

Тип нервной системы у экстраверта и интроверта разный.

У экстраверта сильный тип нервной системы (не чувствительный к слабым сигналам внешней среды), скорость нервных процессов – высокая, преобладают процессы возбуждения.

У интроверта слабый тип нервной системы (чувствительный к слабым сигналам внешней среды), скорость нервных процессов – невысокая, преобладают процессы торможения.

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Активность		
Внешняя		Внутренняя
Деятельность	Общение	Размышление
Самоуважение	Доверчивость	Осторожность
Гордость	Вежливость	Преданность
честолюбие	Убедительность	Скромность
Смелость	Заботливость	Беспристрастность
Соревновательность	Приспособляемость	Сдержанность
Предприимчивость		Тщательность
Организованность		Организованность
Жизнерадостность		Независимость
Оптимистичность		Медлительность
		Принципиальность
		Скрытность
		Стойкость
		Экономность

Обратите внимание, что большинство психологических черт из этого списка являются порождением размышления человека, его взаимодействия с самим собой.

Вероятнее всего, ваше мнение не совпало с мнением эксперта. Одна из причин таких ошибок заключается в том, что многие черты возникают в одной активности, а проявляются в другой.

При выполнении этого задания наиболее часто встречаются следующие ошибки.

Порой полагают, что гордость является итогом размышлений человека. Вовсе нет. В результате общения с самим собой, скорее всего, появится

гордыня. Гордость же появляется тогда, когда человек что-то создает, чего-то достигает, получает реальный результат, который он может продемонстрировать и которым он гордится. Недаром у человека спрашивают: «Чем гордишься?» Если продемонстрировать нечего, то и гордиться нечем.

Приспособляемость - это результат взаимодействия с людьми. Деловой человек не приспособливается к внешнему миру, он его изменяет. А размышляющий создает свой внутренний мир, в котором приспособливаться к кому. И только другой человек напоминает нам о ценности человеческого существа и необходимости принимать его таким, какой он есть, и приспособиться. Это особенно четко проявится, когда у вас появятся дети.

Независимость — это результат размышлений человека. Деловой человек наиболее зависимый, так же, как и общительный, хотя и по-разному. Независимость есть «обитаемая духом свобода, избранных удел». Нельзя жить в обществе и быть независимым от него.

Задание 1.2.2. Экстраверты и интроверты

Ситуации в жизни бывают различные. Люди с разным типом нервной системы реагируют не одинаково.

1) Укажите, к каким ситуациям легче приспособиться экстраверту, к каким интроверту. Можете охарактеризовать одним словом «адаптивен», то есть легко приспособится или «неадаптивен», то есть будет испытывать сложности в приспособлении.

Ситуации:

Ситуация 1. Сильное давление среды: необходимость работать при дефиците времени, обрабатывать большой поток информации, нести ответственность

- Экстраверт
- Интроверт

Ситуация 2. Слабое давление среды: необходимость ориентироваться на слабые сигналы, понимать полунамеки, учитывать полутона ...

- Экстраверт
- Интроверт

Ситуация 3. Стабильность: длительное время все остается неизменным

- Экстраверт
- Интроверт

Ситуация 4. Быстрые изменения: происходят в течение небольшого промежутка времени

- Экстраверт
- Интроверт

Ситуация 5. Запреты: работа строго в соответствии с инструкциями

- Экстраверт
- Интроверт

Ситуация 6. Свобода действий: требуется инициатива и самостоятельность

- Экстраверт
- Интроверт

2) Следующее задание предполагает предугадывание поведения экстравертов и интровертов в различных ситуациях. Определите, кто и в каких ситуациях ведет себя соответствующим образом. Номера ситуации возьмите из предыдущей части задания.

Таблица 3

Особенности поведения экстра/интроверта в различных ситуациях

Характеристика	Ситуация	Тип
быстро переключается с одной деятельности на другую, гибкий, активный.		
если принимает запрет, то следует ему спокойно, без лишних разговоров		

равномерно осуществляет предложенную работу, планомерен, организован		
реагирует на слабые воздействия, улавливает их		
стремится предложить как можно больше идей, но не заботится о том, как их реализовать		
чувствует прилив сил, ощущает себя нужным, вынослив		
быстрое утомление, истощение, депрессия. Способ сопротивления: пассивно-оборонительный - уход в себя		
инертный, с трудом выдерживает быстро меняющуюся ситуацию, бездействует.		
легко возникает чувство протеста, желание обсуждать. Реагирует не столько на содержание, сколько на форму запрета.		
не улавливает интонацию, полутона и т.п. Способ сопротивления: активно-оборонительный - нападение как способ защиты		
понимает, что свобода действий предполагает какие-то ограничения, и пока эти ограничения не будут определены, ему сложно что-то предпринимать		
хаотичен, импульсивен, готов делать все, что угодно, лишь бы новенькое		

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Характеристика	Ситуация	Тип
Адекватен: быстро переключается с одной деятельности на другую, гибкий, активный.	4	Экстраверт
Адекватен: если принимает запрет, то следует ему спокойно, без лишних разговоров	5	Интроверт
Адекватен: равномерно осуществляет предложенную работу, планомерен, организован	3	Интроверт
Адекватен: реагирует на слабые воздействия, улавливает их	2	Интроверт
Адекватен: стремится предложить как можно больше идей, но не заботится о том, как их реализовать	6	Экстраверт
Адекватен: чувствует прилив сил, ощущает себя нужным, вынослив	1	Экстраверт
Неадекватен: быстрое утомление, истощение, депрессия. Способ сопротивления: пассивно-оборонительный - уход в себя	1	Интроверт
Неадекватен: инертный, с трудом выдерживает быстро меняющуюся ситуацию, бездействует.	4	Интроверт
Неадекватен: легко возникает чувство протеста, желание обсуждать. Реагирует не столько на содержание, сколько на форму запрета.	5	Экстраверт
Неадекватен: не улавливает интонацию, полутона и т.п. Способ сопротивления:	2	Экстраверт

активно-оборонительный - нападение как способ защиты		
Неадекватен: понимает, что свобода действий предполагает какие-то ограничения, и пока эти ограничения не будут определены, ему сложно что-то предпринимать	6	Интроверт
Неадекватен: хаотичен, импульсивен, готов делать все, что угодно, лишь бы новенькое	3	Экстраверт

Как видите, разные люди по-разному реагируют в различных ситуациях. Если человеку сложно приспособиться к ситуации, то его реакция со стороны кажется неадекватной и малопонятной. Например, в ситуации сильного давления человек со слабым типом нервной системы может просто заснуть, отключиться. Так проявляется пассивно-оборонительный способ защиты интроверта. У экстраверта способ защиты активно-оборонительный. Он неожиданно может напасть (закричать, обвинить) с тех ситуациях, когда он просто не понимает, не улавливает полутонов.

Задание 1.2.3 Акцентуации в ролевом взаимодействии

1.Ознакомьтесь с активными и пассивными чертами, которые проявляются при межличностном взаимодействии.

Эти черты находятся в коридоре норм и это характеристика одного и того же человека!

Активные – пассивные черты в ролевом взаимодействии.

Коридор норм	
Лидерство	Уступчивость
Уверенность в себе	Доверчивость
Требовательность	Добросердечие

Скептицизм	Отзывчивость
------------	--------------

Это теоретическая норма, в реальности не встречается. Кто и когда спокойно и без всякого сопротивления уступал, отдавая право на лидерство другому!

Ситуации безболезненного перехода человека в ту или иную сторону, от активности к пассивности, демонстрации «нужных» черт при распределении ролей крайне редки.

Человек чувствует, когда ему не дают проявить себя в своей роли, например, руководителя. Человек много знает, умеет, но надо, чтобы его приняли, поверили, захотели слушать. А этого не происходит. Несоответствие социальной роли и внутренней самооценки личности с внешними обстоятельствами несет в себе высокий потенциал эмоциональной напряженности, характерное стремление к усилению внешней социальной символики власти. Человек может рассуждать так: «Не хотите меня слушать и не надо, а я буду требовать, потому что требовательность – моя профессиональная черта, и я имею на нее право». И начинает делать на этом ударение, акцент, всячески выпячивая и демонстрируя требовательность, даже в тех случаях, когда в этом нет объективной необходимости. Черта выделяется, заостряется, а поскольку ее эксплуатация происходит часто, она начинает наращиваться и перерождаться.

Если одна черта переродилась, то в след за ней будут меняться и другие черты. Изменения коснутся и другого человека. Он начнет уступать без доверия.

2. Определите, как акцентуации появляются на месте каждой психологической черты.

Список акцентуаций: *властность, кротость, навязчивость, непримиримость, несамостоятельность, послушность, самоуверенность, упрямство.*

Активные – пассивные черты в ролевом взаимодействии.

Акцентуации	Коридор норм		Акцентуации
	Лидерство	Уступчивость	
	Уверенность в себе	Доверчивость	
	Требовательность	Добросердечие	
	Скептицизм	Отзывчивость	

Проверьте себя, обратившись к [комментариям](#).

Комментарий

Акцентуации	Коридор норм		Акцентуации
Властность	Лидерство	Уступчивость	Кротость
Самоуверенность	Уверенность в себе	Доверчивость	Послушность
Непримиримость	Требовательность	Добросердечие	Несамостоятельность
Упрямство	Скептицизм	Отзывчивость	Навязчивость

Тема 1.3 Субъект взаимодействия: личностные ресурсы

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- распознавать собственные психологические ограничения;
- корректировать жизненную позицию;
- использовать адекватные способы взаимодействия с отрицательными эмоциями

Ресурсное состояние определяется как состояние умственное, эмоциональное, физическое, в котором человек успешен, доволен собой и у него имеется достаточное количество выборов.

Задание 1.3.1 Жизненная позиция

Жизненная позиция означает подход к жизни, себе и другим. Это психологическая установка формируется на протяжении жизни. Ее особенность – эмоциональная окрашенность. При общении люди улавливают именно эмоциональную окрашенность позиции.

Ежедневно мы испытываем самые разные эмоции. Бывает, что с утра все складывается удачно: мы довольны собой и окружающие люди нам приятны.

Бывает и по-другому, когда с утра что-то не заладилось, а потом и вовсе все пошло наперекосяк: начинает казаться, что все в мире плохо.

Обычно человек многократно переходит из одного эмоционального состояния в другое, проявляя гибкость и адекватность ситуации. Однако может произойти так, что человек пребывает длительное время в одном и том же эмоциональном состоянии. Это становится его жизненной позицией.

Перед вами список эмоциональных состояний, которые возникают у человека, находящегося в той или иной позиции.

1. Ознакомьтесь со списком эмоциональных состояний.

Гнев, грусть, депрессия, игнорирование другого, печаль,

игнорирование радости, игнорирование себя, отчаяние, раздражение, удовлетворение, неигнорирование, ненависть, неуверенность, страх, радость, сотрудничество.

Жизненная позиция складывается из отношения человека к самому себе, окружающим людям и жизни в целом. Возможны четыре варианта жизненных позиций.

2. Ознакомьтесь с характеристиками жизненных позиций.

Позиция I. Человек живет по формуле «все хорошо»: «Я – хороший» и «Другие – хорошие»

Позиция II. Человек живет по формуле «Я хороший, а Другие плохие».

Позиция III. Человек живет по формуле «Другие хорошие, один я плохой».

Позиция IV. Человек живет по формуле «Все плохо»: «Я плохой», «Другие плохие».

Позиции можно представить следующим образом (рис.)

3. Каждой позиции соответствует свое эмоциональное состояние.

Например, раздражение возникает в том случае, если человек ведет себя не так, как вы считаете правильным. С родительским или учительским раздражением вы сталкивались неоднократно.

Распределите характеристики эмоционального состояния (см. список выше) по позициям. Вспомните, какие эмоции вы испытываете в той или иной ситуации. Это поможет выполнить задание.

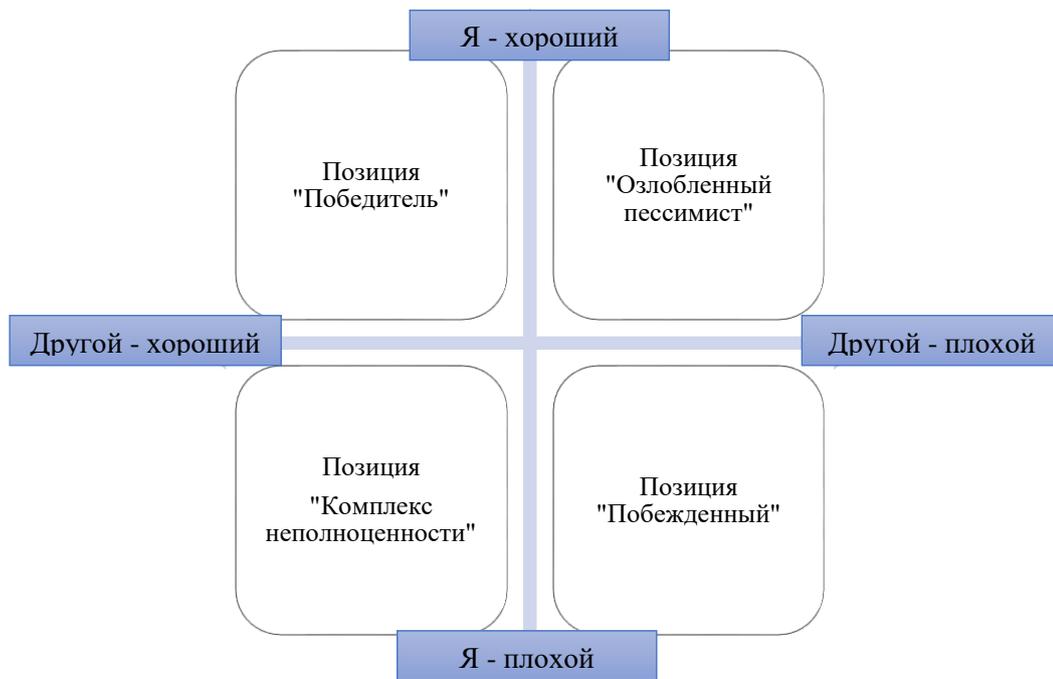


Рис 1. Жизненные позиции

Усложним задание, но с подсказкой.

Эмоциональные состояния – это процесс. И, как любой процесс, начинается с малого, нарастая и усиливаясь постепенно. Человек использует различные слова для характеристики одной и той же эмоции, но разной интенсивности и формы проявления. При описании позиций вы могли это заметить.

Например, исходное эмоциональное состояние в каждой позиции начинается с того, что человек игнорирует или не игнорирует.

Позиция I: неигнорирование. Человек готов принять мир, не игнорируя его. Этот человек живет с открытыми глазами, понимая сложность и противоречивость нашего мира.

Позиция II: игнорирование другого. Человеку не нравится другой (другие), и его первой эмоциональной реакцией будет желание проигнорировать, он как бы говорит: «глаза бы мои не видели тебя».

Позиция III: игнорирование себя. Человек, оглядываясь вокруг, решает, что у всех все хорошо, «все люди как люди, один я...», он готов завидовать

каждому, отворачиваясь и не желая смотреть на себя.

Позиция IV: игнорирование радости. Такому человеку живется тяжело и грустно.

4. Итак, первое эмоциональное состояние для каждой позиции определено. Вернитесь к заданию и пересмотрите свои ответы. Измените, если теперь вы что-то увидели по-другому.

Распределите эмоциональные состояния по степени их проявления (акцентуаций).

Позиция I: неигнорирование,

Позиция II: игнорирование другого,

Позиция III: игнорирование себя,

Позиция IV: игнорирование радости,

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Вероятнее всего, вам было легко с описанием эмоционального состояния в первой и второй позиции. А вот охарактеризовать третью и четвертую позицию сложно.

Знаете, почему? Когда человек уверен, спокоен, доволен собой, то он способен адекватно воспринимать окружающее, рассуждать и мыслить здраво. Если человек сам себе не доверяет, то его эмоциональное состояние буквально затмевает разум. Все плохо, без всяких различий эмоциональных состояний.

Позиция I.

Неигнорирование жизни приносит удовлетворение, способствует

сотрудничеству и порождает радость. Это позиция победителя, успешного человека.

Позиция II.

Игнорировать другого трудно. Люди не любят, когда их игнорируют, и так просто от них не уйти. Возникает раздражение («никак не отстанут»). Поначалу в человеке может раздражать что-то одно, потом другое. Если человек никак не хочет «исправляться», то есть поступать так, как вы считаете правильно, то рано или поздно вспыхнет гнев. Гнев энергетически мощная эмоциональная реакция подобна вспышке молнии. Человек может обрушить свой гнев и на того, кого любит, от отчаяния, что тот никак не исправляется. Следующее состояние тихое и очень опасное эмоциональное состояние человека. Это ненависть. Опасное, в первую очередь, для человека, который испытывает это состояние. Ненависть постепенно разрушает мозг, не оставляя места для любых других эмоций.

Позиция III.

Если человек начинает игнорировать себя, значит, он перестал себе доверять, не может на себя опереться, и это порождает неуверенность в себе. Там, где появилась неуверенность, появится страх, который буквально «загоняет человека в угол» и приводит в отчаяние. Как эмоциональное состояние, отчаяние опасно. Отчаяние обладает большой энергетической силой, которую человек может обрушить либо на себя, либо на другого.

Позиция IV.

Игнорирование радости порождает грусть, тихое мимолетное эмоциональное состояние, которое любой человек испытывает в своей жизни не раз. Если грусть не покидает человека долгое время, то она перерождается в печаль. Будучи направленной внутрь человека, печаль лишает жизнь ярких цветов, все окрашивается в черно-серые цвета. За этим последует депрессия, из тисков которой человеку бывает трудно вырваться самостоятельно. Самооценка снижена, уверенности в себе нет, и все кажется лишенным смысла и

перспективы. Приходится обращаться к врачам.

Итак, вы поняли, что отрицательные эмоции могут быть очень разрушительными для человека. Человек учится управлять своими эмоциями.

Задание 1.3.2 Взаимодействие с отрицательными эмоциями

1. Ознакомьтесь с шестью способами взаимодействия с отрицательными эмоциями (табл. 5)

2. Отметьте те, которые характерны для вас.

3. Предположите последствия различных способов реагирования.

Таблица 5

Способы взаимодействия с отрицательными эмоциями

	Способ взаимодействия с отрицательными эмоциями	Последствия, к которым ведет такой способ
1.	Терпим и страдаем от возникшей эмоции (например, от гнева).	
2.	Постепенно вытесняем возникшую отрицательную эмоцию положительной.	
3.	«Задавить» отрицательную эмоцию в самом начале, как только она возникла. Если сделать это с опозданием и упустить время, она принесет много вреда.	
4.	Принимаем любое событие, как посланное нам испытание ради нашей же пользы.	
5.	Учимся отстраненно наблюдать	

	возникшую эмоцию, чувствуя ее распространение.	
6.	Даем возможность эмоции выплеснуться. Реагируем, не загоняя вглубь.	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Возможные варианты ответов:

№	Способ взаимодействия с отрицательными эмоциями	Последствия, к которым ведет такой способ
1	Терпим и страдаем от возникшей эмоции (например, от гнева)	Это самый короткий путь к болезни
2	Постепенно вытесняем возникшую отрицательную эмоцию положительной	Этот путь тоже ведет к болезням, но к меньшим
3	«Задавить» отрицательную эмоцию в самом начале, как только она возникла. Если сделать это с опозданием и упустить время, она принесет много вреда	Мгновенному подавлению эмоций можно научиться, но это тоже путь к заболеваниям
4	Принимаем любое событие как посланное нам испытание ради нашей же пользы	Этот путь ведет к здоровью и мудрости
5	Учимся отстраненно наблюдать возникшую эмоцию, чувствуя ее распространение	Пассивное наблюдение за отрицательной эмоцией вызывает ее уничтожение

6	Даем возможность эмоции выплеснуться. Реагируем, не загоняя ее вглубь	Это светский метод позволяет сохранить свое физическое и психическое здоровье, но ослабить здоровье духовное
---	---	--

Тема 1.4 Субъект взаимодействия: социальная компетентность

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- оценить свой опыт распознавания эмоционального состояния по ситуации и высказываниям;
- понять принцип действий манипулятора;
- распознавать манипулятивные уловки и противодействовать им

Социальная компетентность человека формируется и разворачивается последовательно и происходит на протяжении всей жизни. Этот процесс начинается в семье, затем продолжается и наращивается в дошкольных детских учреждениях, школе, вузе и в профессиональной сфере.

Ученые по-разному трактуют понятие «социальная компетентность». Наиболее часто в определениях встречаются составные следующие элементы:

- способность человека при решении проблем взаимодействия с обществом, готовность и умение вести диалог и выстраивать стратегии взаимодействия с другими людьми;

- способность человека эффективно решать проблемы, умение выбрать правильные социальные ориентиры и организовать свою деятельность в соответствии с этими ориентирами, способность предвидеть последствия принятых решений для себя и окружающих;

- владение первичными способами жизнедеятельности, готовность и умение принимать ответственные решения в жизненных ситуациях, способность использовать ресурсы социального окружения и личностные ресурсы.

Взаимодействие с другими людьми всегда сопровождается определенными эмоциональными переживаниями. Умение распознавать переживаемые и передаваемые эмоции лежит в основе социальной компетентности.

Задание 1.4.1 Понять себя

Перед вами речевые оценки различных ситуаций. Назовите эмоции, которые вы испытываете в подобных ситуациях. Подумайте, каких эмоций ожидают от вас в данных ситуациях окружающие.

Таблица 6

Эмоциональная оценка ситуаций

№	Речевая оценка ситуации	Моя эмоция	Ожидания окружающих
1	Мною пренебрегли, меня унизили		
2	Мне угрожают (или что-то угрожает)		
3	Я пережил потерю		
4	Я нарушил нравственный принцип		
5	Я нахожусь рядом с чем-то отталкивающим		
6	Я желаю того, что есть у другого		
7	Я боюсь худшего, но желаю лучшего		
8	Я желаю лучшего, но боюсь худшего		
9	У меня получается задуманное		
10	Со мной хорошо обошелся другой человек		
11	Меня тронуло страдание другого		

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Данное задание позволяет определить два момента.

Во-первых, насколько хорошо вы умеете идентифицировать и называть те

эмоции, которые вы испытываете. Например, в первой ситуации «Мной пренебрегли, меня унизили» вы можете испытывать обиду или гнев. В зависимости от этого будет различаться и ваша реакция на ситуацию и на обидчика.

Во-вторых, задание оценивает ваши прогностические способности, выражающиеся в умении предугадывать ожидания окружающих. Как правило, если ваша реакция соответствует ожиданиям других, у вас появляется больше шансов на взаимопонимание, эмпатию и конструктивное продолжение взаимодействия. Но не всегда! Если другой человек сознательно выстраивает ситуацию так, чтобы вызвать у вас определенную эмоциональную реакцию, скорее всего он вами манипулирует. И ваша «неожиданная» реакция блокирует его манипулятивные уловки.

Традиционные ожидания окружающих для данных ситуаций выглядят так:

<i>№</i>	<i>Речевая оценка ситуации</i>	<i>Ожидания окружающих</i>
1	Мной пренебрегли, меня унизили	обида, гнев
2	Мне угрожают (или что-то угрожает)	тревога, страх
3	Я пережил потерю	печаль
4	Я нарушил нравственный принцип	стыд
5	Я нахожусь рядом с чем-то отталкивающим	отвращение
6	Я желаю того, что есть у другого	зависть
7	Я боюсь худшего, но желаю лучшего	надежда
8	Я желаю лучшего, но боюсь худшего	неуверенность
9	У меня получается задуманное	радость
10	Со мной хорошо обошелся другой человек	благодарность
11	Меня тронуло страдание другого	сострадание

Обратите внимание на ситуации 7 и 8. В них просто поменяли местами очередность переживаний, но насколько сильно меняется от этого окончательное эмоциональное состояние!

Задание 1.4.2 Услышать чувство

При непосредственном взаимодействии большое количество информации передается с помощью невербальных сигналов. Это жесты, мимика, интонации. Произнесите вслух каждую фразу из таблицы 7. Прислушайтесь к себе. Выберите из предложенного ниже списка и запишите в таблицу смысл каждого высказывания. Будьте внимательны: чувства даны с избытком!

Варианты выражаемых чувств: *радость, ирония, протест, раздражение, скептицизм, сожаление, вина, зависть, обида, досада, ущемленное самолюбие, нетерпение, скука, интерес.*

Таблица 7

Эмоциональные высказывания

Высказывание	Выражаемое чувство
1. Хорошо, я извиняюсь! Что еще?	
2. Наконец-то ты пришел!	
3. Я больше не могу идти на поводу у группы!	
4. Я никогда не буду ей больше помогать. Даже слов благодарности не дождешься.	
5. Ну, когда ты соберешься?	
6. Сколько я не стараюсь, а у него все равно получается лучше.	
7. Это Вы мне обещали и в прошлый раз...	
8. Я не мешаю Вашим разговорам своим выступлением на семинаре?	
9. Везет же человеку!	
10. У нашего администратора одно достоинство: он никогда не опаздывает уходить с работы.	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ваши ответы во многом будут зависеть от той интонации, с которой вы произнесли ваши фразы. Но у задания есть и правильные ответы

Высказывание	Выражаемое чувство
1. Хорошо, я извиняюсь! Что еще?	раздражение
2. Наконец-то ты пришел!	радость
3. Я больше не могу идти на поводу у группы!	протест
4. Я никогда не буду ей больше помогать. Даже слов благодарности не дождешься.	обида
5. Ну, когда ты соберешься?	нетерпение
6. Сколько я не стараюсь, а у него все равно получается лучше.	досада
7. Это Вы мне обещали и в прошлый раз...	скептицизм
8. Я не мешаю Вашим разговорам своим выступлением на семинаре?	ущемленное самолюбие
9. Везет же человеку!	зависть
10. У нашего администратора одно достоинство: он никогда не опаздывает уходить с работы.	ирония

Уметь управлять эмоциями другого человека – мечта многих людей. Ведь это дает власть над другим, возможность контролировать его мысли и поступки. В психологии такое воздействие через эмоции называется манипулированием.

И если научиться манипулировать другими хотят многие, то оказаться объектом манипулирования не желает никто. Как распознать манипуляцию и

что делать, чтобы уйти от манипулятивного влияния, если вы его почувствовали?

Задание 1.4.3 Игра на струнах души

Целенаправленное воздействие на человека, которое вызывает эмоциональный отклик, затрагивает чувствительную струну в душе человека, Елена Сидоренко называет «щипками». В таком случае манипуляция становится аналогом игры на струнном музыкальном инструменте, в котором струны расположены горизонтально.

Струны-эмоции могут быть разными: гордость, жадность, страх, порядочность, ответственность, великодушие и т.п.

Щипки могут быть «снизу» - принижающие достоинство человека и заставляющие защищаться и «сверху» - повышающие значимость человека и заставляющие соответствовать объявленной значимости.

Как ни странно, но нужная эмоция возникает независимо от того, куда потянули струну: вверх или вниз. Поэтому арсенал средств манипулятора огромен. И чем он больше, тем искуснее манипуляция.

Проанализируйте приведенные ниже высказывания и определите «струну» и прием манипуляции: щипок «сверху» или «снизу».

Таблица 8

Манипулятивные воздействия

Высказывания	«Струна»	«Щипок»
Ну что, друг, угощаешь?		
Да ты никогда не сможешь выполнить эту работу качественно!		
Ну-ну, давай, прыгай! Ты же не трус.		
А я на тебя рассчитывал...		
Ты что, отказываешься выступать на соревнованиях за свой университет?		

Ты что, мне не доверяешь?		
Извините, я, кажется, пропустил в вашей речи что-то важное.		
Так ведь, Иван Иванович?		
Э, брат, тебе это будет дорого!		
Ты же знаешь, как это важно для нас!		
Я теперь понимаю, почему тебя называют тормозом.		
А ты быстрее не можешь?		
Ты же умеешь очень быстро соображать, ну, давай!		
Вы же такой опытный руководитель...		
Вы ведь уже слышали новость?		

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

В данном комментарии приведены наиболее часто встречающиеся и очевидные эмоции, которые «откликаются» на данные манипулятивные воздействия. Кроме того, в каждую ячейку можно смело добавить «чувство собственного достоинства», на которое и воздействует манипулятор. Но если вы почувствовали еще какие-то эмоции, зафиксируйте их, чтобы использовать как маркер происходящей манипуляции.

Высказывания	«Струна»	«Щипок»
Ну что, друг, угощаешь?	<i>жадность, дружба</i>	<i>сверху</i>
Да ты никогда не сможешь выполнить эту работу качественно!	<i>профессионализм, компетентность</i>	<i>снизу</i>
Ну-ну, давай, прыгай! Ты же не трус.	<i>страх</i>	<i>сверху</i>

А я на тебя рассчитывал...	<i>ответственность, доверие</i>	<i>сверху</i>
Ты что, отказываешься выступать на соревнованиях за свой университет?	<i>патриотизм</i>	<i>снизу</i>
Ты что, мне не доверяешь?	<i>доверие</i>	<i>снизу</i>
Извините, я, кажется, пропустил в вашей речи что-то важное.	<i>значимость, важность</i>	<i>сверху</i>
Так ведь, Иван Иванович?	<i>значимость, важность</i>	<i>сверху</i>
Э, брат, тебе это будет дорого!	<i>жадность</i>	<i>снизу</i>
Ты же знаешь, как это важно для нас!	<i>ответственность, эмпатия</i>	<i>сверху</i>
Я теперь понимаю, почему тебя называют тормозом.	<i>равенство с другими</i>	<i>снизу</i>
Ты же умеешь очень быстро соображать, ну, давай!	<i>сообразительность</i>	<i>сверху</i>
Вы же такой опытный руководитель...	<i>значимость, экспертность</i>	<i>сверху</i>
Вы ведь уже слышали новость?	<i>осведомленность</i>	<i>сверху</i>

Обратите внимание, что по отношению к тем, кто выше по статусу, при манипуляции применяют только щипки сверху, чтобы ни в коем случае не унизить их достоинство и не вызвать в ответ гневную реакцию. Терпеть унижение от тех, кто ниже по статусу, не принято.

Задание 1.4.4 Противодействие манипуляции

Если вы почувствовали, что ваш собеседник целенаправленно вызывает у вас определенную эмоцию, вы можете защитить себя от его манипулятивного воздействия. Самый простой прием противостояния манипуляции – задать несколько уточняющих вопросов, лежащих на поверхности или согласиться с

манипулятором. Это позволяет выиграть время и «успокоить эмоции».

Познакомьтесь с примером такой техники и продолжите заполнение таблицы 8.

Таблица 8

Приемы противодействия манипуляции

Манипулятивные щипки	Звучащая струна	Фразы, которые помогают контролировать эмоции
Ты что, совсем не понимаешь такого простого материала?	Сообразительность, гордость, страх	Да уж, что-то не идет. Ничего себе «простой»... Попробую еще раз. Нет, так нет.
Ты что, как всегда, боишься?		Вообще-то страшновато. А разве я всегда боюсь? У каждого свой порог бесстрашия.
Ты сейчас очень глупо выглядишь		
Мне казалось, что мы всегда понимали друг друга		

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Приведенные фразы, только примеры возможной реакции. На практике их может быть намного больше.

Манипулятивные щипки	Звучащая струна	Фразы, которые помогают
-----------------------------	------------------------	--------------------------------

		контролировать эмоции
Ты что, как всегда, боишься?	Страх, желание «быть как все»	
Ты сейчас очень глупо выглядишь	Привлекательность, достоинство	Возможно. Мне тоже так кажется. Что значит «глупо»? Это мой стиль.
Мне казалось, что мы всегда понимали друг друга	доверие, взаимопонимание	А что изменилось? А что нам нужно понять? Ты прав: тебе казалось.

Тема 1.5. Установление контакта в межличностном взаимодействии: социальная перцепция

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- распознавать эмоциональное состояние человека по его жестам и позам;
- оценить свои стереотипы в восприятии;
- распознавать цветовые особенности мышления.

Задание 1.5.1 Позы, жесты и эмоциональное состояние

В процессе общения люди испытывают разные эмоциональные состояния. Иногда свое истинное эмоциональное состояние человек не может продемонстрировать открыто. Однако эмоции все равно присутствуют и «врываются» в разговор в виде жестов, поз.

1. Ознакомьтесь с описанием различных эмоциональных состояний:

агрессивное состояние;

внимательное слушание.

демонстрация власти,

желание выиграть время, желание уйти;

заинтересованность; защита,

искренность;

критическая оценка;

напряженное восприятие ситуации; недоверие к говорящему;

*обдумывание решения; обдумывание трудного решения; обман; оборона;
открытость, дружеское расположение; официальность,*

*подготовка; подозрение, подчеркивание дистанции; подчинение;
превосходство,*

скрытность, сомнение; спокойствие;

уверенность; угроза; утаивание позиции;

чувство собственной вины;

2. Соотнесите эмоциональное состояние с описанием жестов и поз (табл. 9)

Таблица 9

Эмоциональное состояние, жесты и позы

№	Жесты, позы	Состояние собеседника
1	Раскрытые руки ладонями вверх	
2	Расстегнут пиджак (или снимается)	
3	Руки спрятаны (за спину, в карманы)	
4	Руки скрещены на груди	
5	Кисти рук расслаблены	
6	Человек сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена и опирается на руку	
7	Голова слегка наклонена набок	
8	Человек опирается подбородком на ладонь, указательный палец вдоль щеки, остальные пальцы ниже рта	
9	Почесывание подбородка (сопровождается легким прищуриванием глаз)	
10	Человек медленно снимает очки, тщательно протирает стекла	
11	Человек расхаживает по комнате	
12	Человек прикрывает рот рукой во время слушания	
13	Человек старается на вас не смотреть	
14	Взгляд в сторону от вас	
15	Говорящий слегка касается носа или века	

	(обычно указательным пальцем)	
16	Слушающие слегка касаются века, носа или уха	
17	При рукопожатии человек держит свою руку сверху	
18	При рукопожатии человек держит свою руку снизу	
19	Ноги или все тело обращены к выходу	
20	Говорящий жестикулирует сжатым кулаком	
21	Пиджак застегнут на все пуговицы	
22	Человек сидит верхом на стуле	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ознакомьтесь с ответами экспертов. Отметьте какие жесты и позы вам было сложно распознать

№	Жесты, позы	Состояние собеседника
1	Раскрытые руки ладонями вверх	Искренность, открытость
2	Расстегнут пиджак (или снимается)	Искренность, открытость
3	Руки спрятаны (за спину, в карманы)	Чувство собственной вины или напряженное восприятие ситуации
4	Руки скрещены на груди	Защита, оборона
5	Кисти рук расслаблены	Спокойствие
6	Человек сидит на краешке стула, склонившись вперед, голова слегка наклонена и опирается на руку	Заинтересованность

7	Голова слегка наклонена набок	Внимательное слушание
8	Человек опирается подбородком на ладонь, указательный палец вдоль щеки, остальные пальцы ниже рта	Критическая оценка
9	Почесывание подбородка (сопровождается легким прищуриванием глаз)	Обдумывание решения
10	Человек медленно снимает очки, тщательно протирает стекла	Желание выиграть время, подготовка к решительному сопротивлению
11	Человек расхаживает по комнате	Обдумывание трудного решения
12	Человек прикрывает рот рукой во время слушания	Обман
13	Человек старается на Вас не смотреть	Скрытность, утаивание своей позиции
14	Взгляд в сторону от Вас	Подозрение, сомнение
15	Говорящий слегка касается носа или века (обычно указательным пальцем)	Обман
16	Слушающие слегка касаются века, носа или уха	Недоверие к говорящему
17	При рукопожатии человек держит свою руку сверху	Превосходство, уверенность
18	При рукопожатии человек держит свою руку снизу	Подчинение
19	Ноги или все тело обращены к выходу	Желание уйти
20	Говорящий жестикулирует сжатым	Демонстрация власти, угроза

	кулаком	
21	Пиджак застегнут на все пуговицы	Официальность, подчеркивание дистанции
22	Человек сидит верхом на стуле	Состояние агрессии

Задание 1.5.2. Мои стереотипы

Очень часто черты внешности или профессия влияют на наше представление о личностных качествах человека. Такие устойчивые связи закрепляются в социальных стереотипах. Знать свои стереотипы полезно для того, чтобы избегать ловушек неправильного восприятия.

В таблицах 10 и 11 составьте списки известных вам житейских стереотипов, относящихся к перечисленным ниже характеристикам людей.

Таблица 10

Стереотипы по внешности

Черта внешности	Черта характера
Толстяк	
Долговязый	
Блондинка	
Узкие глаза	
Голубые глаза	
Маленький рост	
Большие уши	

Таблица 11

Стереотипы по профессиональной принадлежности

Профессия	Черта характера
Бухгалтер	
Математик	
Продавец	
Политик	

Врач	
Психолог	
Начальник	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Если вы написали характеристики сходные с ответами в комментарии, значит ваше представление о данных группах людей подвержено стереотипизации.

Черта внешности / профессия	Черта характера
Толстяк	добродушный
Долговязый	стеснительный
Блондинка	глупая
Узкие глаза	хитрый
Голубые глаза	искренний
Маленький рост	с высоким самомнением / неуверенный в себе
Большие уши	доверчивый
Профессия	Черта характера
Бухгалтер	въедливый
Математик	занудный
Продавец	навязчивый
Политик	лживый
Врач	решительный
Психолог	эмпатичный, понимающий
Начальник	строгий, требовательный

Задание 1.5.3 Цветовые предпочтения мышления

Оригинальную методику развития мышления предложил Э. де Боно. Он соединяет в ассоциативное целое цвет и способ мышления.

Оказалось, что восприятие различных цветов вызывает химические процессы в организме человека аналогичные тем, которые сопровождают мыслительные процессы. Де Боно предлагает фиксировать характер эмоционального состояния с помощью цвета, а затем менять способ размышления, мысленно надевая на голову шляпу той или иной окраски.

Игра де Боно «Шесть шляп» использует 6 цветов:

белый, желтый, зеленый, красный, синий, черный

Таблица 12

Цветовое предпочтение мышления

№	Характеристика	Фразы	Цвет
1	Этот цвет порождает мысли, основанные на цифрах и фактах. Человек беспристрастен и объективен, как компьютер он ничего не объясняет и не выражает личных соображений.	-Это факт или выражение Вашей уверенности? -Конкретнее, пожалуйста. - Представьте мне факты, а эмоции оставьте себе	
2	Этот цвет порождает пессимизм и критическое мышление. Человек стоит в позе решительного отрицания, зловеще и мрачно повторяет	Ничего у нас не получится. И не должно получиться.	
3	Этот цвет порождает ярость и внутреннее напряжение, предчувствия и интуицию. Человек находится в океане	Долой все поиски причин и следствий. Доказательств не требуется	

	страстей и эмоций.		
4	Этот цвет порождает творчество, новые идеи, здесь дует ветер перемен, приветствуется логика абсурда	Девиз: «Отметая знакомое, приветствую странное».	
5	Этот цвет рождает организатора, управляющего мыслительным процессом, способным держать мысль в узде.	Сдержанность в словах	
6	Этот цвет порождает оптимизм и позитивное мышление. Человек искренне верит в чудо. Иногда этот оптимизм порождает глупость	Лучшее, что может произойти, обязательно произойдет	желтый

Обратите внимание на способ, с помощью которого вы подходили к выполнению данного задания. Что вы предпочитаете: образ или логику?

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ознакомьтесь с ответами экспертов. Отметьте какие цвета вам было сложно распознать

Характеристика	Фразы	Цвет
Этот цвет порождает мысли, основанные на цифрах и фактах. Человек беспристрастен и объективен, как компьютер он ничего не объясняет и не выражает личных соображений.	-Это факт или выражение Вашей уверенности? Конкретнее, пожалуйста. Представьте мне	белый

	факты, а эмоции оставьте себе.	
Этот цвет порождает пессимизм и критическое мышление. Человек стоит в позе решительного отрицания, зловеще и мрачно повторяет	Ничего у нас не получится. И не должно получиться.	черный
Этот цвет порождает ярость и внутреннее напряжение, предчувствия и интуицию. Человек находится в океане страстей и эмоций.	Долой все поиски причин и следствий. Доказательств не требуется.	красный
Этот цвет порождает творчество, новые идеи, здесь дует ветер перемен, приветствуется логика абсурда	Девиз: «Отметая знакомое, приветствую странное».	зеленый
Этот цвет рождает организатора, управляющего мыслительным процессом, способным держать мысль в узде.	Сдержанность в словах	синий
Этот цвет порождает оптимизм и позитивное мышление. Человек искренне верит в чудо. Иногда этот оптимизм порождает глупость	Лучшее, что может произойти, обязательно произойдет	желтый

Тема 1.6 Установление контакта в межличностном взаимодействии: самопрезентация

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- оценивать и корректировать персональную интернет-страницу в соцсети

Основной формой самопрезентации при устройстве на работу является резюме. В нем вы описываете свое образование, опыт работы, жесткие и мягкие навыки. В последние несколько лет многие работодатели просят прикрепить к резюме ссылку на социальные сети. Так цифровой образ становится визитной карточкой соискателя.

Персональная интернет-страница — веб-страница, представляющая (официально или нет) личность персоны или персонажа. С помощью нее рекрутер понимает, насколько кандидат подходит на должность и соответствует ли он требованиям компании. Если резюме нужно для оценки профессиональных навыков, то социальные сети раскрывают личность человека, с которым предстоит работать.

Чтобы не упустить желаемую должность, нужно внимательно следить за тем, какая информация появляется в вашем профиле. 72% опрошенных работодателей признали, что отказывали соискателям после проверки их профилей в соцсетях. Помните об этом, когда пишете очередной пост или размещаете очередную фотографию в общем доступе.

Социальный профиль может сослужить хорошую службу. Поэтому не стоит полностью его закрывать или уходить в глубокую конспирацию под вымышленным именем. Большинство работодателей хочет знать, что вы представляете собой как личность, чем интересуетесь кроме работы, с кем общаетесь. Интересные увлечения и чувство юмора будут вам на руку. Семейные фото, животные, хобби, туризм, кулинарные эксперименты могут

создать впечатление гармоничной личности. Они добавляют эмоционального расположения, усилят впечатление о soft skills, прибавят образу «человечности» и теплоты.

Если страница изначально рассматривается вами как пространство повышения собственной значимости в глазах работодателя, стоит подойти к формированию контента более основательно.

Давайте разберем несколько ошибок и составим чек-лист проверки вашего аккаунта в любой соцсети.

Ник профиля - имя, которое используется для обозначения имени пользователя, псевдонима или прозвища на просторах виртуальной реальности. Он не должен быть слишком длинным. Не рекомендуется использовать уменьшительные имена и названия, а также двусмысленные и неблагозвучные сокращения и аббревиатуры. Желательно указать в нике фамилию и имя (часть имени или инициалы). Можно обозначить сферу деятельности.

Задание 1.6.1

Перед вами подборка различных ников. Распределите их на две группы.

Первая (1) – подходят для профессионального аккаунта.

Вторая (2) – подходят только для личного аккаунта

Таблица 13

Примеры ников

№	Name, Last name	Nickname	Group number
1	Анна Кленова	← russian_barbie :	
2	Елизавета Липс	← lipsliza :	
3	Анжела Еременко	← angie_badmama :	
4	Alia Akulagi	← italiani31 :	
5	Юлия Савицкая	← keepeyesopen :	

6	Людмила Бараева	← mila_baraeva	:	
7	Wa Wad	← wawadbeatbox	:	
8	Peter Storm	← mad_meloman	:	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Первая группа – 2, 6, 7.

Вторая группа – 1, 3, 4, 5, 8. Эти ники не соответствуют требованиям, изложенным выше.

Аватарка – фото или другое графическое изображение, которое используется в учетной записи пользователя для персонализации, самовыражения, облегчения узнавания и поиска владельца аккаунта. В аватарке, человек показывает каков он есть или каким он хочет казаться. Для делового аккаунта рекомендуется в качестве аватара использовать фотографию в деловом стиле, по грудь или по пояс. Обратите внимание на эмоциональный посыл, который несет ваша фотография. Если вы являетесь владельцем бизнеса и выступаете от его имени, на аватарке может быть изображен логотип вашей компании.

Задание 1.6.2

Перед вами подборка различных аватаров. Распределите их на две группы.

Первая (1) – подходят для профессионального аккаунта.

Вторая (2) – подходят только для личного аккаунта

Запишите номер группы в ячейке под аватаром рядом с порядковым номером картинки.

Таблица 14

Варианты аватаров

				
1	2	3	4	5
				
6	7	8	9	10

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Первая группа – 5, 8, 9.

Вторая группа – 1 (групповое фото. не понятно, кто хозяин профиля); 2 (картинка), 3 (вместо лица морда животного), 4 (известная личность - Леди Гага. Аватарка подходит только для ее личной страницы), 6 (не видно лица), 7 (выражает отрицательную эмоцию), 10 (может подойти только для магазина пиломатериалов).

Описание профиля. Пользователи должны с первого взгляда понимать, кто вы и чем занимаетесь. В описании профиля обязательно нужно указать имя и фамилию. Работодатель хочет убедиться, что смотрит именно вашу страницу. Можно указать город, место работы, должность, дополнительные контакты (электронную почту, мессенджеры, ссылку на сайт или другую соцсеть). Можно кратко сформулировать, как вы можете помочь людям или над каким проектами предпочитаете работать. Обратите внимание, что здесь не должно быть компрометирующей вас информации!

Несколько технических рекомендаций по оформлению описания

профиля:

- Важную информацию пишите в верхних четырех строчках, чтобы она была на виду, а не скрыта под кнопкой «Еще».
- Разделите описание на абзацы. Одна тема – один абзац. Так легче воспринимать текст.
- Тематические смайлы перед каждой строкой превратят описание в симпатичный список. Не пользуйтесь смайлами в середине строк – это отвлекает от сути.
- Выделите КАПСОМ или жирным шрифтом моменты, на которых хотите акцентировать внимание. Не делайте так со всем описанием! Это выглядит, будто вы кричите.

Задание 1.6.3

Перед вами подборка различных описаний профиля. Распределите их на две группы.

Первая (1) – соответствуют требованиям профессионального аккаунта.

Вторая (2) – не соответствуют требованиям профессионального аккаунта.

Запишите номер группы в ячейке под изображением

Таблица 15

Описание профилей

<p>Kiefer Limeback Digital creator Im a contractor in Toronto, showing tools, equipment and construction techniques around residential jobsites. See translation www.atlas-machinery.com/</p>	<p>Genki Daibutsu → 元気でいれば、還暦ジジイ 🙌 → 🇯🇵 Tokyo/Chiba 🌸 2021/04 📷 📺 🍷 → ❤️ Follow me 👍 → 無言フォロー 🙊 → 📷 撮影楽しい 🌈 NG ❌ 勧誘 🙅 → 🏠 👁️ ❤️ 😍 👍 👍 👍 👍 👍 👍 👍 See translation</p>
1	2
<p>SARDEGNA - SARDINIA WELCOME TO MY GALLERY i show you how beautiful is the Mediterranean island called Sardinia 📧 stefasecci@gmail.com</p>	<p>07sketches-Architecture&Design Architectural Designer 📁 We share architecture related content 🖌️ All the content is created by 07Sketches 📖 New book available now! ↓ Click below to purchase it today- 07sketches.gumroad.com/l/xlskB</p>

3	4
<p>Amanda / Gulbloggen 🗝️ ♥️ TikTok & Snapchat @gulbloggen ♥️ A Cat mechanic's life in @ponequipmentnorge ♥️ 22 years old girl in her dream job ♥️ @amanda_korsgaard www.at.no/anlegg/det-beste-valget-jeg-har-tatt/617320</p>	<p>FASHION • INSPO • TRAVEL Блоггер toni.valerie 🌙 BLOGGER & MUA // 20 // 🇩🇪 FFM GERMANY // frenchie mom 🐾 📧 contact.tonivalerie@gmail.com #ootdtonivalerie #teamherzenssache tonivalerie.com/</p>
5	6

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Первая группа - 1, 4, 5

Вторая группа -2 (слишком много картинок), 3 (плохо читаемые шрифты), 6 (нет имени пользователя)

Личная информация. Если в вашей соцсети принято рассказывать о себе, заполняя специальные формы, заполните все поля по-максимуму. Почему это важно, мы разобрали на лекции «Социальное взаимодействие в цифровой среде». Большое количество информации способствует формированию идентичности. А «белые пятна» вызывают недоверие. Подробнее о важности и сложностях идентичности себя в обществе вы узнаете в лекции «Социально-культурная идентичность».

Как привлечь внимание работодателя к вашей персоне?

Ваш главный ресурс - демонстрация включенности в профессиональное сообщество, экспертность, ненавязчивая демонстрация достижений. Соберите здесь дипломы, награды, грамоты, рекомендации и положительные отзывы о вас. Фото, заметки, рассказы с рабочего места или с известной отраслевой конференции могут добавить вам плюсов. Короткие заметки и рабочие инсайты выглядят живо и выигрышно отличают вас от конкурентов.

Если у вас один профиль, внимательно просмотрите фотоальбомы. Рекомендуется иметь минимум два альбома. Первый – профессиональный.

Второй альбом – личный. Здесь уместно размещать фото, как вы отдыхаете, увлекаетесь хобби, занимаетесь спортом, путешествуете. Выбирайте фотографии хорошего качества и без компрометирующего контента. Эти рекомендации касаются и видеоконтента с вашим участием. Обилие вечеринок, алкоголь, курение, откровенные фото какое впечатление это произведет на работодателя?

Еще несколько слов о том, на что обращают внимание работодатели на вашей странице.

Неосторожные высказывания в соцсетях даже по поводам, совершенно не связанным с работой. Если в профиле у вас указана компания, в которой вы работаете, или университет, где вы учитесь, это бросает тень на репутацию компаний. Такие соискатели рискуют не получить интересного предложения по работе, даже если они прекрасные профессионалы.

Еще один очень важный показатель лояльность или хотя бы нейтралитет по отношению к бывшим или нынешним работодателям. Вам не стоит ждать оферта, если ваша страница пестрит критикой в адрес компаний, в которых вы работали, или бывших коллег.

Задание 1.6.4

Проанализируйте свои персональные страницы в соцсетях. Выберите тот профиль, который вы будете развивать как деловой. Проверьте ее по чек-листу:

Чек-лист

- Никнейм соответствует рекомендациям к заданию 1
- Аватар соответствует рекомендациям к заданию 2
- Описание профиля соответствует рекомендациям к заданию 3
- Все поля профиля корректно заполнены. Указаны настоящее имя и фамилия, возраст, образование, профессиональный опыт
- Написанные вами сообщения и комментарии не содержат ошибок
- Отсутствуют ссылки на другие ваши личные страницы с

компрометирующими материалами

- Есть информация, подтверждающая ваши профессиональные интересы и достижения (ссылка на портфолио)
 - Есть информация, раскрывающая непрофессиональные интересы и увлечения
 - Информация, доступная для широкой аудитории не расходится с вашим официальным резюме
 - Личные фотографии и комментарии скрыты от широкой аудитории
 - Среди топ-5 подписок есть профессиональные сообщества
 - Отсутствует компрометирующие вас фото, высказывания, репосты
 - Отсутствуют негативные отзывы о предыдущих работодателях (о месте учебы)
 - Профиль «живой». Информация регулярно обновляется и дополняется
- Качество выполнения этого задания покажет время. Успеха!

Тема 1.7 Установление контакта в межличностном взаимодействии: речевое воздействие

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- составить словарь людей с различными репрезентативными системами;
- использовать составленный словарь для построения эффективного диалога;
- освоить техники убеждающего воздействия.

Ведущий канал восприятия накладывает отпечаток на речевые предпочтения человека. В своей речи он использует большое количество слов, соответствующих его ведущему каналу восприятия.

Задание 1.7.1. Речевые предпочтения

Соотнесите индикаторы модальности речевых предпочтений из предложенного словаря с соответствующими типами: визуал, аудиал, кинестик. Обратите внимание, что некоторые слова не имеют модальной окраски.

Словарь: *атаковать, в пределах видимости, осветить, ощущать, акцент, будь что будет, выявить, быть уверенным в своей правоте, вопрошать, громогласно, по рукам!, видный, предчувствие, повторение, смотри!, с глазу на глаз, выдерживать, разговаривать на одном языке, кристально чистый, смутный, все пройдет гладко, со всей ответственностью заявить, рассмотреть в деталях, жаловаться, расследовать, оказывать давление, так сказать, кругозор, лишиться дара речи, манера говорить, держать руку на пульсе, угол зрения, затронуть тему, членораздельный, ловко, ясный, основательно, шумно. мутный, обсуждать, озвучивать мнение, устойчивость, обрисовать, прислушаться, предвидеть*

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Визуал	Аудиал	Кинестетик	Без окраски
в пределах видимости осветить выявить видный смотри! с глазу на глаз кристально чистый смутный рассмотреть в деталях кругозор лишиться дара речи угол зрения ясный мутный обрисовать предвидеть	вопрошать громогласно повторение разговаривать на одном языке жаловаться так сказать манера говорить шумно обсуждать озвучивать мнение прислушаться	атаковать ощущать акцент по рукам! предчувствие выдерживать все пройдет гладко оказывать давление держат руку на пульсе затронуть тему членораздельный ловко основательно устойчивость	будь что будет быть уверенным в своей правоте со всей ответственностью заявить расследовать

Задание 1.7.2 Говорите на одном языке!

Для того, чтобы найти общий язык с человеком, надо уметь разговаривать с ним на одном языке. Прочитайте фрагмент беседы между продавцом и покупателем.

Продавец: Я хочу, чтобы Вы взглянули на наши цены. Вы увидите, сколько сможете сэкономить.

Покупатель: Да, я это чувствую. Вы затронули болезненный вопрос. И все

же Ваше предложение несколько размыто, а нам бы хотелось твердо знать, что мы получим.

Продавец: Дело в том, что Вы не рассмотрели картину в целом. Я признаю, что, с Вашей точки зрения, наше предложение выглядит пока слишком схематично, но, если Вы позволите мне продемонстрировать все преимущества контракта с нашей компанией, я уверен, что предлагаемая экономия окажется в фокусе Вашего внимания.

Покупатель. Но наша компания строит свою политику на твердой основе. Я чувствую необходимость отложить решение. Мы не стеснены во времени. Когда будете готовы снова поднять этот вопрос, установите со мной контакт.

Проанализируйте текст и выделите (подчеркните) слова, которые указывают на соответствующий канал приема и переработки информации.

Определите тип: покупателя и продавца.

Предложите свой вариант разговора с покупателем. Для этого можете воспользоваться списком слов из упр. 1.7.1.

Речевые формы взаимодействия можно разделить на несколько больших групп: монолог, диалог, полилог. Критерием такого деления является количество активных участников. Для того, чтобы увеличить число участников, вовлеченных в общение, можно использовать хорошо зарекомендовавший себя прием – задавание вопросов.

Задание 1.7.3 Интервью

Представьте, что вы – корреспондент строительной газеты. Придумайте и запишите 5 открытых вопросов, которые Вы хотели бы задать своим коллегам – студентам строительного вуза. (Открытым считается вопрос, на который нельзя ответить однословно. Он всегда требует развернутого ответа.)

Постарайтесь получить как можно больше информации с помощью одного вопроса.

Целенаправленное воздействие на собеседника может иметь различные

формы: вопрос, просьба, убеждение, внушение, манипулирование и т.п.

Задание 1.7.4 Техники убеждения

Ознакомьтесь с правилами убеждения.

Правило Гомера: Очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность. Наиболее убедителен следующий порядок аргументов:

сильный – средний – один самый сильный.

1) Расставьте приведенные ниже аргументы в соответствии с правилом Гомера.

Цель: Вам нужно отпроситься с работы раньше на два часа.

- Приезжает мой близкий родственник с детьми. Мне нужно его встретить (1).

- Я пришел на час раньше и почти всю работу уже закончил (2).

- Если появится что-то срочное, Иванов возьмет и мою часть работы (3).

Порядок аргументов: __, __, __.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Для руководителя (независимо от стиля его управления) эффективная работа организации важнее, чем личные проблемы сотрудников. Поэтому аргумент (1) является самым слабым из всех. Аргумент (3) более сильный, чем (2), т.к. он показывает не только факт выполнения текущих задач, но и бесперебойность работы в случае непредвиденных обстоятельств. Поэтому правильной комбинацией аргументов будет следующий их порядок: 2-1-3.

2) Приведите аргументы, которые позволят лично вам пропустить рабочий день (взять отгул).

Правило Сократа: для получения положительного решения по очень важному для вас вопросу, поставьте его на третье место, предпослав ему два

коротких, простых для собеседника вопроса, на которые он без затруднения скажет вам «да».

3) Составьте два предварительных вопроса, чтобы получить утвердительный ответ на третий.

1. ... 2. ... 3. Вы поставите мне зачет сегодня?

1. ... 2. ... 3. Ты пригласишь меня в кино?

Тема 1.8 Социально культурная идентичность

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- идентифицировать себя как носителя определенной культуры по ряду признаков;
- оценить показатель собственной этнической идентичности

Задание 1.8.1. Давайте познакомимся!

Кто Вы? Отвечая на этот вопрос многие люди, начинают произносить пространные фразы, уклончиво обобщать то, что имеет глубокие корни, скрывать внутренние предпочтения, представления, заложенные в семье, обычаях, традициях. Но ведь если вы хотите, чтобы вас приняли таким, какой вы есть – расскажите о себе и с удовольствием послушайте рассказ о себе окружающих вас людей. Давайте познакомимся!

1. К представителям, какой нации вы себя относите?
2. Назовите свои национальные праздники, интересные самобытные обычаи, традиции своего народа
3. Три основных блюда вашей национальной кухни; умеете ли Вы их готовить?
4. Ваши национальные музыкальные инструменты
5. Знаете ли Вы свои народные сказки? Назовите их.
6. Перечислите героев ваших народных сказок, песен, легенд, преданий
7. Часто ли вы говорите на своём родном языке в стенах учебного заведения? С кем?
8. Как Вы считаете, играет ли для Вас национальность значимую роль в общении с людьми?
9. Назовите, какую - либо фразу на своём родном языке, которую бы знали окружающие (или хотя бы могли догадаться о смысле)
10. Назовите самую яркую черту вашего национального характера

11. Что привлекает Вас в другой культуре или, может быть, отталкивает?

Задание 1.8.2. Быть сыном/дочерью народа

Как Вы думаете, быть представителем своего народа – это значит:

- 1) Есть и уметь готовить национальную пищу
 - 2) Знать родной язык
 - 3) Смотреть фильмы или телевизионные программы на родном языке или посвященные своему народу
 - 4) Праздновать национальные праздники
 - 5) Покупать или иметь дома традиционные предметы (матрешки, самовары для русских и т.д.)
 - 6) Носить или иметь дома национальную одежду
 - 7) Слушать, знать народную музыку
 - 8) Изучать танцы своего народа
 - 9) Использовать и изучать методы народной медицины
 - 10) Посещать религиозные службы, соблюдать религиозные обряды
 - 11) Принимать участие в политических или социальных событиях, связанных со своим народом
 - 12) Принадлежать к национально-культурной организации
 - 13) Заниматься традиционным спортом
 - 14) Заниматься традиционными искусствами (художественными промыслами и т.д.)
 - 15) Изучать историю и культуру своего народа
 - 16) Разделять ценности своего народа
 - 17) Обладать психологическими характеристиками, свойственными своему народу
 - 18) Жить вместе с представителями своего народа
 - 19) Жить на исконной земле своего народа
- Прокомментируйте свой выбор.

Задание 1.8.3. Этническая идентичность

Вам предлагается одна из методик определения типа этнической идентичности. Оцените себя по предложенным утверждениям, поставив соответствующее количество баллов в таб. 16.

согласен – 4 балла;

скорее согласен – 3 балла;

в чем-то согласен, в чем-то нет – 2 балла;

скорее не согласен – 1 балл;

не согласен – 0 баллов.

Таблица 16

Бланк утверждений

№	Утверждение: «Я – человек, который...»	Ответ
1	предпочитает образ жизни своего народа, но с большим интересом относится к другим народам	
2	считает, что межнациональные браки разрушают народ	
3	часто ощущает превосходство людей другой национальности	
4	считает, что права нации всегда выше прав человека	
5	считает, что в повседневном общении национальность не имеет значения	
6	предпочитает образ жизни только своего народа	
7	обычно не скрывает своей национальности	
8	считает, что настоящая дружба может быть только между людьми одной национальности	
9	часто испытывает стыд за людей своей национальности	
10	считает, что любые средства хороши для защиты интересов своего народа	
11	не отдает предпочтения какой-либо национальной культуре, включая и свою собственную	

12	нередко чувствует превосходство своего народа над другими	
13	любит свой народ, но уважает язык и культуру других народов	
14	считает строго необходимым сохранять чистоту нации	
15	трудно уживается с людьми своей национальности	
16	считает, что взаимодействие с людьми других национальностей часто бывает источником неприятностей	
17	безразлично относится к своей национальной принадлежности	
18	испытывает напряжение, когда слышит вокруг себя чужую речь	
19	готов иметь дело с представителем любого народа, несмотря на национальные различия	
20	считает, что его народ имеет право решать свои проблемы за счет других народов	
21	часто чувствует неполноценность из-за своей национальной принадлежности	
22	считает свой народ более одаренным и развитым по сравнению с другими народами	
23	считает, что люди других национальностей должны быть ограничены в праве проживания на его национальной территории	
24	раздражается при близком общении с людьми других национальностей	
25	всегда находит возможность мирно договориться в межнациональном споре	
26	считает необходимым "очищение" культуры своего	

	народа от влияния других культур	
27	не уважает свой народ	
28	считает, что на его земле все права пользования природными и социальными ресурсами должны принадлежать только его народу	
29	никогда серьезно не относился к межнациональным проблемам	
30	считает, что его народ не лучше и не хуже других народов	

Обработка результатов

Подсчитайте количество баллов по каждому из типов этнической идентичности (в скобках указаны пункты, работающие на данный тип):

1. Этнонигилизм (пункты: 3, 9, 15, 21, 27).
2. Этническая индифферентность (5, 11, 17, 29, 30).
3. Норма (позитивная этническая идентичность) (1, 7, 13, 19, 25).
4. Этноэгоизм (6, 12, 16, 18, 24).
5. Этноизоляционизм (2, 8, 20, 22, 26).
6. Этнофанатизм (4, 10, 14, 23, 28).

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

В зависимости от суммы баллов, набранных Вами по той или иной шкале (возможный диапазон – от 0 до 20 баллов), можно судить о выраженности соответствующего типа этнической идентичности, а сравнение результатов по всем шкалам между собой позволяет выделить один или несколько доминирующих типов.

Тема 1.9 Барьеры в профессиональном взаимодействии

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- выбирать способы преодоления коммуникативных барьеров;
- подготовиться к восприятию и принятию культурных различий;
- определить уровень своей толерантности.

Межкультурная коммуникация – это общение между представителями разных культур. Когда мы сталкиваемся с людьми другой этнической принадлежности, мы можем многого не понять в их поведении. Источником барьеров в межкультурной коммуникации являются модели поведения, особенности этикета и наличие стереотипов в отношении других народов и культур.

Задание 1.9.1 Отгадай, о ком речь?

Перед вами стереотипные характеристики некоторых этносов. Определите, к какому именно этносу эти характеристики относятся:

1. Бесшабашный, щедрый, ленивый, необязательный, простодушный, бестолковый, неорганизованный, бесцеремонный, широкая натура, любит выпить.

2. Вежливый, сдержанный, педантичный, малообщительный, невозмутимый, консервативный, аккуратный, добросовестный, изящный.

3. Элегантный, галантный, болтливый, лживый, обаятельный, развратный, скупой, легкомысленный, раскованный.

4. Аккуратный, педантичный, исполнительный, экономный, неинтересный, въедливый, сдержанный, упорный, работоспособный.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

1. Русский
2. Англичанин
3. Француз
4. Немец

Приходилось ли Вам общаться с представителями упомянутых культур? Можете ли Вы на основании личного опыта подтвердить или опровергнуть данные характеристики?

Задание 1.9.2 Анализ пословиц различных культур

Как правило, пословицы и поговорки в наиболее сжатой форме выражают народную мудрость. Пословицы представляют собой краткие народные изречения применительно к различным явлениям жизни, они имеют обучающий подтекст. В образных и мудрых изречениях запечатлеваются ценности, нравы, формулируются понятия о том, что «хорошо», «правильно», «необходимо», осуждаются вредные, недопустимые действия. Поговорка отражает отношение говорящего к другому человеку или ситуации. Пословицы и поговорки играют важную роль в построении речи. Имея сугубо конкретный (этнокультурный) смысл, они могут вызвать барьер в межкультурной коммуникации.

Попытайтесь объяснить значение каждой пословицы. К каким культурным этническим ценностям может иметь отношение данная пословица?

Немецкие пословицы

Немецкие пословицы:

1. Ordnung ist das halbe Leben. – Порядок – это полжизни.
2. Mit Verwandten sing und lach, aber nie Gesschafte mach. – С родственником пой и веселись, но никогда не занимайся делом.

Американские пословицы:

1. God helps those, who help themselves. – Бог помогает тому, кто сам о себе заботится.

2. Before borrowing money from a friend it's best to decide which you need most. – Прежде чем занять у друга деньги, подумай, что тебе нужнее: друг или деньги.

Китайские пословицы и поговорки:

1. Лиса пользуется могуществом тигра.
2. Играть на цитре перед быком.
3. Горлица заняла место сороки.

Русские поговорки:

1. Друг познается в несчастье.
2. Чтобы рыбку съесть, надо в воду лезть.
3. Что посеешь, то и пожнёшь.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Попробуйте подобрать пословицу или поговорку на родном языке, в которой выражается та же ценность.
- 2) Если Вам удалось подобрать эквивалент на родном языке, подумайте, насколько он употребителен в вашей культуре? Можно ли отнести его к определенной социальной, возрастной и иной группе людей.
- 3) Какие из пословиц и поговорок могут у вас вызвать удивление и отторжение и послужить препятствием для общения с представителем этого народа. Вспомните какие-либо пословицы и поговорки.

Задание 1.9.3 Формируем межкультурную компетентность

Для формирования межкультурной компетентности особое значение имеют культурные ассимиляторы.

Культурный ассимилятор определяется как техника повышения межкультурной сензитивности. Его цель – научить человека видеть ситуации с точки зрения членов чужой группы, понимать их видение мира.

Культурный ассимилятор – это короткая история взаимодействия представителей двух четко разделяемых культур, в ходе которого участники сталкиваются с определенной проблемой. Каждая история сопровождается 4-5 альтернативными вариантами решения проблемы и просьбой выбрать наиболее подходящий ответ. Также к каждому варианту ответа дается экспертная интерпретация этих ответов, только один из которых является верным. После работы с культурными ассимиляторами человек начинает лучше понимать особенности культуры представителей других этнических групп и, следовательно, реагируют более или менее адекватно на ситуации, с которыми столкнулись.

Ситуация «Конференция».

Николай участвовал в конференции в Лондоне и, стараясь казаться пунктуальным, пришел на полчаса раньше. Пришедшие вскоре англичане очень удивились, застав в офисе Николая.

Как вы думаете, чем можно объяснить их удивление? Выберите один из возможных ответов.

- 1) Он был одет не по дресс-коду.
- 2) Николай заигрывал с секретаршей.
- 3) В Англии приходиться на встречи раньше положенного времени столь же неприлично, как и опаздывать на них.
- 4) Англичане сами опоздали и крайне удивились пунктуальности Николая.

Ситуация «Знакомство»

В Англии знакомый Николая представил его своему другу. Пожав новому знакомому руку, Николай сказал: «Приятно познакомиться, Браун!», на что мистер Браун недоуменно поднял брови. Чем можно объяснить удивление мистера Брауна?

1) Англичане не допускают фамильярностей в общении. Николай опустил слово «мистер», что было недопустимо при знакомстве.

2) Николай сказал это слишком громко, что прозвучало немного грубо.

3) Николай слишком сильно сжал руку мистера Брауна при рукопожатии, что причинило тому дискомфорт.

4) Николай не представил себя.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ситуация «Конференция»

Объяснения:

1) Николай, будучи приглашенным на деловую встречу, вряд ли мог прийти в неподобающем виде. Выберите другой вариант.

2) Вряд ли Николай допустил бы такую бестактность. Выберите другой вариант.

3) В Англии действительно существует правило, по регламенту которого приходить на встречи раньше считается неприличным. Это правильный ответ.

4) Англичане пришли вовремя, так как для них опоздание считается чуть ли не преступлением, а приход Николая раньше назначенного времени они вряд ли бы сочли проявлением пунктуальности. Выберите другой вариант.

Ситуация «Знакомство»

Объяснения:

1) Это правильный вариант. При знакомстве слово «мистер»-обязательно.

2) Нет никаких указаний на то, как именно произнес приветствие Николай. Выберите другой вариант.

3) Вряд ли бы легкий дискомфорт вызвал бы такую реакцию со стороны мистера Брауна. Выберите более точный вариант.

4) Нет никаких указаний на то, что Николай забыл представиться. Выберите другой вариант.

Задание 1.9.4 Особенности этнических речевых коммуникаций

Прочитайте письмо, посланное редактором одной из пекинских газет британскому журналисту. Обратите особое внимание на речевые барьеры в деловой коммуникации с представителями иных культур.

«Мы прочитали Вашу рукопись с безграничным наслаждением. Но если бы мы напечатали Вашу работу, то лишили бы себя возможности в будущем публиковать работы более слабого уровня. Поскольку представляется совершенно исключённым увидеть что-либо равноценное в ближайшее тысячелетие, мы, к нашему глубочайшему сожалению, вынуждены отклонить Вашу божественную рукопись. Мы приносим тысячу извинений и просим снисхождения за нашу неосмотрительность и боязливость».

Ответьте на вопросы:

1. Какова была коммуникативная цель высказывания?
2. Чем характеризуется речевой стиль данного письма?
3. Является ли он типичным для китайской деловой коммуникации?
4. Как, по вашему мнению, воспринял ответ редакции журналист?
5. Предположите возможную интерпретацию этого сообщения представителями русской лингвокультуры.
6. Необходимо ли внимательно относиться к речевому стилю представителей иных культур и использовать их? Или в деловых коммуникациях в профессиональной сфере существует унифицированный деловой язык, которого должны придерживаться все?

Задание 1.9.5 Преодолеваем межкультурные барьеры

Тест «Индекс толерантности»

Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой значок напротив каждого утверждения.

Бланк ответов

№ №	Утверждение	Абс олю тно не согл асен	Не согл асен	Ско рее не согл асен	Ско рее согл асен	Сог ласе н	Пол нос тью согл асе н
1.	В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение						
2	В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности						
3	Если друг предал, надо отомстить ему						
4	К кавказцам станут относиться лучше, если они изменят свое поведение						
5	В споре может быть правильной только одна точка зрения						
6	Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах						
7	Нормально считать, что						

	твой народ лучше, чем все остальные						
8	С неопрятными людьми неприятно общаться						
9	Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения						
1 0.	Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества						
1 1.	Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности						
1 2.	Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше						
1 3.	Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же						
1 4.	Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей						
1 5	Для наведения порядка в стране необходима "сильная рука"						

1 6	Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители						
1 7	Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение						
1 8	К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться						
1 9	Беспорядок меня очень раздражает						
2 0	Любые религиозные течения имеют право на существование						
2 1	Я могу представить чернокожего человека своим близким другом						
2 2	Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим						

Обработка результатов:

Каждому ответу на прямое утверждение (№ 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22) присваивается балл от 1 до 6 («абсолютно не согласен» – 1 балл, «полностью согласен» – 6 баллов). Ответам на обратные утверждения (№ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19) присваиваются реверсивные баллы («абсолютно не согласен» – 6 баллов, «полностью согласен», – 1 балл). Затем полученные баллы суммируются.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Оценка выявленного уровня толерантности осуществляется по следующим ступеням:

22-60 – низкий уровень толерантности. Такие результаты свидетельствуют о высокой интолерантности человека и наличии у него выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.

61-99 – средний уровень. Такие результаты показывают люди, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.

100-132 – высокий уровень толерантности. Представители этой группы обладают выраженными чертами толерантной личности. В то же время необходимо понимать, что результаты, приближающиеся к верхней границе (больше 115 баллов), могут свидетельствовать о размывании у человека «границ толерантности», связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству или безразличию.

Для качественного анализа аспектов толерантности можно использовать разделение на субшкалы:

1. *Этническая толерантность:* 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21 - выявляет отношение человека к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия.

До 19 баллов – низкий уровень

20 – 31 – средний уровень

32 и более баллов – высокий уровень

2. *Социальная толерантность:* 1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20 - позволяет исследовать толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а

также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам.

До 22 баллов – низкий уровень

23 – 36 – средний уровень

37 и более баллов – высокий уровень

3. *Толерантность как черта личности*: 3, 5, 9, 13, 17, 19, 22 - включает пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру.

До 19 баллов – низкий уровень

20 – 31 – средний уровень

32 и более баллов – высокий уровень

Соответствуют ли полученные данные вашему представлению о мере вашей толерантности?

Тема 1.10 Конфликты в профессиональном взаимодействии

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- анализировать конфликтную ситуацию при межличностном взаимодействии;
- определять способы разрешения межличностных конфликтов в зависимости от ситуации

Когда вы находитесь в конфликтной ситуации, для более эффективного решения проблемы необходимо выбрать определенный стиль поведения, учитывая при этом ваш стиль, стиль других вовлеченных в конфликт людей, а также природу самого конфликта.

К. У. Томас и Р. Х. Килменн выделили пять типовых стратегий (стилей) поведения в конфликтных ситуациях.

1. Конкуренция (соперничество, соревнование) - разрешение конфликта силой, как стиль характеризуется высокой вовлеченностью и заинтересованностью в разрешении конфликта, но без учета позиций другой стороны. Это тип взаимодействия «выигрыш – проигрыш».

2. Уход от конфликта (избегание), связан с отсутствием личной настойчивости, заинтересованности в исходе конфликта и желанием кооперироваться с другими для разрешения конфликта.

3. Сотрудничество

характеризуется высокой степенью личной вовлеченности в конфликт, так и сильным желанием кооперировать свои усилия с оппонентами для разрешения конфликта. При таком подходе выигрывают обе стороны.

4. Приспособление (уступка) побуждает войти в положение другой стороны, игнорировать собственные интересы ради интересов оппонента. В основе этого способа лежит стремление кооперироваться с другими, но без учёта своих интересов.

5. Компромисс предполагает умеренный учет интересов каждой из сторон, а отсюда необходимость идти на взаимные уступки. Данный стиль относится к типу «не-проигрыш – не-проигрыш».

Задание 1.10.1 Способы поведения личности в конфликте

Всякая конфликтная ситуация может быть решена любым из пяти описанных Томасом способов.

Однако обычно только один из них приводит к наилучшему результату для обеих сторон. Определите этот способ для представленных ниже ситуаций. Запишите в таблицу один из способов.

Таблица 17

Способы поведения в конфликте

Ситуация	Способ
Вы чувствуете, что нет иного выбора и вам нечего	

терять	
У Вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности	
Обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы	
Обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы	
Опасно пытаться решить проблему немедленно, поскольку вскрытие конфликта могут только ухудшить ситуацию	
Позволит Вам сохранить взаимоотношения, и Вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все потерять	
Понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для Вас	
У Вас есть время поработать над возникшей проблемой	
Вы можете воспользоваться кратковременной выгодой	
У Вас мало власти или мало шансов победить	
Хотите выиграть время для того, чтобы получить дополнительную информацию или заручиться чьей-либо поддержкой	
Хотите сохранить мир и добрые отношения с другими	
Предлагаемое вами решение представляется вам наилучшим, и вы обладаете достаточным	

авторитетом для принятия решения	
Исход не очень важен для вас, и вы считаете, что решение настолько тривиально, что не стоит тратить на него силы	
У вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной	
Напряженность слишком велика, и вы ощущаете необходимость ослабления накала	
Чувствуете, что у других больше шансов решить эту проблему	

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ситуация	Способ
Вы чувствуете, что нет иного выбора и вам нечего терять	конкуренция
У Вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности	избегание
Обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы	сотрудничество
Обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы	конкуренция
Опасно пытаться решить проблему немедленно, поскольку вскрытие конфликта могут только ухудшить ситуацию	избегание
Позволит Вам сохранить взаимоотношения, и Вы предпочитаете получить хоть что-то, чем все	компромисс

потерять	
Понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для Вас	уступка
У Вас есть время поработать над возникшей проблемой	сотрудничест во
Вы можете воспользоваться кратковременной выгодой	компромисс
У Вас мало власти или мало шансов победить	уступка
Хотите выиграть время для того, чтобы получить дополнительную информацию, заручиться чьей-либо поддержкой	избегание
Хотите сохранить мир и добрые отношения с другими	уступка
Предлагаемое вами решение представляется вам наилучшим, и вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решения	конкуренция
Исход не очень важен для вас, и вы считаете, что решение настолько тривиально, что не стоит тратить на него силы	избегание
У вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной	сотрудничест во
Напряженность слишком велика, и вы ощущаете необходимость ослабления накала	компромисс
Чувствуете, что у других больше шансов решить эту проблему	уступка

Задание 1.10.2 Перманентно конфликтные личности

Существуют люди, чьи психологические характеристики провоцируют различного рода конфликтные ситуации. Таких людей называют перманентно

конфликтные.

Установите соответствие между типом личности и его характеристикой, пронумеруйте характеристику и подходящий для нее тип личности одним номером.

Типы личности

1. Бесконфликтные
2. Демонстративные
3. Неуправляемые
4. Ригидные
5. Сверхточные

Характеристики

- Стремятся всегда быть в центре внимания. Могут сами провоцировать конфликт, чтобы хотя бы таким образом быть на виду.
- Не умеют перестраиваться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства. Имеют раз и навсегда сложившееся мнение.
- Характеризуются импульсивностью и непродуманностью поведения, отсутствием самоконтроля.
- Скрупулезны и добросовестны в работе, оценивают любую деятельность и других по мерке высоких внутренних стандартов.
- Предпочитают компромисс, обладают легкой внушаемостью и подчиняемостью. Имеют неустойчивые мнения и взгляды. Не задумываются о последствиях своих поступков.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

1. Предпочитают компромисс, обладают легкой внушаемостью и подчиняемостью. Имеют неустойчивые мнения и взгляды. Не

задумываются о последствиях своих поступков.

2. Стремятся всегда быть в центре внимания. Могут сами провоцировать конфликт, чтобы хотя бы таким образом быть на виду.
3. Характеризуются импульсивностью и непродуманностью поведения, отсутствием самоконтроля.
4. Не умеют перестраиваться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства. Имеют раз и навсегда сложившееся мнение.
5. Скрупулезны и добросовестны в работе, оценивают любую деятельность и других по мерке высоких внутренних стандартов.

Описание типов конфликтной личности, их отношение к конфликтам.

Демонстративный. Хочет быть в центре внимания, хорошо выглядит в глазах других. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям. Рациональное поведение выражено слабо. Поведение в сильной степени нерациональное, определяется эмоциями. Демонстративный тип легко вовлекается в поверхностные конфликты, любит свои страдания. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликта не чувствует дискомфорта.

Ригидный. Подозрителен. Прямолинеен и негибок, с завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение недоброжелательности окружающими воспринимает как обиду. Мало критичен к себе. Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

Неуправляемый. Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Отличается плохо предсказуемым поведением, часто ведет себя вызывающе, агрессивно. Может не обращать внимания на общепринятые нормы общения. Высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Склонен обвинять других. Не может грамотно планировать свою деятельность. Недостаточно соотносит

свои поступки с целями и обстоятельствами.

Сверхточный. Скрупулезно относится к работе. Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, придирается. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям и замечаниям. Может разорвать отношения из-за кажущейся обиды. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи. Сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях. Слабо чувствует реальные взаимоотношения в группе.

Бесконфликтный. Внутренне противоречив, легко внушаем. Зависит от мнения окружающих. Характерна некоторая непоследовательность в поведении, неустойчивость в оценках. Ориентируется на сиюминутный успех. Излишне стремится к компромиссу. Почти не задумывается над причинами и последствиями поступков как своих, так и окружающих.

Задание 1.10.3 Развитие навыков идентификации конфликта

Решите ситуационные задачи. Ответьте на поставленные вопросы.

Ситуация 1. Между сотрудниками возник спор, касающийся способов внедрения новой технологии. Один из них считает, что технологию необходимо внедрять в кратчайшие сроки для повышения производительности, другой считает, что сотрудники должны постепенно осваивать новую технологию. Как вы думаете, является ли данная ситуация конфликтом?

Каковы перспективы развития данной ситуации?

Ситуация 2. В момент поступления на работу руководитель пообещал претенденту повысить его в должности спустя четыре месяца. Однако по истечении данного срок руководитель своего обещания не сдержал.

Можно ли данную ситуацию описать как конфликтное взаимодействие?

Каковы перспективы этой ситуации?

Ситуация 3. Сотрудник, выполняя задание руководителя, совершил серьезную ошибку, которая привела к существенной материальной потере

организации, после чего был наказан штрафом в размере одной месячной зарплаты. Является ли данная ситуация конфликтом? Объясните.

Ознакомьтесь с [Комментариями](#) к заданию

Комментарии

Ситуация 1. Данная ситуация не является конфликтом, при использовании грамотной аргументации и конструктивном подходе сотрудники примут сходные решения.

Ситуация 2. Данная ситуация также не является конфликтом, так как нам неизвестны сегодняшние ожидания сотрудника. Если у сотрудника есть намерения в повышении в должности, то конфликт неизбежен.

Ситуация 3. Данная ситуация также не является конфликтом. Возможно, сотрудник осознает степень серьезности ошибки и доволен именно таким способом расплаты. Однако если размер штрафа, по мнению сотрудника, превышает материальные потери организации и последствия от ошибки, то возможность возникновения конфликта резко возрастает.

Раздел 2. Организация социального пространства профессиональной деятельности

Тема 2.1 Социальное пространство строительной отрасли

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- Визуализировать традиционную модель взаимодействия участников инвестиционно-строительного производства
- Осознать факторы, влияющие на межорганизационную мобильность;
- Составить портрет трудового мигранта.

Строительная отрасль представляет многоуровневое социальное пространство взаимодействующих лиц. Специфика социального пространства строительной отрасли связана с необычно широким набором взаимодействующих лиц, выполняющих разнообразные профессиональные и социальные функции: архитектурно-проектная, планирование, организация и контроль реализации проектов нового строительства и реконструкции зданий и сооружений, комплексное обновление существующей застройки. Все функции связаны с широким кругом задач, связанных с удовлетворением потребностей общества, социальных групп и организаций, индивидов.

Задание 2.1.1 Участники инвестиционно-строительного производства

Есть разные схемы взаимодействия участников инвестиционно-строительного производства в социально-профессиональном пространстве.

На рис. 1 представлена традиционная схема взаимодействия.

Заполните блоки этой схемы участниками инвестиционно-строительного производства.

Участники: Инвестор, заказчик, управляющие проектом, генеральный проектировщик, генеральный подрядчик, субпроектировщики, субподрядчики.

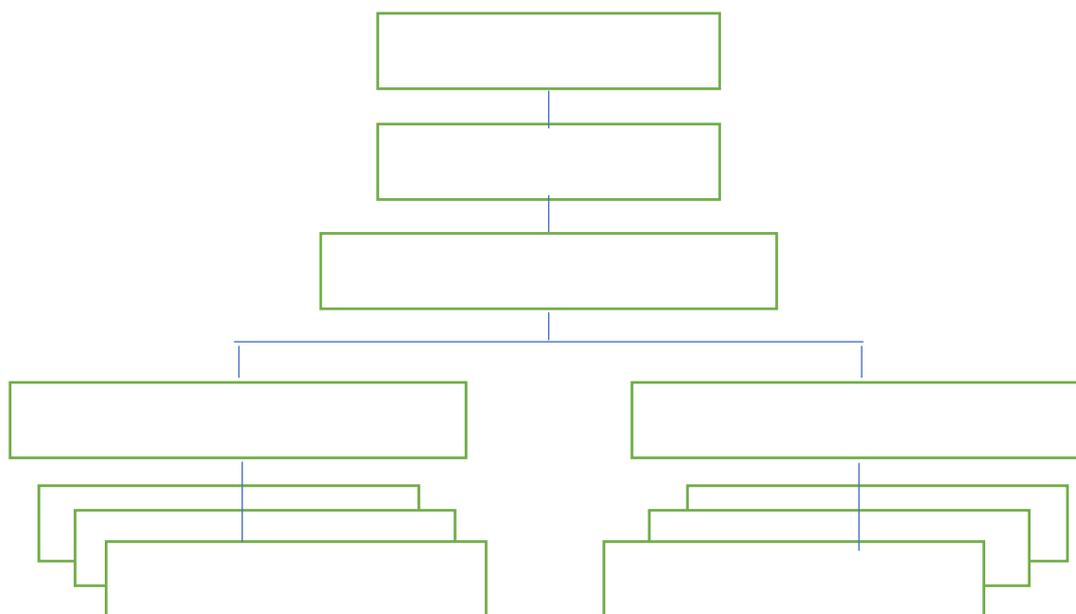
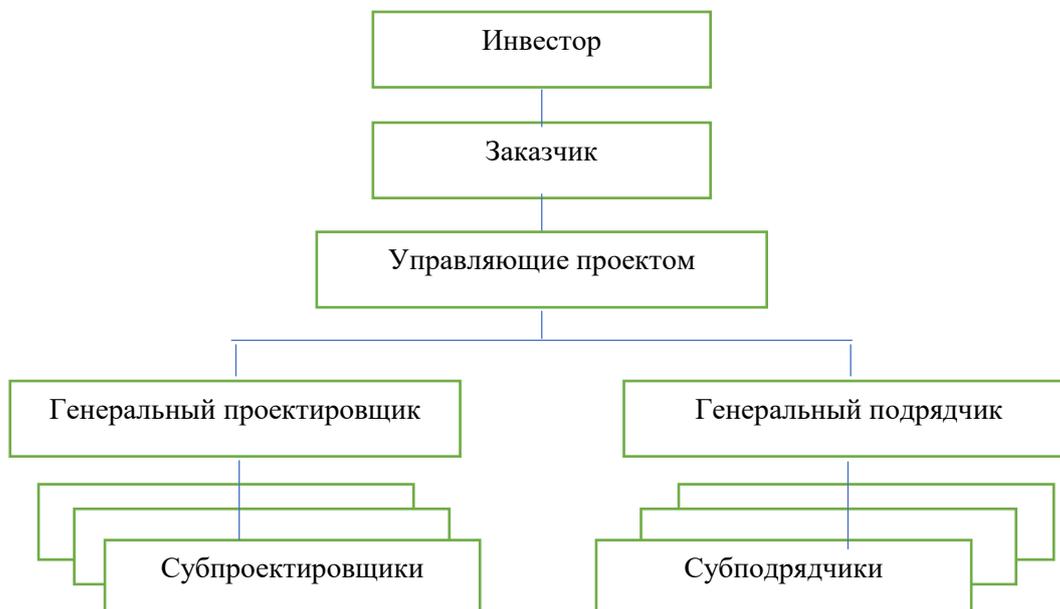


Рисунок 1. Традиционная схема взаимодействия участников инвестиционно-строительного производства

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.



Для общества, для функционирования рынков и экономики в целом свободное перемещение работников из одной организации в другую совершенно необходимо.

Межорганизационная мобильность связана с переходом из одной организации в другую. Увольнения могут быть как добровольными (по инициативе работников), так и вынужденными (по инициативе администрации). Для той и другой стороны увольнение связано не только с ожидаемыми выгодами (не всегда просчитываемыми в условиях неопределенности и асимметрии информации), но и с определенными издержками.

Задание 2.1.2 Факторы межорганизационной мобильности

Существует несколько факторов, влияющих на добровольное увольнение работников из организации. Ниже представлены некоторые факторы.

Ознакомьтесь с ними и выберите наиболее правильное, с вашей точки зрения, продолжение фразы.

Факторы:

1. *Разница в заработной плате* (с учетом социального пакета) на старом и новом месте работы. При одинаковых характеристиках работников чаще увольняются те, кто занят в отраслях:

- а) с низкой заработной платой
- б) с высокой заработной платой.

2. *Разница в условиях труда* на старом и новом месте работы (естественно, если скверные условия не компенсируются более высокой заработной платой).

3. *Размер фирмы*: чем он больше, тем

- а) реже увольняются работники
- б) чаще увольняются работники.

4. *Пол*. Уровень как добровольных, так и вынужденных увольнений среди женщин

- а) заметно выше, чем среди мужчин,
- б) заметно ниже, чем среди мужчин

5. *Возраст и стаж работы в фирме*. Чем моложе работник и меньше стаж его работы в данной организации, тем

- а) выше вероятность увольнения.
- б) ниже вероятность увольнения

6. *Образование и квалификация*. Чем выше уровень образования работника, тем он

- а) менее склонен к добровольному увольнению.
- б) более склонен к добровольному увольнению

7. *Наличие профсоюза*. Там, где профсоюзы сильны, увольнений

- а) меньше.
- б) больше.

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с

комментариями.

Комментарий.

1. *Разница в заработной плате* (с учетом социального пакета) на старом и новом месте работы. При одинаковых характеристиках работников чаще увольняются занятые в отраслях с низкой заработной платой и реже — с высокой.

2. *Разница в условиях труда* на старом и новом месте работы (естественно, если скверные условия не компенсируются более высокой заработной платой).

3. *Размер фирмы*: чем он больше, тем реже увольняются работники. В крупных фирмах больше возможностей продвигаться по службе. Используются технологические процессы с высоким уровнем механизации, для реализации которых необходимы квалифицированные работники. Вложив значительные средства в подбор наилучших работников и их специальное обучение, фирмы не заинтересованы в их увольнении и платят им больше.

4. *Пол*. Уровень как добровольных, так и вынужденных увольнений среди женщин заметно выше, чем среди мужчин, поскольку работодатели опасаются тратить много средств на их специальное обучение. Женщины часто прерывают трудовой стаж по семейным обстоятельствам, и инвестирование в их специфический человеческий капитал для фирмы рискованно. Это одна из причин их более низкой заработной платы, что и объясняет более частые увольнения. В тех фирмах, где женщины зарабатывают не меньше мужчин (работая на тех же должностях), они увольняются не чаще их, а в некоторых случаях — даже реже.

5. *Возраст и стаж работы в фирме*. Чем моложе работник и меньше стаж его работы в данной организации, тем выше вероятность увольнения. Одно из объяснений заключается в том, что молодые люди «ищут себя», подчас ошибаются; их издержки смены работы обычно невелики. С годами они находят работу, которая их устраивает. Пожилому работнику особенно сложно

решиться на добровольное увольнение: денежные и неденежные издержки велики, а шансов найти новую работу с годами все меньше и меньше. Фирмы ценят опытных и обученных работников, не склонны их увольнять; работники, долго проработавшие в фирме, обычно полагают, что сделали правильный выбор.

6. Образование и квалификация. Чем выше уровень образования работника, тем менее он склонен к добровольному увольнению. Обладая человеческим капиталом высокого качества, образованные и высококвалифицированные работники скорее могут найти подходящую работу. Работодатели, в свою очередь, таких людей ценят, поскольку продуктивность их труда высока. Если рост квалификации работника обусловлен затратами фирмы, то его вынужденное увольнение еще менее вероятно.

7. Наличие профсоюза. Профсоюз способствует росту продуктивности труда в тех фирмах, где взаимоотношения между ним и администрацией хорошо налажены. Кроме того, в процессе переговоров профсоюзы добиваются улучшения условий труда работников и роста их заработной платы. Там, где профсоюзы сильны, увольнений меньше. Это справедливо и для отдельных организаций, и для отраслей.

Задание 2.1.3. Трудовая миграция

Рассмотрите рисунок 2 «Трудовые мигранты». Выпишите наиболее (1) и наименее (2) распространенные характеристики трудовых мигрантов в России (по данным ФМС и Росстата)

Насколько правдоподобными выглядят эти портреты?



Рис. 2 Трудовые мигранты

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

1 Наиболее распространенные характеристики:

Мужчина-мусульманин, до 30 лет, со средним образованием, прибыл в ЦФО из Узбекистана. Работает в сфере строительства. Получает зарплату от 20 до 30 тыс.руб.

2. Наименее распространенные характеристики:

Женщина-атеистка, до 18 лет, с высшим образованием (☺), прибыла в один из отдаленных регионов России из Китая. Работает в промышленности или сельском хозяйстве. Получает зарплату менее 20 тыс.руб.

Задание 2.1.4 Мигранты в строительной сфере

Как показывают данные ФМС и Росстата наибольшее число трудовых мигрантов в России находят работу в сфере строительного производства. Как вы думаете, почему?

Запишите не менее двух причин, почему строительные организации предпочитают брать на работу мигрантов, а не аборигенов.

Запишите не менее двух причин, почему мигранты выбирают сферу строительства.

Тема 2.2 Группы и команды в организации: социальные группы

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- Распознавать виды социальных групп.
- Определять способ взаимодействия в группе

Задание 2.2.1 Учимся распознавать виды социальных групп

Потренируйтесь в распознавании различных видов социальных групп

1. Выберите ответ и объясните, почему Вы сделали такой выбор.

Социальная группа, положение и поведение членов которой регламентируется нормативными документами, называется:

- А) малой,
- Б) большой,
- В) формальной,
- Г) первичной.

По какому признаку выделены такие социальные группы, как горожане, сельские жители, столичные жители?

- А) профессиональному;
- Б) религиозному;
- В) национальному;
- Г) территориальному

2. Установите соответствие между социальной группой и типом её объединения.

Социальная группа

Тип объединения

А) пенсионеры

1) профессиональные группы

Б) молодёжь

2) демографические группы

В) театральные артисты

Г) шахтёры

Д) женщины

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Социальная группа, положение и поведение членов которой регламентируется нормативными документами, называется формальной

Социальные группы: горожане, сельские жители, столичные жители выделены по территориальному признаку.

Профессиональные группы: театральные артисты, шахтёры

Демографические группы: пенсионеры, молодёжь, женщины

Задание 2.2.2 Учимся идентифицировать себя с социальной группой

1. Старшеклассник мечтает стать воздушным десантником. Воздушные десантники являются для него социальной группой ...:

А) внутренней;

Б) внешней;

В) референтной.

2. Ниже приведен ряд примеров. Все они, за исключением одного, относятся к малым социальным группам. Найдите и выпишите номер примера, выпадающего из этого ряда. Объясните, по каким признакам вы выделили малые группы

1) семья, 2) футбольные фанаты, 3) бригада скорой помощи, 4) рок-группа, 5) группа близких друзей.

3. Выберите ответ и объясните, почему выбранная группа/группы являются маргинальными. (*Маргинал* – человек, находящийся на границе между различными социальными группами, культурами и испытывающий влияние противоречащих друг другу норм, ценностей, и т. д.)

- А) Иммигранты,
- Б) Безработные,
- В) Инвалиды,
- Г) Лица без определённого места жительства.

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Воздушные десантники являются для старшеклассника референтной группой.

Футбольные фанаты не являются малой социальной группой

Маргинальная группа – иммигранты.

Задание 2.2.3 Определение индекса групповой сплоченности по К. Э. Сишору

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная – 5 баллов). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать верный для вас ответ, приняв за группу ваш трудовой коллектив.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
- Участвую в большинстве видов деятельности (4).
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
- Живу и существую отдельно от нее (1).
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1).

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1).
- Скорее перешел бы, чем остался (2).
- Не вижу никакой разницы (3).
- Скорее всего, остался бы в своей группе (4).
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
- Не знаю, трудно сказать (1).

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
3. Хуже, чем в большинстве классов (1).
4. Не знаю, трудно сказать (1).

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

- Не знаю (1).

Подсчитайте баллы и определите уровень групповой сплоченности.

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

- 16 баллов и выше – высокий уровень групповой сплоченности;
- 12–15 баллов – выше среднего;
- 7–11 – средний;
- 5–6 – низкий.

Тема 2.3. Группы и команды в организации: команды

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- определить командную роль/роли, соответствующую своему психологическому типу: субъективное представление;
- идентифицировать роли членов команды;
- определить состав команды в зависимости от поставленной задачи.

Задание 2.3.1 Командная роль: субъективное представление

Внимательно изучите характеристики командных ролей и отметьте в таблице:

- в графе «Да» те роли, которые соответствуют вам;
- в графе «Да, но» роли приемлемые для вас, но вы полностью не уверены;
- в графе «Нет» те роли, которые не соответствуют вам в принципе.

Таблица 1

Командные роли и их характеристики.

Роль	Характеристика	Да	Да, но	Нет
Доводчик	Отслеживает правильность и своевременность выполняемой работы, принуждает других доводить начатое дело до конца.			
Исполнитель	Становится лидером при реализации конкретно поставленной задачи: объединяет идеи, цели и практические соображения в реальный проект, стремится быстрее начать действовать			

Исследователь ресурсов	Приносит новые идеи, информацию, сведения о новинках, находящихся за пределами группы; предохраняет группу от потери связи с реальным миром.			
Коллективист	Активнее всех осуществляет внутригрупповые коммуникации, осведомлен о личной жизни и проблемах сотрудников; улаживает разногласия, способствует созданию благоприятного психологического климата			
Мыслитель	Поставляет оригинальные идеи, мысли, предложения; приносит радикальный подход к решению проблем			
Оценщик	Не дает группе увлекаться неразумными планами, все подвергает взвешенному и беспристрастному анализу.			
Председатель	Занимает главенствующее положение; определяет цели и задачи группы, имеет решающее слово при групповом обсуждении проблемы; распределяет долю ответственности и обязанности других членов группы.			

Формирователь	Преобразует принятые решения и выработанные стратегии в четко очерченные, конкретные и реальные задачи, которые можно начать выполнять; создает стабильные структуры.			
---------------	---	--	--	--

Подумайте и запишите на что вы опирались (воспоминания ситуаций, высказывания других, личные предпочтения и т.п.), когда заполняли эту таблицу.

Задание 2.3.2 Командная роль и психофизиологические черты

Психофизиологические черты человека: экстравертность и интровертность проявляются в Командной роли.

1. Соотнесите командные роли с психофизиологическими чертами.
2. Отметьте, что, с вашей точки зрения, соответствуем вам «Я».

Таблица 2

Роли и черты

Роль	Психофизиологические черты	«Я»
Доводчик		
Исполнитель		
Исследователь ресурсов		
Коллективист		
Мыслитель		
Оценщик		
Председатель		
Формирователь		

4.Сравните ваши результаты с результатами предыдущего Задания. Есть соответствие или нет. Почему произошли расхождения?

Задание Идентификация роли в команде

Один из способов идентификации ролей в команде, прислушаться к тому какие вопросы человек задает, чем он обеспокоен.

В таблице «Идентификация ролей в команде» приведены типичные вопросы и высказывания различных членов команды.

1.Соотнесите высказывания с командной ролью.

Таблица 3

Идентификация ролей в команде

Высказывания	Роль
Мы собрались здесь для того, чтобы Давайте сначала сделаем то-то, а затем перейдем к тому-то Итак, основные моменты – это, Давайте вернемся к основному вопросу	
Нам необходимо сделать вот что Мы попусту тратим время, мы должны Если мы совместим то, что вы говорите, с другим предложением, мы сможем	
А как насчет Если перевернуть все с ног на голову, получится А вот еще хорошая идея Давайте посмотрим на это с другой стороны	
Мы должны опасаться вот чего Давайте не упускать из вида Проблема здесь в том, чтобы Это говорит о том, что мы должны	

<p>Давайте набросаем график</p> <p>Мы можем это сделать, не вылезая из бюджета</p> <p>Если мы это сделаем, то приблизимся к конечной цели</p>	
<p>Отличная идея</p> <p>Я знаю одного человека, который может это сделать</p> <p>Не беспокойтесь, я их найду</p> <p>Я могу поговорить с ними и изложить нашу точку зрения</p>	
<p>Не нужно конфликтовать по этому поводу</p> <p>Давайте послушаем, что придумал М</p> <p>Объясните, пожалуйста, поподробнее</p> <p>Предлагаю присоединиться к мнению М</p>	
<p>Дайте мне проверить</p> <p>Вы не сможете этого сделать, мы опоздаем на неделю</p> <p>А как насчет статьи 3 параграфа 8?</p> <p>Чтобы все заработало, мы должны сделать вот что</p>	

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Высказывания	Роль
<p>Мы собрались здесь для того, чтобы</p> <p>Давайте сначала сделаем то-то, а затем перейдем к тому-то</p> <p>Итак, основные моменты – это,</p> <p>Давайте вернемся к основному вопросу</p>	Председатель
<p>Нам необходимо сделать вот что</p>	Доводчик

<p>Мы попусту тратим время, мы должны</p> <p>Если мы совместим то, что вы говорите, с другим предложением, мы сможем</p>	
<p>А как насчет</p> <p>Если перевернуть все с ног на голову, получится</p> <p>А вот еще хорошая идея</p> <p>Давайте посмотрим на это с другой стороны</p>	Мыслитель
<p>Мы должны опасаться вот чего</p> <p>Давайте не упускать из вида</p> <p>Проблема здесь в том, чтобы</p> <p>Это говорит о том, что мы должны</p>	Исследователь ресурсов
<p>Давайте набросаем график</p> <p>Мы можем это сделать, не вылезая из бюджета</p> <p>Если мы это сделаем, то приблизимся к конечной цели</p>	Исполнитель
<p>Отличная идея</p> <p>Я знаю одного человека, который может это сделать</p> <p>Не беспокойтесь, я их найду</p> <p>Я могу поговорить с ними и изложить нашу точку зрения</p>	Оценщик
<p>Не нужно конфликтовать по этому поводу</p> <p>Давайте послушаем, что придумал М</p> <p>Объясните, пожалуйста, поподробнее</p> <p>Предлагаю присоединиться к мнению М</p>	Коллективист
<p>Дайте мне проверить</p> <p>Вы не сможете этого сделать, мы опоздаем на неделю</p> <p>А как насчет статьи 3 параграфа 8?</p>	Формирователь

Чтобы все заработало, мы должны сделать вот что	
---	--

Задание Состав команды (1)

Известно, что наилучший состав команды может варьироваться в зависимости от поставленной задачи, контекста, характера и условий работы.

1. Укажите, какая роль выходит на первый план в описанных ситуациях (табл. 4).

2. Дайте аргументированное обоснование

Таблица 4

Оптимальная ведущая роль

Ситуация	Ведущая роль	Обоснование
на ранних стадиях проекта, когда разрабатывается стратегия и определяются общие подходы		
когда начинается практическая реализация идей		
по мере реализации проекта для выполнения задания должным образом		
Какую роль на любой стадии работы команды над задачей должен играть только один человек		

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Жесткого соответствия нет. Предлагаем один из возможных вариантов ответов. Повторяем, что многое будет зависеть от контекста и условий работы,

характера работы и т.п. В этом задании важно насколько ваше обоснование аргументировано

Ситуация	Ведущая роль
на ранних стадиях проекта, когда разрабатывается стратегия и определяются общие подходы	мыслитель
когда начинается практическая реализация идей	исполнитель
по мере реализации проекта для выполнения задания должным образом	формирователь
Какую роль на любой стадии работы команды над задачей должен играть только один человек	координатор

Задание Состав команды (2)

1. Укажите, какие три роли будут ведущими в ситуациях (табл. 5).
2. Дайте аргументированное обоснование.

Таблица 5

Оптимальные ведущие роли

Ситуация	Роли	Обоснование
Открытие нового бизнеса, нововведение		
Расширение рынка сбыта, открытие нового филиала		
Внедрение эффективных продаж		

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Ситуация	Роли
Открытие нового бизнеса, нововведение	1. Мыслитель 2. Оценщик 3. Специалист

Расширение рынка сбыта, Открытие нового филиала	1.Исследователь ресурсов 2.Координатор 3.Коллективист
Внедрение эффективных продаж	1.Мыслитель 2.Исследователь ресурсов 3. Исполнитель

Тема 2.4 Группы и команды в организации: презентация работы

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- составить план распределения работы между членами команды;
- оценить эффективность плана и работы команды.
- Оценить свой стиль принятия решения при оценке групповой работы.

Задание 2.4.1 Подготовка к презентации

Выполнение любого рабочего задания следует начинать с его планирования. Планирование позволяет определить роль и место каждого участника в конечном результате.

Составьте план работы команды, используя представленные ниже данные.

Задача: Провести 30-минутную презентацию на специальном собрании руководства 1 июля.

Цель презентации - представление прошлогодних достижений команды и ее планов на следующий финансовый год.

Заполните таблицу 6, используя предлагаемый перечень мероприятий и даты проведения. Некоторые мероприятия можно назначать на один день или назначать на них временной промежуток между двумя датами. При необходимости дополните план.

Подумайте, носители каких командных ролей должны стать исполнителями каждого мероприятия. Выделите те мероприятия, которые предполагают собрание всей команды.

Таблица 6.

План подготовки к презентации

Наименование мероприятия	Дата проведения	Исполнители

Перечень мероприятий

Завершение анализа данных о прошлогодних достижениях команды
Информирование руководства о повестке дня собрания
Определение перспективных планов на следующий год
Организация места для проведения презентации
Оформление слайдов
Проведение презентации для руководства
Распределение заданий между участниками по подготовке к проведению презентации

Репетиция презентации

Сбор данных и материалов для презентации

Формирование общей схемы презентации

Даты исполнения

1 июня; 15 июня; 20 июня; 24 июня; 28 июня; 1 июля

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

У данного задания нет однозначно правильного ответа. Рекомендуется придерживаться следующего плана

Наименование мероприятия	Дата проведения	Исполнители
Распределение заданий между участниками по подготовке к проведению презентации	1 июня	Председатель, вся команда
Формирование общей схемы презентации	1 июня	Председатель, мыслитель
Сбор данных и материалов для презентации	1 июня - 15 июня	Формирователь, исполнитель, доводчик

Завершение анализа данных о прошлогодних достижениях команды	20 июня	Доводчик
Определение перспективных планов на следующий год	20 июня	Председатель
Оформление слайдов	24 июня	Мыслитель, исполнитель, доводчик
Информирование руководства о повестке дня собрания	28 июня	Исследователь ресурсов
Репетиция презентации	28 июня	Председатель
Организация места для проведения презентации	28 июня, 1 июля	Исследователь ресурсов, исполнитель
Проведение презентации для руководства	1 июля	Председатель

Задание 2.4.2 Кейс «Делить по справедливости»

Проанализируйте ситуацию, выполните задание.

Ситуация:

Вы — начальник сектора, в составе которого работают 7 инженеров. Вверенный вам сектор занимается разработкой технологии. В отчетном квартале сектор работал успешно, что и привело к начислению премии. Решением вышестоящего начальства вам предоставлена полная свобода действий в распределении премии.

В отчетном квартале ваша команда занималась разработкой технологии. Команда работала успешно, что и привело к начислению премии. Участники Петров и Фролов в течение всего квартала занимались трудоемкой работой - оформлением документации по технологическим процессам. В начале квартала

участниками Титовым и Поповым была завершена разработка комплекта технологической документации на одно из изделий. Смирновым была предложена идея существенной переработки одной из технологий, позволяющая многократно повысить эффективность производства, и начаты соответствующие исследования. Фролов и Смирнов, кроме того, производили поиск новых перспективных технологий. В конце квартала прекрасно работали Терехов и Седов, не сбавившие темпа и в настоящее время.

Вам необходимо при распределении премий учесть вклад каждого и постараться, чтобы распределение премии послужило шагом к долгосрочному успеху Вашего коллектива.

Проранжируйте предложенные варианты с точки зрения наиболее эффективного решения поставленной задачи:

- а. По сравнению с остальными участниками выделить Терехова и Седова.
- б. Премию распределить поровну между всеми сотрудниками.
- в. Разделить премию на 2 части: меньшую распределить поровну, большую - между Фроловым и Смирновым.
- г. По сравнению с остальными, поднять процент премии Петрову, Фролову, Титову и Попову.
- д. Разделить премиальный фонд следующим образом: Фролову - 30%, Смирнову и Петрову - по 20%, остальным - поровну.

Задание 2.4.3 «Защитник обиженных»

Проанализируйте ситуацию, выполните задание.

Ситуация.

При распределении премии некоторые подчиненные посчитали, что их незаслуженно обошли, и обратились к лидеру с жалобой. Что ему лучше ответить?

а). «Премии распределяет и присуждает актив коллектива, я тут ни при чем».

б). «Не волнуйтесь, Вы получите премию в другой раз».

в). «Хорошо, я еще раз обсужу этот вопрос, постараюсь учесть Ваши претензии».

г). «Премия распределена согласно утвержденному положению в соответствии с достижениями каждого в служебной деятельности».

Как бы Вы ответили в данной ситуации? В каком случае будет уместно каждое из высказываний?

Тема 2.5 Построение карьеры: целеполагание

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- формулировать цели, в том числе цели саморазвития и самообразования;
- определить собственную самооценку,
- соотнести самооценку с уровнем притязаний собственных желаний.

Человек использует обычно два слова «хочу» или «должен», когда объясняет мотивы своего поведения. Именно эти слова выражают желание, намерение действовать.

У каждого человека есть желания. Они, конечно, разные. Одни желания естественны и необходимы, другие естественные, но без них человек вполне может обойтись, а есть и те, которые порождаются «пустыми мечтами». Известно, что у каждого человека есть желания, о которых он не скажет никому, есть и такие желания, в которых он не признается и самому себе.

Вам предлагаются задания, постарайтесь быть искренним. Напишите то, что вы действительно хотите, а не то, как вы полагаете, надо отвечать в таких случаях. Для выполнения этого задания выберите время, когда вам никто не мешает и можете хорошо подумать.

Задание 2.5.1 Желания и долженствования

1. Вам предлагается завершить две фразы. В первой фразе вы перечислите все, чего вы хотите. Во второй фразе вы перечислите то, что должны.

Отвечать следует коротко в виде списка без описания. Перечисляйте свои желания столько времени, сколько вам будет необходимо. Итак,

Я хочу ...

Я должен ...

Внимательно изучите оба списка. Надеемся, что первый список «хочу» оказался большим и разнообразным. Второй список оказался не столь

масштабным.

2. Вспомните свои ощущения, когда вы мысленно произносите: «Я хочу» и «Я должен». Зафиксируйте их.

3. Слова «хочу» и «должен» являются модальными. Это значит, что после них стоят глаголы: либо быть – стремление к самосовершенствованию, либо иметь – стремление к приобретению.

Например, человек говорит, что он хочет иметь много денег, а другой хочет быть богатым. Один человек хочет иметь диплом, а другой хочет быть образованным.

Еще раз внимательно прочтите то, что вы написали по поводу собственных желаний и обязанностей. Что у вас преобладает, стремление к приобретению (иметь) или стремление к самосовершенствованию (быть)?

4. Укажите, что в ваших списках желаний указывало на ваше стремление к саморазвитию и самообразованию?

Если таковых не оказалось, то как вы полагаете, почему это произошло?

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Вы зафиксировали свои, когда произносили фразы «Я хочу» и «Я должен». Вспомните эти ощущения. Скорее всего, эти фразы вызвали у вас разные ощущения, более того, даже диаметрально противоположные!

«Я хочу...» – вздох сожаления и легкая улыбка на лице, искорки в глазах, расслабленность и по телу разливается тепло. Как приятно думать о своих желаниях, даже если они кажутся далекими и несбыточными. «Хочу» – волшебный ключик, открывающий двери жизненной энергии.

Теперь вы произносите другую фразу: «Я должен ...»; и картина резко меняется: тело сжимается, лицо становится жестким, с гримасой агрессии и отвращения, тяжелый вздох, жизненные силы покидают вас, остается злость

или тоска в зависимости от темперамента. Если желания человек воспринимает как свои собственные, то обязательства (должен) предполагают уточнение адресата: кому?

Конфликт между двумя состояниями «Я хочу» и «Я должен» - вечный конфликт нашей жизни, и едва ли найдется человек, с ним не знакомый. Именно этот конфликт зачастую порождает неврозы. Проанализируйте список своих «долгов». Напишите, кому конкретно адресовано каждое ваше обязательство, а главное, объясните самому себе, почему эти обязательства вы не хотите принять как свои собственные желания? Чем они вас не устраивают? Если «должен», значит «не хочу», но почему?

Пересмотрев список «долгов» и все, что, на ваш взгляд, достойно вашего желания, переведите в список «я хочу».

Завершив с этим, перейдем к другой особенности этих слов.

На первый взгляд, может показаться, что нет принципиальной разнице в том, что один человек стремится иметь много денег, а другой быть богатым, один – стать образованным человеком, а другой – иметь диплом об образовании. Разве это не одно и то же, иметь детей и быть матерью, иметь успех или быть успешным? С точки зрения психологии – разница принципиальная.

Дело в том, что наша душа глуха к слову «иметь», полагая, что к ней это не имеет никакого отношения. Действительно, все, что имеем, можем потерять в одночасье. А слова «быть» мгновенно настраивает наше подсознание на работу, всячески помогая нам обрести желаемое, и это не отобрать! Работа – вот ключевое слово! Подсознательно или вполне осознанно, мы понимаем, что желание «иметь» более легкое, в том смысле, что оно нашу личность не затрагивает, а вот «быть» еще как затрагивает!

Как, как вы решаете для себя проблему: Иметь многое или быть многим?!

Еще раз просмотреть список своих желаний: что преобладает.

Если вы готовы принять желание «быть», пересмотрите список и

переведите наиболее значимые для вас желания в категорию «быть».

Предварительно продумайте, на что будет направлено ваше «быть». Например, на социум: быть как другие или на собственное «Я»: быть самим собой? В работе по саморазвитию и самообразованию ответы на эти вопросы имеют особое значение. Их следует осознать и изменить, если они вас не устраивают. И опять, причина понятна. Вы, конечно, можете считать других лучше и достойнее для подражания, но ваша душа вас не поймет. Ей, вашей душе, роднее свое «Я», ему она и будет помогать

Желания, цели, планы людей отличаются огромным разнообразием и масштабностью. Цели одних людей поражают своей амбициозностью, пугают своей «заоблачностью». Цели других людей, напротив, выглядят какими-то мелкими, скучными. Почему так происходит. Психологи полагают, что в основе уровня притязаний человека лежит его самооценка.

Самооценка как личностное образование определяется спецификой прошлого опыта субъекта, уровнем его притязаний, структурой мотивов, особенностями эмоциональной сферы, сферы общения и другими моментами.

Задание 2.5.2 Самооценка

Определите собственную самооценку, используя методику исследования самооценки С.А. Будасси.

1. Выберите из данных качеств одно, которое, по вашему мнению, более всего выражено у вас, и около этого качества в столбике «Я» поставьте 20. Затем найдите качество, которое менее всего присуще вам, поставьте 1. Оставшиеся качества проранжируйте по их выраженности от 19 до 2.

2. Найдите в перечне качеств одно, наиболее желаемое, и рядом с ним в графе «Идеал» поставьте 20; затем найдите качество, самое нежелательное для вас, и поставьте 1. Таким же образом проранжируйте все оставшиеся качества.

Таблица 7

Качества личности и их оценка

Идеал	Качества личности	Я	d	d ²
	Аккуратность			
	Доброта			
	Ум			
	Правдивость			
	Принципиальность			
	Самостоятельность			
	Скромность			
	Общительность			
	Гордость			
	Добросовестность			
	Равнодушие			
	Лень			
	Зазнайство			
	Трусость			
	Жадность			
	Эгоизм			
	Подозрительность			
	Нахальство			
	Жизнерадостность			
	Настойчивость			
Сумма d ² =				

3. Выпишите три качества, которыми вы обладаете на сегодняшний день в большей степени (20 – 18 в списке «Я»).

Рядом напишите качества, на которые вы их хотели бы поменять (20 – 18 в списке «Идеал»).

Объясните, почему вас не устраивают одни черты и привлекают другие.

Я – реальный: Почему «нет»?

20 –

19 –

18 –

Я – Почему «да»?

идеальный

20 –

19 –

18 –

Обработка результатов

1. Найдите разницу (d) рангового ряда каждого ранжированного качества.
2. Разницу (d) возведите в квадрат (d^2) по каждому качеству.
3. Подсчитайте сумму (C) возведенных в квадрат разниц (d^2).
4. Полученную сумму (C) умножьте на 0,00075.
5. Полученное произведение вычитается из 1. Это ваш показатель

самооценки _____

6. Сравните ваш показатель самооценки со шкалой, приведенной ниже.

Заниженная самооценка

(-0,2) - 0 - Неадекватно низкий уровень самооценки

0 - 0,2 – Низкий

Адекватная самооценка

0,21 - 0,3 Ниже среднего

0,31 - 0,5 – Средний

0,51 - 0,65 - Выше среднего

Завышенная самооценка

0,66 - 0,8 Высокий

больше 0,8 - Неадекватно высокий

Вновь вернитесь к своему списку желаний, своих притязаний. Как вы

думаете, какая самооценка (низкая, высокая, адекватная, неадекватная) повлияла на ваши желания.

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Самооценка (Р.Бернс) определяется как личное суждение человека о его собственной ценности. Это позитивная или негативная установка направлена на «Я». Самооценка отражает степень развития у человека чувства самоуважения, ощущение собственной ценности и позитивного отношения как всему, что входит в сферу «Я».

Самооценка характеризуется уровнем: высокая – низкая и соотношением с реальной успешностью: адекватная – неадекватная.

Самооценка может быть адекватной и неадекватной. При адекватной самооценке субъект правильно соотносит свои возможности и способности, достаточно критически относится к себе, стремится реально смотреть на свои неудачи и успехи, старается ставить перед собой достижимые цели, которые можно осуществить на деле. К оптимальной самооценке относятся «высокий уровень», «выше среднего» (человек заслуженно себя уважает, ценит, доволен собой), а также «средний уровень» (человек уважает себя, но знает свои слабые стороны и стремится к самосовершенствованию). Самооценка может быть неадекватно завышенной или заниженной.

На основе неадекватно завышенной самооценки у человека возникает неправильное представление о себе, идеализированный образ своей личности и возможностей. Происходит острое эмоциональное «отталкивание» всего, что нарушает представление о себе. Восприятие реальности искажается, рациональное зерно оценки выпадает. Поэтому справедливое замечание начинает восприниматься как придирка, а объективная оценка результатов работы - как несправедливо заниженная. Человек не желает признавать, что все

это - следствие собственных ошибок, лени, недостатка знаний и т.д. («неадекватно высокий уровень самооценки»).

Если же высокая самооценка пластична, меняется в соответствии с реальным положением дел (увеличивается при успехе, снижается при неудаче), то это может способствовать развитию личности, так как ей приходится прикладывать максимум усилий для достижения поставленных целей, развивать свои способности и волю.

Неадекватно заниженная самооценка приводит к неуверенности в себе, робости, отсутствию дерзновений, невозможности реализовать свои способности. Такие люди не ставят перед собой труднодостижимые цели, ограничиваются решением обыденных задач, слишком критичны и требовательны к себе и другим («ниже среднего уровня», «низкий», «неадекватно низкий уровень»).

Задание 2.5.3 Прогноз достижения целей.

Выпишите 5 важных для вас целей (любые по времени достижения). Под каждой целью напишите примерную дату ее достижения (по возможности с точностью до дня, или хотя бы год).

В левый столбец впишите 5 основных действий, которыми вы занимаетесь последнее время (основных по времени, а не по значимости). Например, встречаюсь с друзьями.

Таблица 8.

Прогноз достижения целей

Краткое описание действия	Краткое описание целей					Сумма по действиям
	1	2	3	4	5	
1						
2						
3						

4						
5						
Сумма по целям						X

Занесите в таблицу обозначения:

-1 - Действие мешает достижению цели

0 - Действие не имеет никакого отношения к достижению цели

1 - Действие имеет отношение к достижению цели

2 - Действие имеет прямое отношение к достижению цели

Просуммируйте результаты по столбцам и строкам.

Чем больше результат – тем больше вероятность достижения цели. Чем больше баллов набрало действие, тем больше оно направлено на достижение ваших целей. Довольно несложно самостоятельно сделать выводы из упражнения, в частности, по поводу вероятности достижения каждой из целей.

Насколько достижимы поставленные вами цели?

Тема 2.6 Построение карьеры: индивидуальный стиль деятельности

В результате выполнения предложенных заданий, анализа и размышления над полученными результатами, вы сможете:

- проводить анализ текущей ситуации при постановке карьерных целей;
- сопоставлять профессиональное поведение с вектором карьеры.

В последние годы при планировании карьеры специалисты все чаще делают акцент на развитии профессиональной компетентности и построении собственного профессионального пути, без приверженности одной организации, ее ценностям и культуре. Профессионалы демонстрируют высокий уровень принадлежности именно профессиональной среде, а не конкретной организации. Они стремятся к такому уровню своего

профессионального и индивидуального развития, при котором они будут востребованы многими организациями и получат возможность выбора.

Управление собственным профессиональным развитием предполагает не только совершенствование имеющихся компетенций, но и анализ перспектив своей деятельности, предвосхищение тех знаний умений и навыков, которые могут потребоваться уже в ближайшее время. Для этого можно использовать технику SWOT-анализа.

SWOT-анализ эффективен при осуществлении начальной оценки текущей ситуации.

SWOT-анализ — метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Сильные (S) и слабые (W) стороны являются факторами внутренней среды объекта анализа, (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности (O) и угрозы (T) являются факторами внешней среды.

Как вы видите из определения, SWOT-анализ был разработан для выработки стратегических целей организации. Но мы можем его применить для анализа собственных ресурсов и ограничений и оценить траекторию своего карьерного развития.

Как же провести такой SWOT-анализ?

Ознакомьтесь с методикой, выполните учебное задание, а потом примените полученный опыт к собственной ситуации.

Методика проведения:

1. Сформулируйте как можно конкретнее проблему, которую хотите решить. Например, подходит ли мне карьера дизайнера?

2. Разделите лист бумаги на части и озаглавьте каждую из них, согласно значению слов в аббревиатуре SWOT (См .рис. 3):

Сила (или мои сильные стороны).

Возможности (то есть благоприятные внешние условия).

Слабость (или мои слабые стороны).

Угрозы (то есть неблагоприятные внешние условия).

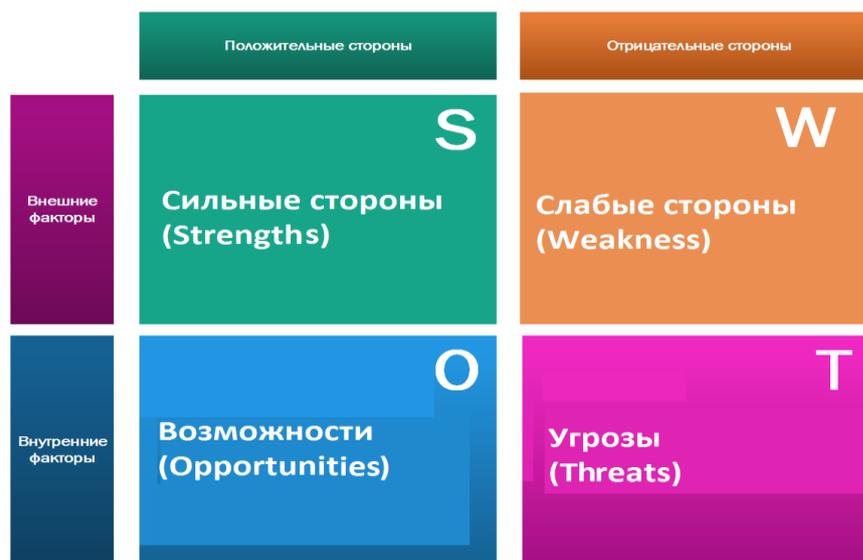


Рис. 3. Матрица SWOT-анализа

3. Заполните часть «Сила». Ответьте на следующие вопросы:

Какие преимущества у меня есть, а у других нет (умения и навыки, образования или связи)?

Что я делаю лучше остальных?

Какими личными ресурсами я обладаю (финансы, время, помощь родителей и тому подобное)?

Что другие люди (особенно мои родители, друзья и преподаватели) считают моими сильными сторонами?

Каким достижением я горжусь больше всего?

Если вы испытываете сложности с определением сильных сторон, запишите список своих личностных характеристик. Некоторые из них и будут вашими сильными сторонами. Особенно ценятся те, которых нет у других. Например, если вы отлично знаете математику и окружены людьми, которые знают её даже лучше, это не может быть вашей сильной стороной. А вот если вы самый добрый и тактичный среди всех своих знакомых (и это подтверждают они же), тогда это они.

4. Заполните часть «Слабость». Это ограничения, которые могут помешать получить желаемое. Ответьте на вопросы:

Каких заданий я обычно избегаю, потому что чувствую себя неуверенно?

Что окружающие считают моими слабыми сторонами?

Каких знаний и навыков мне не хватает?

Какие негативные привычки у меня есть? (Часто опаздываю, не хватает терпения, не довожу дело до конца, плохо переношу стрессы и тому подобное).

Какие черты могут мне помешать в достижении цели?

Каких ресурсов (денег, времени, сил и так далее) мне не хватает?

Важно понимать, что слабые стороны рассматриваются не только с вашей точки зрения, но и с точки зрения окружающих. Прислушивайтесь к тому, что о вас говорят. Даже если люди неправы, вы воспринимаетесь именно так, а значит относиться к вам будут соответственно.

5. Перечислите благоприятные возможности, которые будут способствовать достижению цели.

Какие организации могут мне помочь и чем?

Кто из людей мне может помочь и как?

Какие мероприятия могут способствовать достижению цели?

Есть ли спрос на данный вид деятельности?

Растёт ли отрасль, к которой я проявляю интерес?

6. В части «Угрозы» перечислите негативные факторы, которые могут вам помешать.

С какими препятствиями я встречу, когда начну осуществлять задуманное?

Есть ли у меня конкуренты?

Какие изменения наступят в моей жизни?

Могут ли мои слабые стороны стать причиной угроз?

Важно знать, с какими угрозами вы сталкиваетесь или столкнётесь в жизни, потому что их осознание поможет вам выяснить, какие сильные стороны развивать и от каких слабых сторон избавляться.

Кстати, при заполнении ваших листов следует помнить о том, что по мнению специалистов в проведении SWOT-анализа, желательно, чтобы ответов на вопросы было не меньше пяти и не больше десяти.

Задание 2.6.1. SWOT-анализ для рок-музыканта

Ниже вы видите результаты SWOT-анализа ситуации одного студента, который решил строить карьеру рок-музыканта. Вопрос, на который он ищет ответ: Стоит ли мне создать рок-группу в университете?

Распределите его ответы по секторам матрицы SWOT-анализа. Поставьте соответствующую букву в столбце справа.

Таблица 9.

Ответы студента

Я умею хорошо играть на гитаре.	
Я окончил музыкальную школу с отличием.	
Мне нравится сочинять песни.	
Я люблю выступать на публике.	
У моего друга отличный голос, и он хочет петь мои песни.	
Я организованный человек.	
По мнению преподавателей, я неплохой организатор.	
У меня мало свободного времени.	
Я властный человек, и мне сложно договариваться с людьми.	
Многие говорят, что я высокомерен и не теплою критики.	
У меня нет профессиональных музыкальных инструментов.	
У меня нет помещения для репетиции.	
Я часто болею после физической нагрузки.	
Музыкальный канал проводит конкурс «Лучшая молодая рок-группа». В конкурсе могут принять участие группы, организованные менее года назад. Приз — запись клипа и показ его на канале.	

Рок-кафе постоянно приглашает молодые группы для выступления на своей сцене.	
Можно стать рок-звездой университета, так как в университете нет такой группы.	
Ректор постоянно агитирует организовывать художественную самодеятельность в университете.	
Мэрия регулярно проводит летние музыкальные фестивали, в которых может принять участие любой желающий музыкант.	
В нашем городе много рок-групп.	
Молодёжь всё меньше интересуется рок-музыкой.	
Родители не одобряют мой выбор. Они говорят, что это пустая трата времени, что через год все разбегутся по своим делам и я останусь один.	
Мой друг тоже по характеру лидер, и в группе будет постоянная конкуренция и угроза распада.	

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Я умею хорошо играть на гитаре.	S
Я окончил музыкальную школу с отличием.	S
Мне нравится сочинять песни.	S
Я люблю выступать на публике.	S
У моего друга отличный голос, и он хочет петь мои песни.	S
Я организованный человек.	S
По мнению преподавателей, я неплохой организатор.	S
У меня мало свободного времени.	W
Я властный человек, и мне сложно договариваться с людьми.	W
Многие говорят, что я высокомерен и не терплю критики.	W

У меня нет профессиональных музыкальных инструментов.	W
У меня нет помещения для репетиции.	W
Я часто болею после физической нагрузки.	W
Музыкальный канал проводит конкурс «Лучшая молодая рок-группа». В конкурсе могут принять участие группы, организованные менее года назад. Приз — запись клипа и показ его на канале.	O
Рок-кафе постоянно приглашает молодые группы для выступления на своей сцене.	O
Можно стать рок-звездой университета, так как в университете нет такой группы.	O
Ректор постоянно агитирует организовывать художественную самодеятельность в университете.	O
Мэрия регулярно проводит летние музыкальные фестивали, в которых может принять участие любой желающий музыкант.	O
В нашем городе много рок-групп.	T
Молодёжь всё меньше интересуется рок-музыкой.	T
Родители не одобряют мой выбор. Они говорят, что это пустая трата времени, что через год все разбегутся по своим делам и я останусь один.	T
Мой друг тоже по характеру лидер, и в группе будет постоянная конкуренция и угроза распада.	T

Задание 2.6.2. Мой SWOT-анализ

Составьте собственную матрицу SWOT-анализа относительно своих ближайших карьерных целей.

Заключительный и самый важный этап работы с матрицей — это перекрёстный анализ того, что написано в секторах.

Соотнесите свои сильные стороны и возможности. Посмотрите, можете ли вы использовать какие-то благоприятные возможности с учётом своих сильных сторон.

Теперь проанализируете свои сильные стороны и угрозы. Оцените, смогут ли ваши сильные стороны противостоять угрозам

Следующим шагом, станет соотнесение слабых сторон и возможностей. Подумайте, сможете ли вы воспользоваться благоприятными возможностями с учётом своих слабых сторон. А может быть, наоборот, возможности компенсируют ваши слабые стороны?

Ну и в завершении соотнесите свои слабые стороны и угрозы. Проанализируйте, могут ли риски в сочетании с вашими слабыми сторонами сделать цель недостижимой. Или это негативное сочетание не перечеркнёт ваши цели?

Изучив четыре компонента, вы можете найти решение и достигнуть успеха. SWOT-анализ - это прекрасный способ нащупать точку отсчёта и изучить себя. Он позволяет посмотреть правде в глаза, пусть иногда и неприятной. SWOT-анализ даёт вам возможность фокусироваться на сильных сторонах, минимизировать слабые, избегать угроз и пользоваться предоставившимися возможностями.

Чтобы начало было наиболее успешным и эффективным, вы должны в самом начале расставить правильно некоторые акценты. Когда карьера только начинается, быть идеальным работником во всем практически невозможно. А вот обратить внимание на некоторые моменты, от чего-то отказаться и избежать ошибок, правильно расставить приоритеты – это по силам любому человеку.

Задание 2.6.3 Стратегия поведения

После окончания университета вы станете полноправным членом профессионального сообщества, устроитесь на работу и начнете строить свою карьеру. Для уверенного движения по карьерной траектории нужно выработать и соблюдать определенную стратегию поведения. Если вы планируете вертикальную карьеру, вам следует сфокусироваться на одних действиях, если ориентируетесь на деловую карьеру – на других.

Из предложенной совокупности действий составьте две стратегии поведения, которые помогут вам достичь цель:

- 1) занять должность менеджера отдела
- 2) стать деловым лидером (экспертом) в данном коллективе

Поставьте соответствующие номера напротив каждого действия в правом столбце.

Таблица 10.

Стратегии поведения

Действия	Цель
демонстрировать организаторские способности	
демонстрировать ответственность	
установить доверительные отношения с руководством	
развивать soft-skills	
презентовать результаты своей работы	
демонстрировать профессиональные знания	
приобретать последователей и сторонников	
развивать hard-skills	
выполнять работу качественно	
консультировать других по технологиям выполнения работы	
презентовать результаты работы всей группы	

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Чтобы стать управляющим, человеку мало быть профессионалом. Нужно чувствовать уверенность в себе, постоянно оказывать влияние на других людей, включая и вышестоящее руководство, реализовывать с их помощью свои идеи и решения, превращать других людей в своих последователей.

Действия	Цель
демонстрировать организаторские способности	1
демонстрировать ответственность	1,2
установить доверительные отношения с руководством	1
развивать soft-skills	1
презентовать результаты своей работы	1,2
демонстрировать профессиональные знания	1,2
приобретать последователей и сторонников	1
развивать hard-skills	2
выполнять работу качественно	1,2
консультировать других по технологиям выполнения работы	2
презентовать результаты работы всей группы	1

Задание 2.6.4 Начинаящий руководитель

Скорее всего, после окончания университета вы не будете таскать камни, вязать арматуру, заливать бетон. Вы будете управлять другими людьми. Высшее образование дает вам доступ к управленческим должностям.

Каждый руководитель когда-то впервые занимает управленческую должность. В этот момент он – начинающий руководитель. Он многое не знает и не умеет. А его коллектив может оказаться более взрослым по возрасту и более опытным в выполнении производственных задач. Как вести себя начинающему руководителю, чтобы не «потерять лицо», заслужить доверие коллектива и авторитет?

Перед вами список действий, которые могут помочь руководителю установить свою власть в коллективе. Отметьте те действия, которые подходят для начинающего руководителя.

Вести, Властвовать, Диктовать условия, Запрещать, Критиковать, Ограничивать, Организовывать, Очаровывать, Подчинять, Покорять, Помогать, Приобретать подражателей, Регулировать, Убеждать, Уговаривать, Устанавливать законы

Теперь, когда вы выполнили задание полностью, ознакомьтесь с [комментариями](#).

Комментарий.

Для начинающего руководителя на первом месте должно стоять действие «помогать». Он не имеет большого опыта в данной сфере, поэтому он не достигнет быстрого успеха другими средствами. Помогая другим, «подстраиваясь» снизу, начинающий руководитель легко приобретет сторонников, наберется необходимого опыта и займет лидерскую позицию. В тех сферах, где руководитель чувствует себя уверенно, он может помогать из позиции «сверху». И постепенно занимать эту позицию все чаще. Также ведущими для начинающего руководителя являются действия: организовывать, убеждать, регулировать.