

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА СТУДЕНТОВ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки  
37.04.01 Психология,  
магистерская программа Психология управления  
заочной формы обучения, группы 02061662  
Пузановой Анастасии Эдуардовны

Научный руководитель:  
канд. социол. наук, доцент  
Зиборова Елена Игоревна

Рецензент:  
Заместитель начальника управления  
информации и соц. коммуникаций  
Департамента внутренней и кадровой  
политики Белгородской области  
Овсянникова Анна Николаевна

БЕЛГОРОД 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.....	9
1.1. Проблема личностного ресурса человека в психологии.....	9
1.2. Особенности личностного ресурса специалистов в сфере управления.....	22
1.3. Методы развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей.....	36
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ..	46
2.1. Организация и методы исследования.....	46
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования личностного ресурса студентов управленческих специальностей.....	56
2.3. Общая характеристика программы, направленной на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей.....	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	87
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	95
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	95
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	119
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	141
Приложение 4. Программа, направленная на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей.....	149

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования** обусловлена тем, что в настоящее время в России происходят экономические, социальные, политические изменения, вызывающие потребности общества в расширении числа специалистов способных эффективно планировать, организовывать и управлять деятельностью в различных общественных и производственных сферах.

Это в свою очередь предъявляет новые повышенные требования к уровню и качеству подготовки выпускников высшей профессиональной школы, и в частности управленцев. Перед высшей школой ставится важнейшая задача — готовить инициативных, высококвалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда менеджеров, отвечающих всем требованиям современности. Однако, как показывает анализ современных исследований, образование все еще носит репродуктивный характер, и имеет в своем распоряжении ограниченный арсенал средств, форм и методов, необходимых для формирования и развития управленческих способностей будущих менеджеров.

Востребованность компетентных и креативных специалистов в сфере управления обострила интерес исследователей не только к выявлению закономерностей, условий, факторов и механизмов развития личности, но и к осмыслению ее потенциала или ресурса.

Изучением темы ресурсы личности занимались отечественные и зарубежные авторы такие как: Д.А. Леонтьев, В.А. Бодров, В.А. Либина, Е.А. Сергиенко, К. Муздыбаев, В.И. Моросанова, А.К. Осницкий, В.А. Толочек, так и зарубежных: П. Балтеса, Э. Динера, Р. Лазаруса, С. Фолкман, С. Мадди, С. Хобфола, Р. Баумейстера и др.).

Исследователи все больше внимания уделяют возможностям человека, возникающим как результат влияния макроуровня (социальная система, исторические обстоятельства, природно-географические условия и др.),

микроуровня (судьба, первичная социальная среда, случай, образование, воспитание), а также личностного уровня (субъектность, активность, самопознание, самосознание, самооценка, самоконтроль (локус контроля), саморегуляция, саморефлексия, самопроектирование и др.) (А.С. Гусева, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, О.С. Анисимов и др.).

В рамках исследования личностных ресурсов в последние десятилетие получила мощное развитие проблематика развития «личностного потенциала». Значительное внимание при этом уделялось вопросам успешности жизнедеятельности, саморегуляции, психологического благополучия, самореализации, саморазвития, самоактуализации, преодоления неопределенности, доведения поставленных целей до их осуществления, сохранения устойчивости и цельности личности как компонентов личностных ресурсов человека (Г.А. Берулава, Т.О. Гордеева, Л.А. Александрова, Д.А. Леонтьев, Е.И. Расказова и др.). Выделены три подструктуры личностного потенциала, соответствующие трем функциям саморегуляции: функция ориентации или самоопределения; функция реализации, связанная с организацией целенаправленной деятельности; функция сохранения или совладания, которая обеспечивает сохранение устойчивости на фоне неблагоприятных или враждебных обстоятельств.

Каждый из названных компонентов в разной степени представлен в теоретических конструктах и моделях, а также в методическом инструментарии, что связано со сложностью разработки отдельных сторон личностного потенциала и с неравномерным запросом на их со стороны практики.

Отмечая значимость научного вклада исследователей в понимание феноменологических особенностей личностного ресурса, укажем, что они не ставили своей задачей изучение его влияния на профессиональное и личностное самоопределение. Вместе с тем, отражая динамичность позиции личности в самых разных сферах человеческого бытия – статусно-ролевой, профессиональной, территориальной и др., личностные ресурсы способны

выступить в качестве объективной меры оценки психологических особенностей самоопределения и составить основу прогноза его эффективности. Очевидно, что использованию в полной мере личностных ресурсов предшествует осознание их особенностей, уровня развития, возможностей трансформации или замещения. В наибольшей степени такое осознание необходимо человеку на этапе его вступления в самостоятельную жизнь, когда осуществляется выбор личностных приоритетов, происходит становление студента как личности и профессионала.

В период вузовской подготовки студенты управленческих специальностей должны научиться диагностировать, развивать и управлять своими личностными ресурсами, так как именно это сможет увеличить эффективность их личностного и профессионального самоопределения, составляющих основу конкурентоспособности и успешного трудоустройства.

Ограниченность эмпирической базы, не позволяющей осуществить ее должное теоретическое осмысление, и высокая практическая востребованность обусловила постановку следующей **проблемы исследования**: возможно ли развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей в ходе специально организованной развивающей работы?

**Цель исследования**: решение указанной нами проблемы исследования является целью исследования.

**Объект исследования**: личностный ресурс студентов управленческих специальностей.

**Предмет**: развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

**Гипотеза**: основными компонентами личностного ресурса студентов управленческих специальностей являются: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции, которые недостаточно сформированы в силу того, что образовательная программа направлена не на развитие личностного ресурса.

Специально разработанная программа оказывает влияние на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

В соответствии с предложенной проблемой и гипотезой определим **задачи исследования:**

1. Изучить разработанность проблемы личностного ресурса студентов управленческой специальности в психологии.
2. Провести анализ психологической литературы в отношении проблематики личностного ресурса специалистов управленческой сферы.
3. Разработать методическую систему диагностики личностного ресурса студентов управленческих специальностей.
4. Выявить особенности развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей.
5. Разработать специально организованную программу по развитию личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

**Теоретико-методологические основы исследования:** при проведении исследования использовались работы, освещающие содержание разных групп личностных ресурсов человека (Л.А. Александрова, О.И. Бабич, Т.С. Кабаченко); процесс личностного развития в аспекте возрастной динамики (Л.С. Выготский, А.В. Мудрик и др.); феноменологический анализ личностных ресурсов и личностного потенциала человека (Т.О. Гордеева, Г.В. Иванченко, Д.А. Леонтьев, Е.Н. Осин, Е.И. Рассказова и др.), особенности личностного (Г.М. Андреева, С.Л. Рубинштейн, Э. Шостром).

Для решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования:**

- 1) эмпирические методы: психодиагностические методы (тестирование);
- 2) методы статистической обработки данных: частотный анализ, сравнение независимых выборок с использованием параметрического статистического критерия Т-Вилкоксона;

3) интерпретационные методы: структурный метод.

В качестве диагностического инструментария использовались **методики исследования:**

- 1) Опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантилеев);
- 2) Опросник «Уровень субъективного контроля»;
- 3) Опросник стилевой саморегуляции поведения В.И. Моросановой;
- 4) Тест мотивации достижения А. Меграбян,
- 5) Тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой).

**База и выборка исследования.** Исследование проводилось на базе АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», и ФГБОУ ВО «Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова». В качестве испытуемых было привлечено 80 человек студентов 3 курса, обучающихся по направлению менеджмент.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. В условиях существующего практического обучения в ВУЗе отсутствует система развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Образовательная программа включает в себя дисциплины и виды практик, которые направлены преимущественно на развитие профессиональных компетенций.

2. Уровень развития личностных качеств студентов управленческих специальностей, которые являются психологическим ресурсом эффективности их будущей профессиональной деятельности недостаточен.

3. Путем реализации специально разработанной программы направленной на развитие личностных качеств, которые являются ресурсами эффективной управленческой деятельности, удастся повысить уровень развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

**Теоретическая значимость исследования** определяется следующими основными обстоятельствами:

реализован комплексно-теоретический и эмпирический подход позволяющий исследовать проблемы развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей;

предложена и реализована специально разработанная программа, направленная на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что собранный эмпирический материал может использоваться в рамках работы психологических служб ВУЗов с целью профилактической и коррекционной работы со студентами управленческих специальностей с целью развития личностного ресурса.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Материалы исследования обсуждались на заседаниях кафедры возрастной и социальной психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (БелГУ). Результаты исследования апробированы и внедрены в практику работы со студентами управленческих специальностей АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права» с целью развития личностного ресурса студентов.

**Структура работы** состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка использованных источников и приложений. Список использованных источников включает 74 наименования. Объем работы без приложений составляет 94 страницы.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

## 1.1. Проблема личностного ресурса человека в психологии

Прежде чем перейти к изучению личностного ресурса студентов управленческих специальностей, нам необходимо рассмотреть ключевое понятие – личностный ресурс. Рассмотрим имеющиеся подходы к изучению ресурсов личности в отечественной и зарубежной психологии.

Понятие «ресурсы личности» сравнительно недавно появилось в научной психологии и было заимствованно из экономики и теории управления, а в последние десятилетия начинает занимать в психологии личности все более важное место. Проблема ресурсов неоднократно поднималась в работах как отечественных психологов (Д.А. Леонтьев, В.А. Бодров, В.А. Либина, Е.А. Сергиенко, К. Муздыбаев, Л.А. Китаев-Смык, Н.Е. Водопьянова, О.А. Конопкин, А.Б. Леонова, В.И. Моросанова, Л.Г. Дикая, Т.Л. Крюкова, А.К. Осницкий, В.А. Толочек), так и зарубежных (П. Балтеса, Э. Динера, Р. Лазаруса, С. Фолкман, С. Мадди, С. Хобфола, Р. Баумейстера и др.). Понятие «ресурсы» является междисциплинарным. Современные ресурсные концепции рассматривают широкий спектр различного вида ресурсов, выделяя внутренние, внешние, экономические, материальные, трудовые, финансовые, природные, адаптационные, когнитивные, психологические, информационные, виртуальные, физиологические, социальные, а также личностные ресурсы. В широком смысле к ресурсам (*ressource* (фр.) — вспомогательное средство) относится все, что может быть задействовано человеком для эффективного существования и поддержания качества жизни [73]. При таком понимании ресурсами являются: имущество, материальные объекты, запасы, возможности, денежные средства, социальные связи, способности, которыми обладает отдельный индивидум,

группа или сообщество. При этом, В.А. Толочек рассматривает ресурсы не как «объекты» и «субъекты», а как процессы актуализации внешних и внутренних условий, способствующие вовлечению новых составляющих в активность субъекта, установлению связей между новыми и прежними составляющими и приводящие к порождению новых структур и состояний [66]. Автор выделяет внесубъектные ресурсы (условия среды), интересубъектные ресурсы (процессы взаимодействия людей) и инрасубъектные (индивидуальные особенности субъекта) [65].

Многие авторы подчеркивают системную организацию и динамическое взаимодействие ресурсов. Во-первых, (системная организация), различного рода ресурсы не существуют отдельно друг от друга, а представляют систему, являющуюся общим ресурсным запасом, который постоянно пополняется, накапливается или истощается. Во-вторых, (динамическое взаимодействие), человек способен сохранять, использовать, приобретать, обменивать, терять ресурсы в процессе жизнедеятельности. По аналогии с круговоротом природных ресурсов, С. Хобфоллом предложена метафора «ресурсоворота» [47]. В рамках концепции С. Хобфола, одним из компонентов ресурсной системы выступают личностные ресурсы.

В широком смысле под личностными ресурсами, как правило, понимают индивидуально-психологические особенности, связанные с более успешным осуществлением различных видов деятельности [47]. В качестве такого рода ресурсов различные авторы рассматривают установки, черты, ценности, атрибутивные схемы, стратегии поведения и совладания со стрессом и прочее. В качестве личностных ресурсов в литературе описаны такие конструкты как толерантность к неопределенности, жизнестойкость, локус контроля, оптимизм, базисные убеждения, чувство связности, самооффективность, резилентность, субъективная витальность, мастерство, надежда, добродетели и силы характера как личностные достоинства и многие другие [2].

В отличие от теории черт, подчеркивающей устойчивый (trait-like)

характер личностных особенностей, составляющих ядро личности [70], в современных подходах (Ф.Лютанс, С.Хобфол, С.Мадди, А.Бандура и др.) личностные ресурсы рассматриваются как гибкие свойства личности (state-like), имеющие прижизненный генезис и поддающиеся коррекции и развитию. Доказательством этому являются экспериментальные работы по формированию соответствующих особенностей личности, например, выученного оптимизма, жизнестойкости, психологического капитала и других ресурсных характеристик [47].

Несмотря на то, что термин «личностные ресурсы» стал популярным и активно используется в психологических исследованиях, подходы к их определению, классификации, пониманию их структуры и функций крайне неоднородны. Ряд исследователей обосновывает принципиальную несводимость этих характеристик друг к другу, а другие, напротив, предлагают использовать модели «единого фактора». Как следствие, в настоящее время на первый план выходят задачи теоретической систематизации различных личностных ресурсов и сопоставления результатов различных эмпирических исследований, посвященных изучению ресурсов личности в различных жизненных ситуациях.

Результаты эмпирических исследований показывают, что для различных видов деятельности важным является разный набор личностных качеств, опосредующих успешность освоения и выполнения деятельности и являющихся регуляторами психической напряженности и уровня психофизиологической активации [10]. Рассмотрим личностные ресурсы в организационном аспекте их определение и классификацию. Под термином «ресурсы» мы понимаем средства, наличие и достаточность которых способствует достижению цели и поддержанию благополучия, а отсутствие или недостаточность — затрудняет [41]. Свойство быть средством или ресурсом — это системное качество, приобретаемое объектами или индивидуальными особенностями лишь в контексте конкретной деятельности, задаваемой мотивом и целью. В зависимости от выраженности

ресурсов, задачи, стоящие перед субъектом, решаются легче или, напротив, труднее. При этом можно различать специфические ресурсы, важные лишь для определенного класса жизненных ситуаций или видов деятельности, и универсальные, метаресурсы, обладание которыми дает выигрыш в разнообразных ситуациях.

По виду можно выделить по меньшей мере четыре наиболее глобальных класса ресурсов: физиологические ресурсы (такие, как состояние здоровья, тип нервной системы), психологические, или личностные, ресурсы (особенности личности, характера, способностей, психических процессов), предметно-материальные ресурсы (орудия и другие предметы, расширяющие возможности индивида) и социальные ресурсы (такие, как социальная поддержка, социальный капитал, репутация и др.); при этом одни виды ресурсов могут компенсировать дефицит других [41].

По функции личностные ресурсы можно разделить как минимум на четыре группы [41].

1. Психологические ресурсы устойчивости. К ним мы относим прежде всего ценностно-смысловые ресурсы, наличие которых дает субъекту чувство опоры и уверенности в себе, устойчивую самооценку и внутреннее право на активность и принятие решений. К основным переменным этой группы, по нашим данным, относятся, в частности, удовлетворенность жизнью, осмысленность жизни, чувство связности и субъективная витальность как диспозиция, а также базовые убеждения.

2. Психологические ресурсы саморегуляции. К ним мы относим психологические переменные, отражающие устойчивые, но выбранные из ряда альтернатив стратегии саморегуляции как способа построения динамического взаимодействия с обстоятельствами жизни, такие как мера субъективного контроля над ними или зависимости от них, устойчивые ожидания положительных или отрицательных исходов событий, стратегии взаимодействия со сложностью и неопределенностью, гибкость или ригидность целеполагания, характеристики связи усилий с результатами

деятельности и др. В числе релевантных переменных можно назвать каузальные ориентации, локус контроля, ориентация на действие/состояние, самоэффективность, толерантность к неопределенности, склонность к риску, полнезависимость, рефлексивность, параметры временной перспективы.

Некоторые психологические переменные, такие как оптимизм или жизнестойкость проявляют себя одновременно и как ресурсы устойчивости, снижая общую меру уязвимости субъекта для стрессовых ситуаций, и как ресурсы саморегуляции, определяя характер конкретных решений, принимаемых субъектом в процессе взаимодействия с обстоятельствами его жизни.

3. Мотивационные ресурсы, отражающие энергетическое обеспечение действий индивида по преодолению стрессовой ситуации. Примерами такого рода переменных могут выступать субъективная витальность, внутренняя мотивационная ориентация как устойчивая личностная диспозиция, диспозициональные характеристики «потокковой личности».

4. Инструментальные ресурсы. К ним относятся способности (индивидуальные особенности, предсказывающие легкость и успешность выполнения того или иного класса задач), выученные (приобретенные) инструментальные навыки и компетенции, например, навыки и стереотипы организации операциональной стороны деятельности, а также стереотипные тактики реагирования на те или иные ситуации (в том числе психологические защиты, или механизмы совладания в узком смысле слова).

Особое значение мы придаем универсальным ресурсам саморегуляции, которые способны компенсировать дефицит ресурсов устойчивости даже в наиболее экстремальных жизненных обстоятельствах. Эта группа ресурсов, в отличие от остальных, основана во многом на переструктурировании системных связей во взаимодействиях с миром, мобилизуя субъекта на изменение структуры и компенсаторное повышение качества саморегуляции своей жизнедеятельности. Благодаря этому даже «негативные» обстоятельства или личностные характеристики могут приобретать продуктивную роль

для жизни и деятельности: примерами могут выступать пост-травматический рост у людей с ограниченными возможностями здоровья [3] или ситуации околосмертных переживаний, способные приводить человека к повышению чувства ответственности за свою жизнь и, как следствие, ее качества [47]. Можно провести аналогию с законом экономической жизни, описанным как «ресурсное проклятие» и хорошо известном россиянам на собственном опыте: благоприятная экономическая конъюнктура и изобилие природных ресурсов приводит к снижению качества принимаемых решений, поскольку цена ошибки сравнительно невелика, и напротив, ситуация дефицита ресурсов делает цену ошибки высокой и вынуждает повысить качество саморегуляции. Ранее мы уже сформулировали это правило в виде общего экзистенциального закона: дефицит любого ресурса повышает эффективность его использования [48].

Результаты эмпирических исследований показывают, что в контексте различных видов деятельности важную роль может играть разный набор личностных качеств, опосредующих успешность освоения и выполнения деятельности и являющихся регуляторами психической напряженности и уровня психофизиологической активации [11]. Далее будут рассмотрены наиболее широко представленные в психологической литературе специфические личностные ресурсы.

1) Жизнестойкость. В контексте совладания со стрессами и преодоления трудных жизненных ситуаций С. Мадди и С. Кобейса разработан конструкт жизнестойкости как общей жизненной диспозиции, представляющей собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром [58]. Конструкт валидизирован на большой выборке сотрудников организаций, уровень жизнестойкости которых предсказывал степень стресса, ухудшения физического здоровья и психосоматических заболеваний в ситуации грозящего увольнения [58]. Жизнестойкость включает три базовых убеждения, отражающих вовлеченность в процесс жизни (вовлеченность), характеризующуюся наличием связей с миром и низким

уровнем отчуждения, внутренний локус контроля (контроль) и принятие «вызовов» жизни (принятие риска), что позволяет позитивно оценивать те ситуации, с которыми сталкивается человек (например, находить выгоду в трудных жизненных ситуациях и возможности для преодоления трудностей). Как показывают многочисленные исследования, жизнестойкость является основным предиктором снижения вероятности развития соматических и психических симптомов в стрессогенной ситуации [3], поддержания качества жизни и субъективного благополучия при ограниченных возможностях здоровья [3], успешности и продуктивности сотрудников [49]. Как показали исследования, жизнестойкость можно развить и укрепить при помощи специально разработанных тренингов [8].

2) Резилиентность. Сходным конструктом, который нередко рассматривается в качестве синонима жизнестойкости, является резилиентность (*resilience*) (способность восстанавливаться после стрессовых ситуаций, способность к регенерации, к посттравматическому росту) [41]. Несмотря на сходство определения обоих конструктов, необходимо отметить их принципиальное различие: в отличие от жизнестойкости, резилиентность является не личностной диспозицией (чертой), а состоянием, характеризующимся способностью к правильному распределению и использованию ресурсов в трудных ситуациях, способствующему поддержанию психологического благополучия. В контексте успешного совладания со стрессами жизнестойкость рассматривается как ресурс, помогающий сохранять существующий уровень функционирования, а резилиентность более связывается со способностью подняться выше прежнего уровня функционирования, с посттравматическим ростом [42]. Другое принципиальное различие конструктов касается особенностей их развития: если понятие «жизнестойкость» изначально предложено для обозначения конкретной группы убеждений, которые способствуют совладанию со стрессом (т.е. представляют необходимый, но, возможно, не достаточный перечень), то понятие «резилиентность» использовалось для

обозначения любых особенностей, способствующих преодолению стресса, что привело к менее четкой структуре, но большей широте конструкта.

3) Чувство связности (sense of coherence). Это понятие было предложено А. Антоновски [73]. Под ним понимается способность человека согласованно — когнитивно и эмоционально — воспринимать происходящее как контролируемое им. Конструкт включает три компонента: постижимость — степень восприятия человеком поступающей к нему информации как упорядоченной, ясной и структурированной или, наоборот, тревожной, хаотичной, непредсказуемой, что способствует восприятию стрессового события не как случайного, а как звена в цепочке жизненных событий; управляемость — характеризует меру восприятия индивидуумом собственных ресурсов как достаточных, чтобы достойно ответить на требования, предъявляемые ему окружающей средой; осмысленность — определяется тем, какой смысл придается сложившейся ситуации, насколько индивид оценивает проблемы и требования, предъявленные ему, как заслуживающие энергетических затрат. Последнее условие, по мнению автора, является основополагающим условием для мобилизации ресурсов с целью совладания с возникшими трудностями и сохранения физического здоровья.

Как показывают исследования, высокое чувство связности является предиктором как физического здоровья (в краткосрочной и долгосрочной перспективе), в том числе и на рабочем месте [73]. Согласно А. Антоновски, существуют три возможных пути влияния чувства связности на здоровье [73]. Во-первых, чувство связности может приводить к физиологическим изменениям в организме — нормализации работы эндокринной и иммунной системы (т.е. его влияние обратно физиологическому влиянию стресса). Во-вторых, люди с высоким чувством связности склонны избегать поведения риска и практиковать поведение, направленное на поддержание и укрепление здоровья. В-третьих, чувство связности влияет на когнитивную оценку происходящих событий: они

воспринимаются как менее угрожающие и более управляемые. Чувство связности отрицательно коррелирует с тревожностью, депрессивностью и уровнем воспринимаемого стресса, профессиональным выгоранием и нейротизмом и положительно — с различными показателями психического и соматического здоровья [73]. В последние годы место чувства связности как ресурсной переменной занимает более широкое, однако и менее определенное понятие «смысл», «осмысленность жизни» [55].

4) Оптимизм. Традиционно оптимизм понимается как позитивная личностная черта, связанная с успехом, радостью, благополучием и удовлетворенностью. В настоящее время в литературе наиболее широко представлены две основные концепции оптимизма, в которых оптимизм имеет разное значение и разную функцию [21]. В концепции диспозиционального оптимизма Ч. Карвер и М. Шейер рассматривают оптимизм как позитивную установку по отношению к будущему [30]. Подобная установка способствует активности и эффективной деятельности субъекта, а также, согласно результатам исследований, является одним из важнейших предикторов совладания со стрессами, вызванными хроническими болезнями [30]. Однако в случае если оптимизм слишком высок, позитивная переоценка будущего может иметь также и негативные последствия: иллюзорные ожидания могут не оправдаться, а человек при этом может подвергать себя неоправданному риску.

Альтернативный подход к пониманию природы оптимизма предлагает М. Селигман, который рассматривает оптимизм как атрибутивный стиль. Оптимистический атрибутивный стиль [21] связан с объяснением позитивных событий через ссылку на причины, имеющие устойчивый во времени характер, относящиеся ко всем сферам жизни и связанные с самим субъектом, а негативных событий, напротив, через ссылку на временные, частные и внешние причины. Исследования М. Селигмана и других авторов [23], показывают, что успешность в различных видах деятельности чаще связана с оптимистическим атрибутивным стилем,

который выступает ресурсом для поддержания мотивации, и лишь в отдельных видах деятельности (например, юриспруденция) продуктивным является пессимистический атрибутивный стиль.

5) Самооценка (self-esteem) как характеристика самоотношения, выражающая отношение человека к самому себе (позитивное или негативное), также является важным ресурсом [30]. В отличие от понимания самооценки в отечественной психологии [9;59], зарубежные исследования используют более узкий конструкт «self-esteem», отражающий особый тип самоотношения — чувство ценности своей личности и нужности другим людям [30]. Понятию «Self-esteem» скорее соответствует русскоязычный термин «самоценность» (в смысле восприятия собственной личности как ценности, нужной другим людям), в отличие от более широкого понятия «self-evaluation» (оценка себя). Однако, не все авторы соглашаются с общей позитивной окраской этого конструкта. К примеру, выявлена непосредственная связь высокой самооценки и нарциссизма [30]. Также существует мнение, что именно высокое чувство самооценки является предпосылкой для развития нарциссизма. В целом, эти данные согласуются с результатами исследования самосознания при пограничных личностных расстройствах в отечественной патопсихологии [61]. Таким образом, как и в случае оптимизма, ресурсная роль самооценки определяется ее уровнем.

б) Самоэффективность. Разработанный А. Бандурой конструкт «самоэффективность» представляет в большей степени когнитивную оценку собственной способности к эффективной деятельности и совладанию с трудными ситуациями, в отличие от жизнестойкости как личностной диспозиции, резилентности как состояния и оптимизма как установки. Согласно исследованиям, уверенность в собственной эффективности предсказывает не только успешность деятельности, но и психологическое благополучие и физическое здоровье [22]. Были получены эмпирические данные, свидетельствующие о том, что самоэффективность является скорее вторичной переменной, производной оптимизма. К примеру, исследование

посттравматических симптомов у пострадавших в результате землетрясения в Турции подтвердило защитную буферную функцию как оптимизма, так и самоофективности в случае осознаваемых посттравматических симптомов, таких как тревога и депрессия. Однако с помощью модерационного регрессионного анализа показано, что только оптимизм являлся предиктором отсутствия также и бессознательных посттравматических симптомов, таких как ночные кошмары. Именно поэтому, предиктивная роль самоофективности более значима в ситуациях острого стресса, тогда как в ситуации хронических стрессов основными предикторами являются оптимизм и самооценка. С. Хобфолл также приходит к выводу, что самоофективность как вера в свою способность к эффективной деятельности, решению проблем и совладанию со стрессами, является следствием высокой самооценки и оптимизма [41]. Аналогично, Д.А. Леонтьев, разделяя ресурсы на основании роли, которую они играют в процессе саморегуляции и самодетерминации, относит самоофективность к ресурсам устойчивости, а оптимизм и жизнестойкость к ресурсам саморегуляции, подчеркивая тем самым различную природу конструкторов [44].

7) Толерантность к неопределенности — нейтральное или позитивное отношение субъекта к неопределенным ситуациям — незнакомым, сложным, изменчивым, неоднозначным [24;54]. В ранних исследованиях толерантность к неопределенности рассматривалась как личностная характеристика, связанная с преждевременным выходом из решения задачи, сопротивлением к перемене неустойчивых стимулов, «черно-белым» взглядом на мир. Современные операционализации толерантности к неопределенности; рассматривают ее как устойчивую личностную диспозицию. В ряде исследований показаны связи толерантности к неопределенности с психологическим благополучием и удовлетворенностью работой; индивиды с низкой толерантностью к неопределенности более подвержены влиянию стресса, избегают риска и более чувствительны к негативной обратной связи

от коллег [33;34].

8) Самоконтроль. Способность контролировать свое поведение считается личностной характеристикой, предсказывающей успешность деятельности и благополучие, в том числе в долгосрочной перспективе. В результате эксперимента показано, что дети, обладающие более высоким уровнем самоконтроля и способные отложить удовольствие ради последующего через определенное время вознаграждения, более благополучны в будущем, обладают более высоким достатком и добиваются успехов в карьере. Ряд авторов отводят контролю ключевую роль в процессе саморегуляции, показывая, что предшествующий контроль своего поведения приводит к «истощению» ресурсов самоконтроля и трудностям дальнейшей волевой регуляции деятельности [41].

Таким образом, несмотря на существующие в психологической науке подходы к пониманию ресурсов и результаты исследований личностных ресурсов, само понятие как психологическая категория представляется недостаточно разработанным. Содержательные характеристики личностных ресурсов необходимо рассматривать как систему. Системный подход открывает возможности исследования психической реальности в системе взаимодействия «человек – жизненная среда» с учетом комплекса детерминант, источником которых является действительность конкретного человека, представленная в содержании реальной деятельности, в самой личности, в переживаемой здесь и сейчас реальности. Взаимодействие человека и жизненной среды происходит в конкретных жизненных ситуациях и является пусковым механизмом для определенных личностных ресурсов. Личностные ресурсы проявляются во взаимодействии человека и жизненной среды как непрерывном процессе пространственно-временного «развертывания» человека, представленного в содержании и направленности деятельности в реальных жизненных ситуациях, обеспечивающего соответствие образа жизни меняющемуся в процессе жизнедеятельности

образу мира посредством трансформации ценностно-смысловой подсистемы личности.

Таким образом, личностные ресурсы могут быть представлены как система способностей человека к устранению противоречий личности с жизненной средой, преодоления неблагоприятных жизненных обстоятельств посредством трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность и создающего основу для самореализации. Иначе, личностные ресурсы выступают как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности. Актуальным направлением исследования личностных ресурсов является изучение их психологической структуры, механизмов функционирования, динамических характеристик, а также разработка исследовательских методик, адекватных содержанию исследуемой психической реальности.

В ходе анализа существующих подходов к изучению личностных ресурсов мы в своей работе опираемся на работу Д.А. Леонтьева, который именует личностный ресурс потенциалом и определяет его как «интегральную системную характеристику индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» [43]. Личностный потенциал представляет собой интегральную характеристику личностной зрелости, феноменами которой выступают эффективная саморегуляция и самодетерминация на разных этапах деятельности и в разных ее условиях [41;44].

## **1.2. Особенности личностного ресурса специалистов в сфере управления**

Рассмотрим особенности личностного ресурса специалистов в сфере управления на примере менеджеров.

Деятельность менеджера – управленческая деятельность – представляет собой вид профессиональной деятельности, специфика которого определяется ее основной и наиболее общей задачей – необходимостью организации деятельности других людей в направлении достижения общих целей, а также опорой при этом на принцип иерархии.

Управленческая деятельность является трудно программируемой, связанной со значительной степенью ответственности, и по праву приравнивается к работе в экстремальных условиях: большое количество информации, поступающей в любом порядке и темпе, требует решений и ответов в зависимости от возникающих ситуаций. В этой связи особое значение приобретают личностные характеристики менеджера, его способности и потенциалы, позволяющие качественно выполнять профессиональные требования и задачи.

В психологической литературе для обозначения личностного ресурса менеджера используются различные понятия и теоретические конструкты. Одним из наиболее часто встречающихся понятий является понятие профессиональной компетентности, под которой понимается способность человека успешно решать задачи, относящиеся к его профессиональной деятельности, способность выполнять свои функции как в обычных, так и в экстремальных условиях деятельности, быстро адаптироваться к новым условиям и успешно осваивать новую информацию. Профессиональную компетентность рассматривают как интегральный личностный ресурс, имеющий свое специфическое содержание и структуру, компонентами которой являются компетенции – та совокупность знаний, умений, навыков, которые обеспечивают результат профессиональной деятельности.

Термин «потенциал» используется для обозначения совокупности личностных возможностей человека для решения им профессиональных задач. В отечественной психологии личностный ракурс проблемы потенциалов человека – то, каким образом человек распоряжается своими ресурсами, представлен в работах Т.И. Артемьевой о личностных способностях, в которых личность рассматривается не только как носитель, но и как субъект, ответственный за их формирование и применение [5]. С этих позиций можно выделить особый теоретический конструкт – личностный потенциал как совокупность психологических ресурсов личности, активизация которых в деятельности (учебной, учебно-профессиональной, профессиональной) будет способствовать успешному овладению ею и определять будущую или актуальную профессиональную компетентность специалиста [6].

В работах В.Н. Маркова используется понятие «лично-профессиональный потенциал» специалистов, который определяют как часть личностного потенциала, направленную на профессиональную реализацию. Лично-профессиональный потенциал, обеспечивающий прогрессивное развитие личности в процессе профессиональной деятельности, рассматривается в качестве основы становления профессионализма личности [50]. Критерии, показатели и уровни лично-профессионального потенциала в этих исследованиях связаны с оценкой объективного положения управленца в организационно-управленческой иерархии и его способностью к концентрации своих внутренних ресурсов в профессиональной деятельности (критерий «концентрации») и одновременно способностью не замыкаться только в рамках профессии, а достаточно широко и успешно реализовывать свой потенциал в других жизненно важных сферах, таких как учеба, семья и др. (критерий «сбалансированности»). Для оценки лично-профессионального потенциала используется система психобиографических методов, учитывающих профессиональный опыт, оцениваемый на уровне основных достижений личности в ключевых сферах

жизни (учеба, общественная деятельность, работа, семья, увлечения, здоровье и социальная мобильность).

Основными факторами высоких управленческих достижений выступают высокий уровень активности личности, позитивность ее установок, высокий уровень самоконтроля в сочетании со способностью к оправданному риску и высокой коммуникативной компетентностью. Анализ исследований, посвященных изучению личностных ресурсов менеджеров разного уровня при изучении профессиональной компетентности, профессиональных компетенций, личностно-профессиональных потенциалов, показывает, что каждое направление исследований так или иначе обращается к вопросу об особенностях, содержании и уровне развития основных сфер человеческой психики: эмоциональной, регулятивной, коммуникативной и др.

Перейдем к более детальному рассмотрению особенностей личностного ресурса менеджера.

Жизнестойкость или жизнестойчивость менеджера организации становится особенно важна в периоды экономических и иных кризисов, социальных перемен и определяется в возрастании потребностей нашего общества в поиске путей создания благоприятных условий для максимального развития личности, эффективности ее профессионального пути и, как следствие, жизнестойкости организации в целом [61].

Исходя из междисциплинарного подхода к явлению жизнестойкости человека, Леонтьев А.Н. считает, что «данное свойство личности характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности» [37]. В нашей же работе данное определение мы используем в контексте профессиональной деятельности.

В современных условиях все более нарастающей общественной нестабильности, экономической и политической жизни общества к руководителям организаций предъявляются особо высокие требования.

Эффективность процесса управления организацией в ситуациях постоянно сменяющихся условий и информационного перенасыщения во многом зависит как от личностных, так и от профессиональных особенностей и качеств руководителя [60]. Стремление менеджера к обучению и саморазвитию, уровень его ответственности, зрелости и устойчивости к различным стрессам, развитые профессиональные управленческие компетенции являются необходимым условием повышения эффективности и результативности управленческого процесса. По нашему мнению, в современных условиях немаловажную роль для обеспечения эффективности рассматриваемого процесса играют личностные ресурсы руководителя. В современной психологии содержание понятия «ресурсы» разрабатывается в рамках развития теории психологического стресса. Данный контекст обусловлен особенностями современного развития. В. А. Бодров считает, что «ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса» [10].

Большим плюсом для любой организации, несомненно, является тот факт, что ее руководитель будет жизнестойким человеком. Но при всем этом особенно важно не столько его личная способность предвидеть явления, провоцирующие катастрофу, сколько умелые действия во время любых непредвиденных ситуаций, направленные на их устранение с минимальными потерями и максимальной эффективностью. Выдержка и уверенность в себе, в возможности преодоления возникших трудностей имеют первостепенное значение для менеджера.

Жизнестойкость рассматривается как интегративное качество личности, включающее в себя три компонента:

1) «вовлеченность». Она рассматривается как принятие руководителем на себя обязательств, которые ведут к идентификации себя с целью выполнения действия и получения его результата. Иначе, это тенденция

полностью отдаваться своему профессиональному призванию, целевая и смысловая ориентация профессиональной деятельности [8].

Как показывают работы отечественных и зарубежных специалистов в области менеджмента, успешные руководители являются яркими фанатами своего дела; когда дело касается тех моментов, которые приведут к развитию компании, они демонстрируют исключительную решительность. На первом месте для них всегда будет стоять эффективность организации, которую они возглавляют. Такие руководители отличаются очень высокой целеустремленностью, они всегда готовы сделать все возможное для успеха своей организации, при этом их не испугает ни масштаб принимаемых решений, ни то, с каким трудом эти решения могут им достаться. «Вовлеченные» менеджеры нацелены на получение высоких показателей своей организации.

2) «контроль» (локус контроля). Данный компонент жизнестойкости руководителя понимается как тенденция к обдумыванию сложившихся обстоятельств и дальнейшим действиям как будто существует действительная возможность каким-либо образом влиять на ход событий. Это то качество, которое мотивирует руководителя к поиску новых способов влияния на результаты непредвиденных стрессовых изменений, не позволив впасть в состояние пассивности и беспомощности [8].

3) «принятие риска». Данный компонент показывает способность руководителя принимать риски и вызовы, которые периодически подбрасывает ему профессиональная среда. Это уверенность руководителя в том, что жизни свойственны изменения и что они и являются двигателем прогресса и его развития как личности. Опасность, какая-либо угроза воспринимается им как очередная нелегкая задача, которая знаменует собой следующий поворот в жизни, который движет человека к непрерывному профессиональному росту. «Все, что меня не убивает, делает меня сильнее» - по этому принципу Ницше живут и добиваются новых высот многие успешные руководители [8].

Профессиональная деятельность менеджера, независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за функционирование коллектива и организации в целом. Постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает менеджер в процессе сложного взаимодействия с клиентами, постоянное проникновение в суть проблем коллектива, клиентов, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на психическое и физическое здоровье менеджеров. Следовательно, для планирования и прогнозирования успешной и эффективной деятельности менеджеров, а также для гармоничности их психического здоровья необходимо уделить внимание уровню мотивации достижения, при котором наблюдалось бы наиболее оптимальное сочетание таких параметров как личностная интернальность, адекватность самооценки и уровня притязаний личности, удовлетворенность выполняемой работой, и, конечно же, адекватный уровень выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи.

Принципиальное отличие менеджеров от других специалистов заключается в том, что им часто приходится брать на себя ответственности за принимаемое решение: в выборе стратегии и типа управления, в делегировании полномочий подчиненному, в действиях по ликвидации сбоев в деятельности предприятия и т. д. Решение необходимо принимать быстро, самостоятельно, не перекладывая ответственность на плечи других людей. И менеджеры в своей профессиональной деятельности чаще всего занимают субъектную позицию. Взаимодействие с клиентами является одной из важных составляющих деятельности менеджеров, и от проявления менеджером субъектности в данном взаимодействии зависит успешность его деятельности и предприятия в целом [32].

Исследование психологических черт, качеств личности, которыми должен владеть менеджер, были достаточно популярными на протяжении всего двадцатого века. Основной этих исследований стало изучение

специфики управленческого труда, который направлен на организацию деятельности других людей, т.е. фактически является «деятельностью по организации деятельности» или метадеятельностью (метатехнологией) [25].

В Гарвардской школе бизнеса, которая является самым авторитетным учебным заведением по подготовке менеджеров высшего звена, центральной задачей базовой профессиональной дисциплины «Менеджмент» является именно воспитание ответственности за принятие решения.

По мнению большинства ученых, научить быть ответственным – значит: 1) научить осознавать соотношение прав и обязанностей, «свободы и несвободы одновременно» [12]; 2) научить понимать, что человек не только свободен, но и ответственен (В. Франкл); 3) уметь делегировать ответственность и брать ее на себя с осознанием того, что никто, кроме него, этого не сделает, что это единственно правильный моральный выбор для него, без осуществления которого его будет мучить совесть [12].

О том, какой интерес представляют вопросы психологии воли менеджера, свидетельствует немалое количество литературы по данной теме. Воля человека проявляется в ситуациях противостояния внешним воздействиям и окружению. Волевой потенциал определяет возможности человека действовать активно, изменять ситуацию, приспособлять ее под себя, формировать среду, реализуя собственные цели и намерения. Реализованный волевой потенциал дает управленцу возможность достигать сознательно поставленных целей, которые могут включать в себя как задачи формирования необходимых умений и навыков, так и задачи преодоления барьеров актуальной ситуации. Волевой потенциал выполняет функцию интегратора интеллектуального и коммуникативного потенциалов управленца для наиболее эффективного и успешного поведения. Именно волевой потенциал обеспечивает эффективность в критических ситуациях и определяет общую успешность жизненного пути менеджера.

Согласно учению И.М. Сеченова и И.П. Павлова проявление воли в физиологическом смысле слова - есть система условных рефлексов,

образующаяся в результате взаимодействия двух основных процессов высшей нервной деятельности (процессов возбуждения и торможения). «Весь механизм волевого действия есть условный, ассоциационный процесс, подчиняющийся всем законам высшей нервной деятельности», - отмечал И.П.Павлов. Важно отметить, что И.М.Сеченов рассматривал волю не как самостоятельный психический процесс, а как активную сторону других психических процессов.

Идеи И.М. Сеченова нашли развитие в экспериментальных работах Н.Н. Ланге, А.Ф. Лазурского, А.Л. Мендельсона. На связь воли, эмоций, темперамента и характера указывали в своих работах многие исследователи.

Л.С. Выготский [17;18] в качестве одного из признаков воли рассматривал преодоление препятствий. Причем именно во владении собой, своими психическими процессами, в том числе и мотивацией, он определял сущность воли. А.Р. Лурия [48] исходил из того, что психические процессы являются сложными функциональными системами и их деятельность протекает под контролем сложных комплексов различных отделов мозга. На этом основании им было выдвинуто предположение о том, что сознательно-волевым поведением человека руководят лобные доли мозга при участии речевых нервных структур.

С.Л. Рубинштейн различал волевые действия в широком и узком смысле слова [59]. В широком смысле слова волевыми являются специфически человеческие действия, поскольку все они сознательны, целенаправленны и включают целеустремленность, регулирование хода действия в соответствии с целью. В более специфическом смысле слова волевое действие есть действие, совершающееся в условиях конфликта внутренне противоречивых тенденций - между желанной целью и трудностями на пути ее реализации.

Говоря о волевых процессах, С.Л. Рубинштейн не противопоставлял их интеллектуальным и эмоциональным. «Один и тот же процесс может быть (и обыкновенно бывает) и интеллектуальным, и эмоциональным, и волевым.

Изучая волевые процессы, мы изучаем волевые компоненты психических процессов». Причем, зачатки воли заключены уже в потребностях, как исходных побуждениях человека к действию. Направляется волевая деятельность на осознанные цели, которые возникают в связи с исходными побуждениями; совершается же она на основе все более сознательного регулирования. С.Л. Рубинштейн пишет: «Волевое действие - это в итоге сознательное, целенаправленное действие, посредством которого человек планомерно осуществляет стоящую перед ним цель, подчиняя свои импульсы сознательному контролю и изменяя окружающую действительность в соответствии со своим замыслом. Волевое действие - это специфически человеческое действие, которым человек сознательно изменяет мир» [59].

Существенный вклад в развитие теории воли был сделан А.Ц. Пуни и П.А. Рудиком, изучавшими волевою подготовку спортсменов. А.Ц.Пуни считал, что в каждом волевом проявлении личности содержатся интеллектуальные (гностические) компоненты, ибо воля - деятельная сторона разума; эмоциональные (мотивационные), ибо воля - деятельная сторона моральных чувств; операционные компоненты (умения), ибо проявления воли связаны с преодолением препятствий различной степени трудности. П.А. Рудик понимал под волей «способность человека совершать преднамеренные действия, направленные на достижение поставленных целей, сознательно регулировать свою деятельность и управлять собственным поведением» [1]. Говоря о волевых действиях, он акцентировал внимание именно на их сознательной целеустремленности.

Более сложным психическим образованием, чем мотивация и мышление, считал волю Д.Н. Узнадзе, отмечая, что мотивация ещё не вызывает действия, должно быть осмысление ситуации, цели и действия [68;69]. В целом в работах школы Д.Н. Узнадзе специфика воли и произвольности усматривается в акте выбора мотива, который определяется как смена установки.

Обосновав введённую им общепсихологическую теорию деятельности, А.Н. Леонтьев исходил из того, что только через анализ предметной деятельности можно прийти к раскрытию подлинных закономерностей функционирования и развития психики, к объективному изучению психического [37;38]. Говоря о волевой деятельности, он обращает наше внимание на борьбу мотивов как внутренний фактор воли.

Признаками, отличающими волевые акты от неволевых, он считал наличие выбора, принятие решения, преодоление препятствий; волевое действие есть действие, осуществляющееся в условиях полимотивации, когда различные мотивы имеют различные аффективные знаки, т.е. одни являются положительными, а другие - отрицательными.

В.А. Иванников рассматривает волю как особый способ и форму мотивации, а именно - произвольную форму мотивации [29]. Воля понимается как способность создавать дополнительное побуждение или торможение к действию за счёт изменения смысла действия, соединения действия с новым реальным мотивом или мотивом воображаемой ситуации. Волевая регуляция понимается при этом «как один из видов произвольной регуляции» действия, а именно регуляция через произвольное изменение мотивации. В структуру волевой регуляции входят 3 блока: побудительный (намерения, мотивы и цели), исполнительный (способы и действия), результативный (результаты). По В.А. Иванникову, волю можно отнести к побудительной сфере личности. Отметим, что на мотивирующую функцию воли также указывали Д.Н. Узнадзе [68;69], С.Л. Рубинштейн [59]. Фундаментальной работой, посвященной теории и методологии изучения волевых процессов, является книга Е.П. Ильина «Психология воли». Анализируя традиционные и новейшие научно-философские, психологические и физиологические представления о явлениях волевой сферы человека, автор исходит из положения о взаимосвязи воли и мотивации и более того - о включенности мотивации человека в его волю. Особенностью подхода Е.П. Ильина является то, что воля рассматривается не

только как мотивация, а, наоборот, мотивация как волевая (произвольная) интеллектуальная активность человека, как существенная часть произвольного управления [31].

В качестве главной сущности воли автором выделяется самость, то есть «сознательное преднамеренное планирование человеком своих действий в соответствии с собственными желаниями, с переживаемым им самим чувством долга (мотивация), отдача самому себе команды для начала действия, стимуляция самого себя, осуществление самоконтроля за своими действиями, состояниями». Воля при этом трактуется как «самоуправление своим поведением с помощью сознания, которое предполагает самостоятельность человека не только в принятии решения, но и в инициации действий, их осуществлении и контроле» [31, с. 42]. Функции воли проявляются «в инициации (запуске) действий, в сознательном контроле за ними, в преодолении возникающих по ходу деятельности затруднений» [31, с. 6].

Таким образом, анализ исследований по проблеме воли человека позволяет определить основное содержание и функции волевого потенциала личности. Во-первых, волевой потенциал представляет собой совокупность ресурсов человека, и проявляется в умении целенаправленно и разумно находить полезное для себя и других людей дело, стремиться к его выполнению, терпеливо и рационально изыскивая при этом программу преодоления препятствий, находить и реализовывать оптимальные варианты решений в самых различных ситуациях. Далее, сущность воли проявляется именно в процессе взаимодействия человека с внешним окружением и собственно поэтому может быть предметом социально-психологического изучения. Учитывая сложность и специфичность управленческой деятельности, мы считаем, что волевой потенциал субъекта управления является во многом определяющим способностью к управленческой деятельности.

Особый интерес представляет развитие волевого потенциала в

процессе профессиональной подготовки менеджеров, так как «волевой потенциал во многом определяет направленность, характер и меру изменений в ходе жизнедеятельности, и любое профессиональное развитие невозможно проводить, не затрагивая волевого потенциала. С другой стороны, особое внимание развитию волевого потенциала, позволяет повысить эффективность профессиональной подготовки в целом и обеспечить большую степень гарантий успешности профессионала-менеджера при самостоятельной работе в дальнейшем.

Определяя основные для успешной реализации управленческой деятельности волевые качества личности, мы, в соответствии с деятельностным подходом, предположили существенный приоритет волевых качеств, обеспечивающих реализацию активно преобразующей функции личности.

Безусловно, регулятивная функция волевого потенциала, также важна для успеха управленческой деятельности. Поэтому, волевые качества личности, обеспечивающие регулятивные функции должны быть представлены в волевом потенциале менеджеров на необходимом уровне.

Необходимой характеристикой волевого потенциала менеджера является его ответственность. Как отмечали А.В. Брушлинский [13] и С.Л. Рубинштейн [59], ответственность лежит в основе саморазвития личности.

Понятие «локус каузальности» отражает локализацию сил, детерминирующих само поведение человека и имеет внешнюю и внутреннюю направленность. Если человек видит детерминанты своего или чужого поведения внутри самого субъекта, рассматривая его как первопричину, - налицо внутренняя мотивация, при обращении к средовым причинам можно говорить о внешней мотивации. Р. де Чармс [71] в теории личной причастности выделяет людей «самобытных» (используют свободу, предоставляемую ситуацией по максимуму, испытывают чувство личной причастности, чувствуют, что локус сил, влияющих на поведение, в них

самих) и «пешек» (видят себя как объект внешнего влияния, ощущают беспомощность и неподвластность сил, управляющих ситуацией).

Другой аспект стилевых особенностей мотивации рассмотрен в концепции Дж. Роттера о построении основания поступка (мотива) с опорой на самостоятельно принимаемое решение или на подчинение внешнему управлению и понятии о внешнем и внутреннем локусе контроля подкрепления. Это понятие является на сегодняшний день наиболее исследованным аспектом ответственности.

В отличие от «локуса каузальности» оно отражает точку приложения сил, контролирующих результаты поведения. Это степень, в какой люди воспринимают свою жизнь как контролируемую «изнутри», посредством собственных усилий и действий, или контролируемую «извне», случаем или внешними силами. Локус контроля выступает в качестве инструментальной составляющей и механизма проявления ответственности. Существуют данные о положительной корреляции между интернальностью и принятием ответственности, актуальностью временных связей, реальностью целей и осмысленностью жизни, лучшей организацией свободного времени и его использованием, уверенностью в себе, благожелательностью и популярностью. Интерналы эмоционально стабильны, у них выше потребность в новых впечатлениях и чувстве свободы, способность к разумному риску, последовательность в поведении, независимость от внешнего давления. Экстерналы же по данным К. Муздыбаева, В.И. Секуна менее удовлетворены жизнью, склонны к обвинениям, более тревожны, депрессивны, агрессивны и авторитарны, конформны и догматичны [4].

Ответственность развивается только в условиях свободной деятельности субъекта В. Франкл, говоря о свободном человеке, считал, что быть свободным - это только негативный аспект целостного феномена, позитивный аспект которого - быть ответственным. Свобода может вырождаться в простой произвол, если она не проживается с точки зрения ответственности [74]. Поэтому атрибут свободы всегда сопряжен с

ответственностью и принятием человеком этой ответственности на себя, так как через ответственность выражаются нравственные характеристики личности, показывающие ее ценность. Таким образом, волевой потенциал менеджера - его существенная составляющая. Выраженность в волевом потенциале менеджера целеустремленности, настойчивости, решительности, ответственности, инициативности и самообладания позволят ему в процессе реализации управленческой деятельности, использовать стратегии активного преобразования действительности, что во многом определяет как способность менеджера к управленческой деятельности, так и общую успешность его жизненного пути.

Завершая рассмотрение общей структуры личностных ресурсов специалистов управленческих специальностей, необходимо отметить, что они, образуя единую систему, обладают свойством взаимного влияния друг на друга. В этом состоит одно из системных свойств личностных ресурсов управленческого работника: изменение ресурсов одного вида может создавать необходимые условия для изменения ресурсов другого вида. Это свойство обеспечивает способность системы ресурсов приходить в состояние внутреннего баланса, при котором сохраняется условие их взаимного соответствия. Таким образом, можно резюмировать, что ресурсы управленческого работника представляют собой ту совокупность различных средств, которыми он лично располагает и может использовать в процессе управленческой деятельности.

Таким образом, личностный ресурс специалиста управленческой специальности - это ортогонально расположенное по отношению к понятию ресурса понятие, которое обозначает совокупность личностных способностей, запасов, достижений человека, которые используются или могут быть использованы для достижения определенных целей управленческой деятельности. Активизация личностных ресурсов в деятельности (учебной, учебнопрофессиональной, профессиональной) будет способствовать успешному овладению ею и определять будущую или

актуальную профессиональную компетентность менеджера. В структуру личностного ресурса менеджера включаются: конструкты самооотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции.

### **1.3. Методы развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей**

Вопросы психологической подготовки будущих специалистов высшей школе не так часто становятся предметом специального изучения. Несмотря на то, что и в отечественной, и в зарубежной науке накоплен богатый опыт изучения теоретических основ организации образования на разных этапах онтогенеза и профессиогенеза, сложно найти исследования, теоретически обосновывающие и эмпирически доказывающие необходимость преобразований системы обучения и развития личности в высшей школе.

Теоретический анализ существующих моделей образования, представленный в ряде диссертационных исследований, позволяет выделить в качестве основополагающих традиционную модель образования, рационалистическую, феноменологическую, личностно-ориентированную. В центре последней модели - личностно-ориентированные модели образовательного процесса - находится личность студента, будущего специалиста как подлинного субъекта образовательного процесса, актуализация его личностного потенциала [19].

В современной науке ясно видны тенденции к переосмыслению понятия «специалист-профессионал». Субъектная деятельность профессионала противопоставляется активности исполнителя и узкого специалиста [13;16].

Современный профессионал рассматривается как субъект культуры и культурно-творческой деятельности, участвующий в процессах социогенеза [28]. Это находит свое отражение в понимании основных целей и задач высшего образования.

По мнению Н.Е. Серебровской целью высшего образования становится обучение и воспитание будущего специалиста, способного к саморазвитию, готового к профессиональной деятельности в изменчивом и конкурентном мире. Утверждая, что процесс культурного становления, развития и саморазвития личности специалиста должен носить непрерывный и накопительный характер, она актуализирует вопрос о целенаправленной, специально организованной и непрерывной профессиональной конфликтологической подготовке специалиста социономической профессии как в вузовский, так и в послевузовский период, реализующей поэтапное становление и развитие его конфликтологической культуры [13].

С.А. Гапонова считает, что целью обучающих и воспитательных воздействий в образовательном пространстве вуза является актуализация познавательной активности, мотивов обучения и формирование положительного отношения к изучаемому предмету, чтобы студент продолжил освоение тех или иных знаний самостоятельно.

Фундаментальность высшего образования находит свое воплощение в прочной и разносторонней профессиональной и специальной подготовке студентов, подразумевающей создание необходимых (оптимальных) психических состояний и взаимосвязи общего, профессионального и специального развития личности, определяющей «поле возможностей» для проявления, развития и удовлетворения интересов, склонностей и способностей [19].

При этом переход к личностно-ориентированным и развивающим образовательным системам требует от образовательного пространства вуза предоставления учащимся и педагогам возможности выбора образовательных технологий, форм деятельности и других условий, обеспечивающих удовлетворение потребностей в обучении, развитии и социализации [7].

Образовательное пространство высшей школы как «место», где объективно задаются множества отношений и связей в жизнедеятельности

студентов, где осуществляются специальные виды деятельности по развитию индивида и его социализации, является специфическим фактором, формирующим функциональные состояния, динамика протекания и знак которых зависят от личностных и индивидуально-типологических особенностей обучающихся, а также от форм и методов обучения и контроля [20].

В 2007 году Государственной Думой Российской Федерации был принят закон о создании в России двухуровневой системы высшего образования: бакалавриат - первый уровень, магистратура либо специалитет (подготовка специалистов) - второй уровень. Эти уровни подразумевают отдельные государственные образовательные стандарты и самостоятельную итоговую аттестацию. В Законе были утверждены сроки обучения на каждом из уровней: от 3 до 4 лет в зависимости от направления, в магистратуре на базе бакалавриата - 2 года, а по программам подготовки специалистов - не менее 5 лет.

Основная идея введения нового закона была связана не столько с необходимостью соответствия уровня образованности выпускников высшей школы европейским и мировым стандартам высшего образования, сколько с диверсификацией уровней подготовки специалистов в соответствии с разнообразием запроса сферы труда, т.е. с изменением качества и содержания образования. Предполагалось, что первый уровень (бакалавриат) подготовит студента к работе, предусматривающей исполнительские функции в производственной или социально-экономической сфере (линейные менеджеры, специалисты по продажам, администраторы и т.п.). Подготовка на первом уровне будет проходить по небольшому числу базовых направлений, а углубленная специализация будет происходить в магистратуре или специалитете. При этом в магистратуре будут готовить лиц, ориентированных на деятельность, требующую аналитических и проектных навыков, а также на научно-исследовательскую деятельность. Подготовка специалистов предусматривала самостоятельную

производственную или социально-экономическую деятельность, связанную с анализом, проектированием и организацией работ в определенной сфере.

Реформы в высшем образовании существенно изменили его приоритеты. Так, в приоритете осталось качество профессиональной подготовки (хорошие знания), существенно снизился приоритет престижности образования (которое не всегда обещает качество) и значительно повысился приоритет личностного потенциала (или компетенций) будущего специалиста.

Эти тенденции нашли свое отражение и в подготовке будущих менеджеров. В современной России профессия менеджера относится к числу относительно новых профессий. Ее появление многие исследователи связывают с трансформацией экономической и политической жизни России 90-х годов 20 века, с изменением характера общественно-экономических отношений. Одновременно результаты различных социологических исследований и рекрутинговых агентств показывают, что профессия менеджера является одной из самых распространенных и, одновременно, одной из самых востребованных профессий в современной России. Значительное число молодых людей начинают сегодня свою трудовую деятельность с работы менеджерами разных типов и направлений - менеджерами по продажам и закупкам, офис-менеджерами, менеджерами по логистике и транспорту, руководителями по развитию бизнеса, коммерческими директорами и т.д. В то же время и большинство традиционных профессий - врач, учитель, многие производственный профессии - характеризуются сегодня существенным изменением содержания в сторону увеличения управленческой составляющей деятельности. Фактически на начальном этапе любого профессиогенеза молодому специалисту необходим определенный уровень развития управленческой компетентности.

В соответствии с требованиями стандартов высшего профессионального образования в подготовке менеджеров традиционно

присутствуют учебные курсы как по психологии (изучается общая и социальная психология, психология управления, психология управления персоналом и др.), так и курсы, наполненные психологическим содержанием (изучаются курсы, связанные с принятием управленческих решений, с вопросами формирования команды, управления временем, организационной культурой и т.п.). Эти курсы и дисциплины в традиционном лекционно-семинарском варианте изложения представляют собой первый важный модуль подготовки будущих менеджеров.

Однако при подготовке будущих менеджеров остается известная неопределенность в учете специфики управленческой деятельности, если речь идет о подготовке менеджеров для различных сфер производства, здравоохранения, образования, социальной сферы; не учитывается возможная стратификация в сфере менеджмента и будущая управленческая позиция в организации.

Существенным ограничением современной подготовки будущих менеджеров является тот факт, что ни при поступлении вуз, ни в процессе получения высшего образования, ни при окончании вуза студент фактически не знает о своих личностных ресурсах, способностях и возможностях эффективно выполнять управленческие функции. Насыщение студента - будущего менеджера специальными знаниями по психологии управления не гарантирует ему успешного вхождения в профессию и освоение ее.

Одним из наиболее результативных подходов в конструктивном реформировании системы высшего образования менеджеров является подход, основанный на теории контекстного обучения А.А. Вербицкого [14;15].

Теория контекстного обучения и основанные на ней технологии базируются на трех основных идеях: теоретическом обобщении многообразного практического опыта инновационного обучения (прежде всего, активного социально-психологического обучения, профессионально и личностно ориентированного тренинга); понимании смыслообразующего

влияния предметного и социального контекстов будущей профессиональной деятельности студента на процесс и результаты его учебной деятельности; деятельностной теории усвоения социального опыта [14;15].

Самодостаточность личностно-профессионального потенциала отдельного члена общества все более признается важным условием его успешного функционирования и развития. Вместе с тем, имеющаяся традиционная практика профессиональной подготовки в большей степени ориентирована на освоение нормативных требований профессии. При этом в меньшей мере уделяется внимание формированию и развитию качеств личности, предопределяющих способность к самостоятельному проектированию и регулированию деятельности на основе внутренних критериев эффективности и целесообразности. Это особенно важно, когда речь идет о подготовке специалиста к управленческой деятельности. Социальные нормы профессиональной деятельности менеджера находятся пока в процессе становления и развития и их крайне сложно отобразить в стандартах образования и нормативных документах. Кроме того, управленческая деятельность является трудно программируемой, связанной со значительной степенью ответственности, она приравнивается к работе в экстремальных условиях: большое количество информации, поступающей в любом порядке и темпе, требует решений и ответов в зависимости от возникающих ситуаций. Необходимость управлять другими людьми означает высокую нагруженность деятельности менеджера коммуникативными характеристикам: социальной когницией, интеракцией и перцепцией. Все эти обстоятельства заставляют обозначить развитие личностных потенциалов будущих менеджеров в качестве специальной задачи профессионального образования.

Второй модуль психологической подготовки будущих менеджеров представляет собой включение в учебный процесс активного социально-психологического обучения в форме тренингов, групповых дискуссий, деловых игр, анализа ситуаций, встречающихся в профессиональной

деятельности, проектирования квазипрофессиональной деятельности на основе теории контекстного обучения.

В исследованиях А.А. Вербицкого приводится сравнение структур учебной и профессиональной деятельности по основным характеристикам мотивов, целей, поступков, действий, операций, средств, предмета и результатов [14]. Это сравнение обнаруживает основную проблему и потребность современной системы высшего профессионального образования - поиск путей и средств перевода учебной деятельности студента сначала в учебно-профессиональную, а затем - в профессиональную.

Активное социально-психологическое обучение, деловые игры, анализ ситуаций, проектирование квазипрофессиональной деятельности позволяют моделировать предметное и социальное содержание деятельности менеджера. Важно при этом, что эти формы обучения создают условия для постановки студентом собственных целей и обнаружения путей их достижения для движения его деятельности от учения к труду.

В последнее время в системе высшего профессионального образования интенсивно развивается психологическая служба, основное содержание которой связано с индивидуальным и групповым личностным и профессиональным консультированием студентов. Функционирование психологической службы в вузе - третий важный модуль психологической подготовки будущих менеджеров.

Основная цель деятельности психологической службы образования в нашей стране - изучение и создание условий, максимально содействующих развитию индивидуальности человека и субъектного начала в нем [27].

Это особенно важно сегодня, в условиях современной действительности, когда источником многих социальных катаклизмов является сам человек, не всегда готовый и способный принимать разумные, конструктивные и ответственные решения. Человек сегодня должен не просто адаптироваться к новой ситуации, но и быть способным изменить ее, изменяясь и развиваясь при этом сам. Развитие активного деятельного начала

в человека, интегрирующего в себе и проявляющего собой созидательные потенциалы человека, является основной задачей и системы высшего образования, и психологической службы как инновационного элемента этой системы.

Идея создания психологической службы в вузе - это не только важнейший ценностный ориентир образования в высшей школе, но и предмет поиска научно обоснованных путей оказания помощи молодым людям в сложном процессе «вхождения» в атмосферу профессиональной деятельности.

Основными видами деятельности психологической службы в образовании называют психологическую диагностику, психологическое просвещение, психологическое консультирование, развивающую и коррекционную работу. В практике высшей школы наиболее востребованы психологическая диагностика, психологическое консультирование и проведение различных тренингов как разновидность развивающей и коррекционной работы.

Диагностическая работа - один из наиболее распространенных и одновременно, самых сложных видов деятельности. С самого начала возникновения психодиагностики как научной и прикладной дисциплины в качестве основного ее предмета рассматривались свойства, устойчиво принадлежащие разным людям и отличающие их друг от друга. Но научная и практическая психодиагностика существенно отличаются друг от друга по своим целям и задачам. Так, научная психодиагностика направлена на изучение обобщенных характеристик людей, а не индивидуальных различий на уровне конкретного человека. В практике психодиагностика призвана увидеть качественные изменения психики, не только некоторый результат развития, но и прежде всего, возможности и направления этого развития.

Диагностика в психологической службе направлена на обеспечение помощи в полноценном психическом и личностном развитии человека.

Психологическое консультирование - другой важный вид

деятельности, требующий широкой профессиональной и общекультурной эрудиции психолога. Психологическое консультирование в психологической службе вуза часто направлено на работу с личными и профессиональными проблемами студентов.

Психологические тренинги в вузе часто направлены на раскрытие и укрепление личностных и профессиональных ресурсов студентов. Это могут быть программы тренингов личностного роста, различных тренингов социальных умений (например, тренинг эффективного общения), тренинги развития личностных ресурсов (например, тренинг уверенности в себе, тренинг креативности), а также тренинги специальных умений (например, тренинг принятия решений).

Психологическая служба вуза сегодня характеризуется существенными изменениями в отношении образовательного процесса; от реактивной позиции, направленной на решение ситуативных задач, к активной и опережающей позиции, направленной на моделирование и выстраивание образовательной среды, ориентированной на студента как субъекта образовательного процесса и своего развития; необходимостью сохранения здоровья современной молодежи (прежде всего, психологического и нравственного здоровья); актуализации личностных ресурсов и потенциалов молодых людей для развития их профессиональной успешности. Современному этапу функционирования психологической службы вуза наиболее соответствует содержание деятельности психологической службы, имеющей в качестве стержневой стратегии систему психологического сопровождения ее с основными, направлениями: систематической диагностикой и самодиагностикой; развивающей и коррекционной работой; разработкой и внедрением сопровождающих технологий на всех этапах вузовского обучения.

Таким образом, эти три модуля: модуль лекций и семинаров по психологии управленческой деятельности, модуль активного социально-психологического обучения и модуль психологической службы вуза -

составляют базис психологической подготовки в вузе.

Важно отметить, что все модули объединены общей целевой направленностью на воссоздание в учебном процессе предметного и социального контекстов профессиональной деятельности будущего менеджера. Это означает, что все они учитывают единый пространственно - временной контекст обучения (прошлое - образцы теории и практики) - настоящее (выполняется учебная деятельность) - будущее (моделируется профессиональная деятельность); системность и межпредметность знания; динамичное развертывание содержания обучения; сценарный план деятельности менеджера в соответствии со статусной позицией, особенностями продукту, коллектива и т.д.; знание должностных обязанностей, функций и ответственности менеджера; ролевую представленность профессиональных действий; понимание должностных и личностных интересов будущих специалистов [14].

## ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО РЕСУРСА СТУДЕНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

### 2.1. Организация и методы исследования

При организации исследования особенностей развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей, мы исходили из теоретических положений, изложенных в первой главе.

Целью нашего исследования является решение проблемы исследования: возможно ли развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей в ходе специально организованной развивающей работы?

Задачами эмпирического исследования:

1. Изучить разработанность проблемы личностного ресурса студентов управленческой специальности в психологии.
2. Провести анализ психологической литературы в отношении проблематики личностного ресурса специалистов управленческой сферы.
3. Разработать методическую систему диагностики личностного ресурса студентов управленческих специальностей.
4. Выявить особенности развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей.
5. Разработать специально организованную программу по развитию личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

Исследование состояло из нескольких этапов и проводилось на базе АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». В исследовании участвовали студенты факультетов менеджмент. Выборка составила 80 человек.

На первом этапе нами был проведен теоретический анализ литературы по вопросам направленных на изучение особенностей личностного ресурса

специалистов сферы управления; определена степень актуальности проблемы исследования в психологии на современном этапе. Были обозначены объект, предмет, цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза. Анализ литературы позволил выделить критерии для диагностики особенностей развития личностного ресурса специалистов сферы управления. Проводился подбор методов и диагностических методик, позволяющий в полной мере исследовать изучаемые феномены.

Проанализировав различные научные подходы к изучению личностного ресурса специалистов сферы управления, мы выделили следующие ее критерии, на которые опирались при исследовании личностного ресурса:

- самоотношение;
- уровень субъективного контроля;
- саморегуляция поведения;
- мотивация достижения;
- жизнестойкость.

На втором этапе нами проводилось диагностическое исследование личностного ресурса студентов-менеджеров по выделенным показателям, позволившее изучить степень развития личностного ресурса студентов-менеджеров.

В ходе исследования были использованы следующие методики:

- 1) Опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантеев);
- 2) Опросник «Уровень субъективного контроля»;
- 3) Опросник стилевой саморегуляции поведения В.И. Моросановой;
- 4) Тест мотивации достижения А. Меграбян;
- 5) Тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой).

Бланки методик представлены в Приложении 1.

Рассмотрим особенности работы с каждой методикой и полученные результаты подробно.

1. Методика исследования самооотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантилеев).

Опросник самооотношения направлен на выявление уровня самооотношения испытуемого к самому себе. Разработан В.В. Столиным и С.Р. Пантилеевым в 1985 году [21]. Опросника позволяет выявить три уровня самооотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- 1) глобальное самооотношение;
- 2) самооотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- 3) уровень конкретных действий (готовности к ним) в отношении к своему «Я».

Опросник содержит 57 вопросов-суждений, на которые необходимо положительно («да») или отрицательно («нет») ответить.

Методика включает следующие шкалы:

- Шкала S – глобальное самооотношение; измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого.
- Шкала I – самоуважение.
- Шкала II – аутосимпатия.
- Шкала III – ожидаемое отношение от других.
- Шкала IV – самоинтерес.

Также выделены семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес «Я» респондента.

- Шкала 1 – самоуверенность;
- Шкала 2 – отношение других;
- Шкала 3 – самопринятие;
- Шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность;
- Шкала 5 – самообвинение;
- Шкала 6 – самоинтерес;
- Шкала 7 – самопонимание.

В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему безразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

Испытуемым предлагается ответить на следующие 57 утверждений, если они согласны с данным утверждением поставить знак «+», если не согласны то знак «-».

Показатель по каждому фактору подсчитывается путем суммирования утверждений, с которыми испытуемый согласен, если они входят в фактор с положительным знаком; и утверждений, с которыми испытуемый не согласен, если они входят в фактор с отрицательным знаком. Полученный «сырой балл» по каждому фактору переводится по таблицам перевода «сырого балла» в накопленные частоты (%).

## 2 Опросник «Уровень субъективного контроля».

Данная методика получила наибольшее распространение в России, авторами методики являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд. В основе данной методики лежит концепция локуса контроля Дж. Роттера. Однако у Роттера локус контроля считается универсальным по отношению к любым типам ситуаций: локус контроля одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач. При разработке методики УСК авторы исходили из того, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных по типу ситуациях. Это положение имеет и эмпирические подтверждения. В связи с этим разработчики теста предложили выделить в методике диагностики локуса контроля субшкалы: контроль в ситуациях достижения, в ситуациях неудачи, в области производственных и семейных отношений, в области здоровья.

Методика предназначена для изучения уровня субъективного контроля. Основопологающим методом исследования является тестирование. Методика предназначена для подростков и юношей. Исследование проводит педагог-психолог 1 раз в год. Результаты исследования предназначены для заместителей руководителей по учебно-воспитательной работе, преподавателей, воспитателей, кураторов учебных групп, классных руководителей, мастеров производственного обучения, социального педагога. Методика проводится в стандартных условиях учебных заведений (возможна групповая и индивидуальная формы тестирования). Интерпретация результатов проводится в соответствии с ключом оценки и обработки данных исследования.

Опросник УСК состоит из 44 пунктов. В отличие от шкалы Дж. Роттера в него включены пункты, измеряющие экстернальность-интернальность в межличностных и семейных отношениях; в него также включены пункты, измеряющие УСК в отношении болезни и здоровья.

Для увеличения спектра возможных применений опросника он сконструирован в двух вариантах различающихся форматом ответов испытуемых. Вариант А, предназначенный для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале (-3, -2, -1, +1, +2, +3), в которой ответ «+ 3» означает «полностью согласен», «-3» — «совершенно не согласен» с данным пунктом. Вариант Б, предназначенный для психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен — не согласен».

Показатели опросника УСК организованы в соответствии с принципом иерархической структуры системы регуляции деятельности таким образом, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частым ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности, дифференцированные по эмоциональному знаку этих ситуаций, и ряд ситуационно-специфических показателей.

Обработку заполненных ответов следует проводить по приведенным ключам, суммируя ответы на пункты в столбцах «+» со своим знаком и ответы на пункты в столбцах «-» с обратным знаком.

### 3. Опросник «Стиль саморегуляции поведения».

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) был создан в 1988 году в Психологическом институте РАО в лаборатории психологии саморегуляции заведующей В.И. Моросановой [52] и пригодна как для научных исследований, так и в качестве инструмента практической диагностики различных аспектов индивидуальной саморегуляции. Утверждения опросника построены на типичных жизненных ситуациях и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной или учебной деятельности. Цель методики - это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности.

Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений и работает как единая шкала «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), которая характеризует уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Утверждения опросника входят в состав шести шкал (по 9 утверждений в каждой), выделенных в соответствии с основными регуляторными процессами планирования (Пл), моделирования (М), программирования (Пр), оценки результатов (Ор), а также и регуляторно-личностными свойствами: гибкости (Г) и самостоятельности (С). Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал. Это относится к тем утверждениям опросника, которые характеризуют как регуляторный процесс, так и регуляторно-личностное качество.

### 4. Тест мотивации достижения А. Мехрабиана.

Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения

мотивации достижения (ТМД) предложена М.Ш. Магомед-Эминовым. ТМД предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы — мужскую (форма А) и женскую (форма Б).

Испытуемым предлагается ряд утверждений, определяющих отношение человека к некоторым жизненным ситуациям. Им необходимо оценить степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений. Для каждого утверждения проставить отметку в колонке, соответствующей его выбору:

- + 3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- + 1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- -1 – скорее не согласен, чем согласен;
- -2 – не согласен;
- -3 – полностью не согласен.

За каждый ответ испытуемый получает определенное количество баллов. Подсчет баллов производится с помощью ключей простым суммированием. К каждой форме опросника прилагается собственный ключ.

Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов — стремление к достижению успеха или избегание неудачи. Высокие показатели по тесту означают, что стремление к достижению успеха выражено в большей степени, чем избегание неудачи, низкие — наоборот.

Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% – мотивом избегания неудачи.

Так же можно воспользоваться следующей суммарной шкалой:

- Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210, то делают вывод о том, что в мотивации достижения успехов у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.

- Если эта сумма баллов оказалась в пределах от 76 до 164, то делают вывод о доминировании стремления избегать неудачи.

5. Тест жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой).

Тест жизнестойкости представляет собой русскоязычную адаптацию англоязычного опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди (Maddi) в 1984 году. Оригинальный вариант адаптации на русский язык был выполнен Д.А. Леонтьевым, Е.И. Рассказовой, которая была сокращена и подвергнута повторной валидизации Е.Н. Осиным и Е.И. Рассказовой [39], сокращенный вариант опросника был переведен и валидизирован на русском языке М.В. Алфимовой и В.Е. Голимбет.

Для сокращения методики использовались обобщенные данные ряда выборок студентов различных специальностей вузов Москвы и Томска, собранные на протяжении 2005 — 2010 гг. сотрудниками лаборатории позитивной психологии и качества жизни НИУ ВШЭ, а также Томского государственного университета. Количество испытуемых — 1285 человек в возрасте от 16 до 56 лет, средний возраст 21.6 (станд. откл. 7.49; медиана 18) года; доля мужчин — 39.6%. Студентам предъявлялась полная версия ТЖС (45 пунктов) в составе различных психодиагностических батарей. Исследование проводилось анонимно, в рамках различных курсов по психологии. Выборкой кроссвалидации стали сотрудники одного из российских производственных предприятий с филиалами в 6 регионах страны. В

исследовании участвовали 4647 человек в возрасте от 18 до 75 лет, средний возраст 42.6 (станд. откл. 11.2; медиана 43) года; доля мужчин — 66.0%. Респондентам этой выборки предъявлялась краткая версия теста жизнестойкости (24 пункта) в составе компьютеризированной тестовой батареи, которую они заполняли на своих рабочих местах. Респондентам сообщалось, что независимая исследовательская компания проводит изучение психологического климата в коллективе; ответы были анонимными.

Исключение пунктов проводилось таким образом, чтобы сохранить характеристики исходной шкалы — количественное соотношение прямых и обратных пунктов и пунктов, относящихся к различным содержательным группам, составляющим конструкт жизнестойкости (вовлеченность, контроль и принятие риска). Для классификации пунктов по содержанию использовался ключ к полной версии теста, разработанный авторами оригинальной методики на основании данных эксплораторного и конфирматорного факторного анализа.

Среди исключенных оказались пункты, содержащие идиоматические выражения (напр.: «Лучше синица в руках, чем журавль в небе»), пункты, подверженные эффекту социальной желательности (напр.: «Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо»), а также пункты, содержание которых не вполне специфично для конструкта жизнестойкости («Мне трудно сближаться с другими людьми»). Всего был исключен 21 пункт, осталось 24.

Также была разработана скриниговая версия методики, полученная дальнейшим сокращением опросника. Для сокращения были применены статистические методы, позволяющие одинаково с точки зрения дисперсии представить пункты опросника по шкалам.

Англоязычное понятие *Hardiness* Д.А. Леонтьев [41] предложил переводить как жизнестойкость. Понятие жизнестойкости, с одной стороны, опирается на понятийный аппарат экзистенциально-гуманистической психологии, с другой - на прикладную психологию.

Надежность полученной краткой версии теста жизнестойкости из 24 пунктов составила на студенческой выборке 0.90, на выборке кросс-валидации — 0.91. Все пункты в обеих выборках демонстрируют средние или высокие коэффициенты корреляции со шкалой ( $r > 0.2$ ). В силу того что пункты, измеряющие конструкт жизнестойкости, сформулированы не прямо, а косвенно (в терминах представлений о себе, мире и взаимодействии с ним), дальнейшее ограничение набора пунктов могло привести к снижению валидности шкалы и потому не проводилось.

Усредненная (через преобразование Фишера) корреляция со шкалой для исключенных пунктов составила 0.34, для сохраненных — 0.50 (в оригинальной версии для 45 пунктов она составляла в среднем 0.43). Набор из 24 сохраненных пунктов содержит 7 прямых и 17 обратных пунктов, в том числе 11 относящихся к вовлеченности, 7 — к контролю и 6 — к принятию риска. Такое соотношение примерно соответствует доле пунктов каждого вида в полной версии теста.

Несмотря на то, что все три субшкалы в большинстве случаев обнаруживают примерно одинаковые умеренные корреляции с другими переменными, регрессионный анализ показывает, что характер дисперсии субшкал теста неодинаков по содержанию. Вовлеченность как базовая установка является наилучшим предиктором увлеченности конкретной деятельностью, как профессиональной, так и учебной (об этом свидетельствует картина связей субшкал теста жизнестойкости с показателями увлеченности работой, по В. Шауфели, а также внутренней мотивации трудовой и учебной деятельности, соответственно, у сотрудников и студентов). Вовлеченность также предсказывает позитивные настроения в организации, удовлетворенность трудовой деятельностью и общее благополучие (удовлетворенность жизнью в целом, осмысленность жизни). Показатель контроля в большей мере связан с общей самооэффективностью, более низким уровнем негативных настроений на рабочем месте, а также толерантностью к неопределенности у сотрудников. У студентов показатель

контроля связан с учебной самоэффективностью, оптимистической атрибуцией успехов, а также толерантностью к неопределенности. Показатель принятия риска у сотрудников оказывается значимым предиктором (хотя и более слабым, по сравнению с другими субшкалами) диспозиционного оптимизма, удовлетворенности жизнью и толерантности к неопределенности. У студентов этот показатель оказывается наиболее сильным предиктором диспозиционного оптимизма, толерантности к неопределенности и оптимистической атрибуции неудач [53].

Перечисленные методики составили программу эмпирического исследования по проблеме развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей (см. Приложение 4).

## 2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования личностного ресурса студентов управленческих специальностей

В соответствие с задачами нашего эмпирического исследования рассмотрим отдельные компоненты личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

Сначала мы проанализируем показатели самоотношения студентов-менеджеров, изученных нами с помощью опросника самоотношения (В.В. Столин, С.Р. Пантилеев) (Рис.2.2.1.). Проанализировав результаты методики, мы можем сделать следующие выводы.

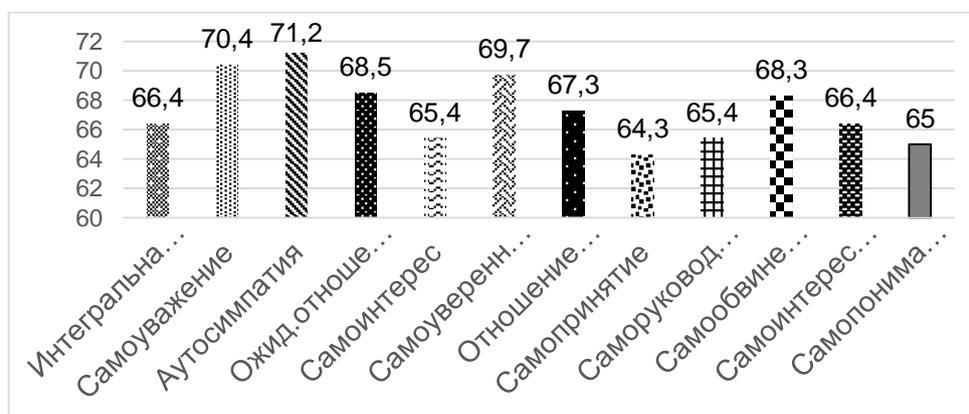


Рис.2.2.1. Выраженность показателей самоотношения личности студентов-менеджеров в целом по выборке, ср.б. (max=100)

Опросник самоотношения создан для выявления одного из уровней самоотношения человека. Так, принято считать, что существуют следующие этапы отношения личности к самой себе:

1. Этап определенных действий (или готовности к ним) в отношении к личному «я» человека.
2. Этап самоотношения, которое дифференцируется по аутосимпатии, ожиданиям личностных интересов к самому себе, самоуважению и самоинтересу.
3. Этап глобального отношения индивида к самому себе.

Исходным этапом считаются отличия содержания внутреннего образа личности («я-образа»). Это представления или знания человека о самом себе, его отношения к самому себе, не исключая форму, при помощи которой выражаются определенные черты. Так как на протяжении всей своей жизни каждый человек занимается непрерывным самопознанием, накапливая знания о самом себе, то данные знания и являют собой одну из содержательных частей личности в представлении о самом себе. Эти знания становятся объектом оценок человека, его эмоций, превращается в предмет человеческого самоотношения.

Согласно авторам опросника (В.В. Столин, С.Р. Пантिलеев) показатели каждой из шкал оцениваются следующим образом: меньше 50 - признак не выражен; 50-74 - признак выражен; больше 74 - признак ярко выражен.

При анализе результатов мы опирались на известные три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- 1) глобальное самоотношение (на рис. 2.2.1. интегральная шкала);
- 2) самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутосимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- 3) уровень конкретных действий в отношении к своему «Я». Были получены следующие результаты (рис. 2.2.1.):

1. Учитывая полученные данные по выраженности показателей самоотношения – интегральная шкала ( $M_x=66,4$ ), с помощью которой

измеряется интегральное чувство «за» и «против» собственно «Я» испытуемых, для наших респондентов характерно выраженное чувство «за» свое «Я».

2. Основываясь на результатах по шкалам («самоуважение», «аутосимпатия», «ожидаемое отношение от других», «самоинтерес») можно сделать следующие выводы:

- показатель «самоуважение» ( $M_x=70,4$ ), согласно данным по интерпретации результатов мы видим выраженность данного показателя (средний уровень), это говорит нам о способности студентов контролировать свою жизнь, эмоционально и содержательно объединять веру в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценивать свои возможности;

- показатель «аутосимпатия» ( $M_x=71,2$ ), прослеживается выраженность данного показателя (средний уровень), что говорит о дружественном отношении к своему «Я», что свидетельствует о позитивном самопринятии, доверии к себе;

- показатель «ожидаемое отношение от других» ( $M_x=68,5$ ), данный показатель также выражен (средний уровень), что говорит о позитивном отношении к себе со стороны окружающих;

- показатель «самоинтерес» ( $M_x=65,4$ ), прослеживается выраженность данного показателя (средний уровень), что говорит о том, что испытуемым интересны собственные мысли и чувства, интересен «собеседник» в роли их самих.

3. Согласно результатам по шкалам (самоуверенности  $M_x=69,7$ , отношения других  $M_x=67,3$ , самопринятия  $M_x=64,3$ , саморуководства  $M_x=65,4$ , самообвинения  $M_x=68,3$ , самоинтереса к «Я»  $M_x=66,4$ , самопонимания  $M_x=65$ ) можно сделать следующие выводы: анализ ответов говорит о том, что студенты хотели бы измениться, что-то в себе переделать, стать увереннее в своих поступках, при общении с людьми, но большинство из них описывают только свое желание и предполагаемый результат.

Обобщая результаты по данной методике, можно сделать вывод о том, что каждый опрошенный студент находится на своем уровне развития самоотношения, он изучает себя, старается приложить все усилия для своего самосовершенствования.

Рассмотрим детальнее, как распределились студенты менеджеры по уровням интегративного показателя самоотношение в процентном соотношении (см. Рис. 2.2.2).



Рис. 2.2.2. Распределение студентов-менеджеров по уровням самоотношения личности, (%)

Для 59% студентов характерно внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» своего «Я». Ярко выраженное чувство «за» свое «Я» у 35% опрошенных. Студенты, настроенные «против» своего «Я» составляют 6% от общего числа студентов.

Для студентов с позитивным самоотношением характерно ярко выраженное чувство «за» свое «Я», повышенный интерес к себе и деятельности, которой студент занимается, уверенность в своих силах и позитивная самооценка.

Для студентов, чье самоотношение характеризуется как недифференцированное чувство «за» и «против» своего «Я», - средняя степень развития уверенности в своих действиях и словах, неадекватность самооценки (заниженность, либо завышенность), пониженный самоинтерес, отсутствие ответственности за свои действия.

Негативно настроенные относительно себя студенты наотрез отказываются принимать свои достоинства, считая их недостатками. Для таких студентов характерны: слабая, либо низкая уверенность в себе, неадекватность самооценки, пониженное самоуважение, неприятие своего тела, повышенное самообвинение.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о необходимости проведения специальной информационной, развивающей и профилактической работы в этом направлении.

Далее проанализируем показатели уровня субъективного контроля личности студентов-менеджеров, изученных нами с помощью опросника «Уровень субъективного контроля» (Рис. 2.2.3.). В результате исследования были получены следующие результаты.

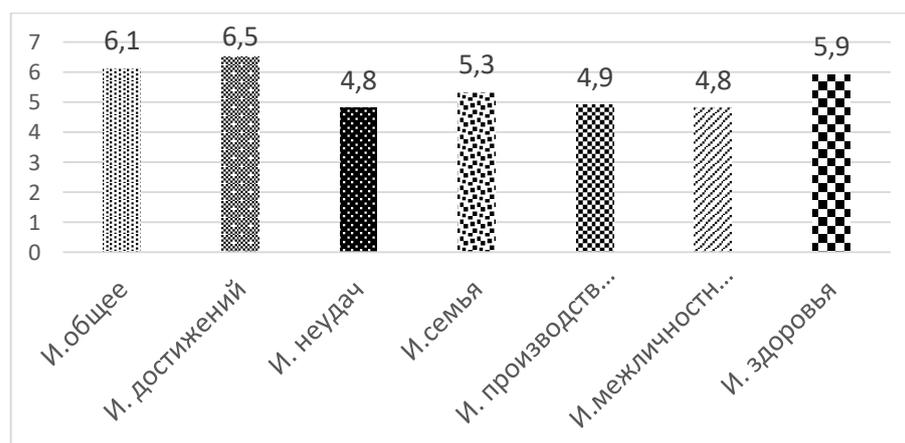


Рис. 2.2.3. Выраженность показателей уровня субъективного контроля личности студентов-менеджеров в целом по выборке, ср.б.

При анализе показателей уровня субъективного контроля синусоида, проходящая через 5,5 балла, соответствует норме. Отклонение вверх по той или иной шкале указывает на интернальный характер контроля над соответствующей ситуацией. Отклонение вниз – об экстернальном типе контроля.

Как мы видим на рис. 2.2.3. показатели общей интернальности (Ио) соответствуют (6,1 б.), что соответствует среднему уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Студенты, имеющие такой локус контроля, более склонны считать, что большинство важных событий в

их жизни было результатом их собственных действий, что они могут ими управлять и чувствуют ответственность и за эти события, и за то, как складывается их жизнь в целом.

Далее в ходе проведенного нами исследования были получены результаты, по которым можно определить уровни выраженности всех шкал интернальности (интернальность в области достижений (Ид), интернальность в области неудач (Ин), интернальность в семейных отношениях (Ис), интернальность в области производственных отношений (Ип), интернальность в области межличностных отношений (Им), интернальность в отношении здоровья и болезни (Из)) испытуемых.

Исходя из выраженности показателя интернальность в области достижений (Ид) (рис. 2.2.3.) мы видим, что интернальность в области достижений соответствует (6,5 б.). (Ид) соответствуют среднему уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие студенты склонны считать, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

Исходя из выраженности показателя уровня субъективного контроля студентов менеджеров (рис. 2.2.3.) показатели интернальности в области неудач (Ин) соответствуют (4,8 б.), что говорит нам о низком уровне контроля по данной шкале и, что студенты склонены приписывать ответственность за свои неудачи другим людям или считать их результатом невезения.

Выраженность показателей интернальности в семейных отношениях (Ис) (5,3 б.), что соответствует низкому уровню. Низкий Ис указывает на то, что субъект считает партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Показатели интернальности в области производственных отношений (Ип) (4,9 б.), что соответствует низкому показателю. Низкие показатели свидетельствует о том, что человек имеет склонность не брать на себя

ответственность за свои профессиональные успехи и неудачи. Такой человек считает, что не он сам, а кто-то другой — начальство, коллеги, везение и др. — определяют все, что с ним происходит в этой области.

Показатель интернальности в области межличностных отношений (Им) (4,8 б.), что соответствует низкому значению. Низкие показатели указывает на то, что человек не может активно формировать свой круг общения, и склонен считать свои межличностные отношения результатом активности партнеров.

Показатель интернильности в отношении здоровья и болезни (Из) (5,9 б.), что соответствует среднему значению. Средние показатели свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Лица, получившие низкие показателями по этой шкале считают болезнь и здоровье результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Подводя итог вышеизложенному можно сделать вывод о том, что выраженность показателей уровня субъективного контроля студентов менеджеров находится на среднем уровне.

Далее рассмотрим показатели саморегуляции студентов-менеджеров, изученную нами с помощью опросника «Стиль саморегуляции поведения В.И. Моросановой (Рис.2.2.4.). Проанализировав результаты методики, мы можем сделать следующие выводы.

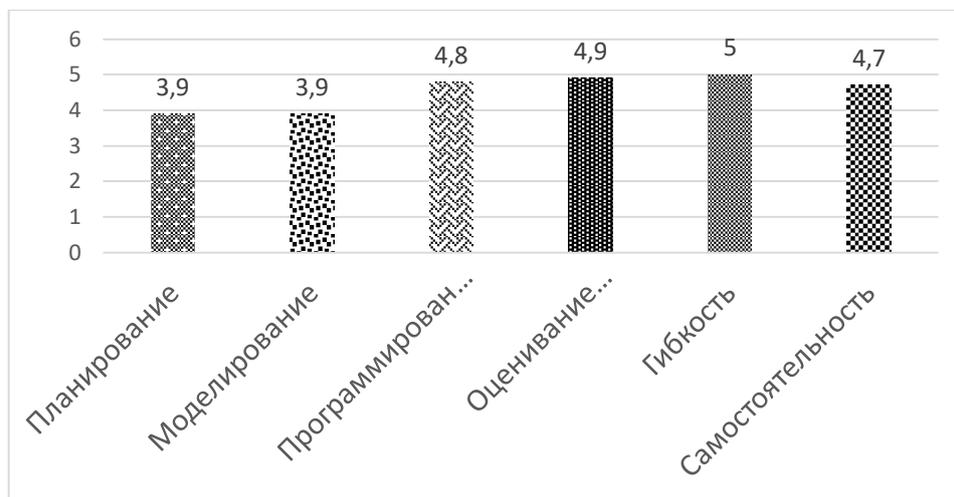


Рис. 2.2.4. Выраженность показателей саморегуляции поведения студентов-менеджеров в целом по выборке, ср.б. (max=8)

Как мы видим на рис. 2.2.4. основные показатели саморегуляции личности студентов менеджеров находятся на среднем уровне выраженности (максимальный балл, который можно получить по отдельно-взятой шкале саморегуляции равен 8 баллов).

Показатель саморегуляции «гибкость» ( $M_x=5$ ). Данный показатель диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, т.е. способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Студенты менеджеры, у которых выражены средние результаты по показателю гибкости, наблюдается гибкость регуляторики, которая позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Но все же иногда у таких студентов возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности. Так же испытуемым со средними показателями перестраивание планов своих действий дается труднее, они не всегда способны замечать изменение условий.

Показатель саморегуляции «оценивание результатов» ( $M_x=4,9$ ). Показатель оценивание результатов характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Средние результаты по данному показателю говорят о том, что такие студенты менеджеры, иногда испытывают

трудности в адекватной оценке своей деятельности и ее результатов, но тем не менее справляются с этой задачей лучше, чем студенты менеджеры с низкими показателями. Средние показатели говорят о том, что такие испытуемые обладают более адекватной самооценкой, чем испытуемые с низкими показателями, но не всегда способны замечать свои ошибки.

Показатель саморегуляции «программирование» ( $M_x=4,8$ ). Данный показатель диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Средние результаты по показателю «программирование», говорят о том, что у студентов менеджеров не до конца сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы их не всегда реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются не всегда самостоятельно. Это указывает на то, что потребность в четком продумывании способов и действий для достижения поставленных целей у них сформирована недостаточно. Результаты при несоответствии цели не корректируются.

Показатель саморегуляции «самостоятельность» ( $M_x=4,8$ ).

Данный показатель характеризует развитость регуляторной автономности. В нашем случае показатель саморегуляции «самостоятельность» находится на среднем уровне. Испытуемые с таким уровнем зачастую испытывают трудности при организации собственной деятельности, не всегда способны самостоятельно спланировать свою деятельность.

Показатель саморегуляции «моделирование» ( $M_x=3,9$ ).

Этот показатель позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Рассматривая показатель моделирование наших респондентов, мы выявили, что у студентов менеджеров средние результаты. Это говорит о том, что этим студентам характерна индивидуальная развитость представлений о внешних

и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Средний уровень развития навыков моделирования свидетельствует о том, что такие испытуемые не всегда способны выделять значимые условия для достижения целей, что приводит к несоответствию программ действий планам деятельности, и, как следствие, достигать поставленных целей им становится труднее.

Показатель саморегуляции «планирование» ( $M_x=3,9$ ). Данный показатель диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. У студентов менеджеров показатель «планирование» находится на среднем уровне. Потребность в планировании при данном показателе развита средне, постоянная цель нередко отсутствует.

Рассмотрим, как распределились студенты менеджеры по уровням интегративного показателя саморегуляции поведения (см. Рис. 2.2.5.).



Рис.2.2.5. Распределение студентов-менеджеров по уровням саморегуляции поведения, (%)

Как мы видим на рис. 2.2.5. основная часть студентов-менеджеров из выборки – 71% имеет средний уровень общей саморегуляции поведения, данная группа студентов отличается тем, что такие студенты неплохо управляют собственным поведением, так как они придерживаются в деятельности определенной последовательности действий, все делают

планомерно, вовремя и при этом опираются на детальный план работы. Но, тем не менее, в их деятельности нередко возможны ошибки и просчеты. 21% студентов из общего объема выборки имеют высокий уровень общей саморегуляции поведения, что говорит о том, что данные испытуемые самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение целей у них в значительной степени осознано. 8% студентов менеджеров имеют низкий уровень общей саморегуляции. Это свидетельствует о том, что у них потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У них снижена возможность компенсации для достижения поставленной цели личностными особенностями. Это может быть связано с тем, что такие студенты менеджеры не имеют желания заниматься тем видом деятельности, который необходимо выполнить, и поэтому не проявляют достаточной усидчивости и настойчивости в этом процессе.

Таким образом, студенты менеджеры имеют в основном средний уровень саморегуляции поведения, что говорит о необходимости целенаправленного развития навыков саморегуляции как одного из важных личностных ресурсов современного менеджера.

Перейдем к анализу распределения мотивации достижения успеха или избегания неудач у студентов-менеджеров, изученных нами с помощью теста мотивации достижения А. Меграбян (Рис. 2.2.6.). В результате исследования были получены следующие результаты.

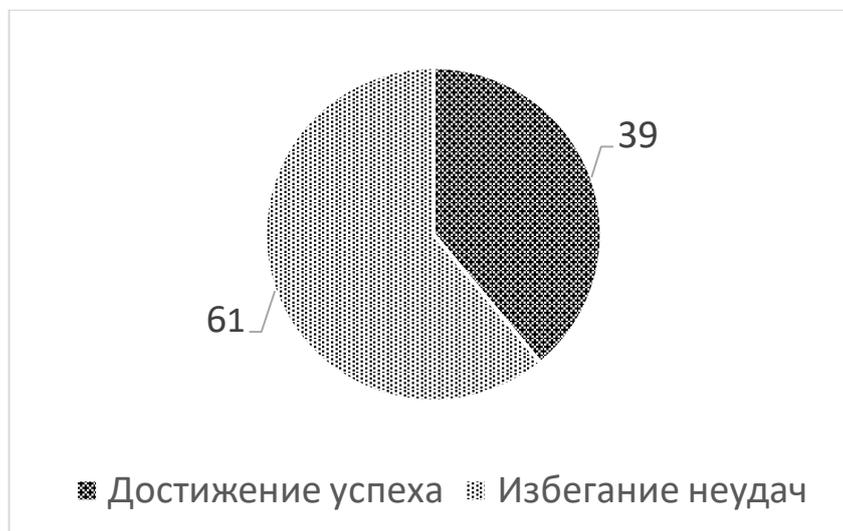


Рис. 2.2.6. Распределение студентов-менеджеров по доминирующей мотивации достижения успеха или избегания неудач, (%)

Полученные результаты выглядят следующим образом: у 61% студентов менеджеров выражена мотивация избегания неудач, соответственно, у меньшинства респондентов выражена мотивация стремление к успеху, а именно 39%.

Личности, обладающие высоким уровнем мотивации стремление к успеху, ищут ситуации достижения, уверены в успешном исходе, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуации соревнования, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Избегание неудач для личности характеризуется следующей моделью поведения: человек, изначально мотивированный на неудачу, проявляет неуверенность в себе, не верит в возможность добиться успеха, боится критики. С работой, особенно такой, которая чревата возможностью неудачи, у него обычно связаны отрицательные эмоциональные переживания. У индивидов явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи, все их мысли и действия в первую очередь подчинены именно этой цели.

Таким образом, у большинства испытуемых нами студентов менеджеров выражена мотивация избегания неудач. Мотивация к достижению успеха — это стремление к успеху, высоким результатам в деятельности. Будущая профессиональная деятельность управленца как раз связана с достижениями высоких результатов как показателя высокой профессиональной компетенции.

Перейдем к анализу выраженности показателей жизнестойкости личности студентов-менеджеров, изученных нами с помощью теста жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Е.Н. Осина, Е.Н. Рассказовой); (Рис.2.2.7.). В результате исследования были получены следующие результаты.



Рис. 2.2.7. Выраженность показателей жизнестойкости личности студентов-менеджеров в целом по выборке, ср.б.

В ходе проведенного исследования нами определены уровни выраженности всех трех компонентов жизнестойкости (вовлеченности, контроля и принятия риска) студентов менеджеров.

Согласно авторам (Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой) краткой версии теста, выраженность вовлеченности можно считать высокой при оценках 27 и выше баллов, средней — 22,3 и низкой — 17 и ниже; выраженность контроля можно считать высокой при оценках 21 и выше баллов, средней — 16,7 и низкой — 12 и ниже; выраженность принятия риска можно считать высокой при оценках 15 и выше баллов, средней — 11,8 и низкой — 8 и ниже.

Вовлеченность мотивирует человека к реализации, лидерству, здоровому образу мыслей и поведению. Она дает возможность чувствовать себя значимым и достаточно ценным, чтобы полностью включаться в решение жизненных задач, несмотря на наличие стрессогенных факторов и изменений. Данный компонент способствует активной включенности человека в деятельность. Контроль мотивирует человека к поиску путей влияния на результаты стрессогенных изменений, в противовес впаданию в состояние беспомощности и пассивности. Это понятие сходно с понятием «локус контроля» Дж. Роттера. То есть, благодаря данному компоненту человек учится брать ответственность за происходящее на себя, тем самым, убеждаясь в том, что только он может оказать влияние на собственную жизнь. Принятие риска помогает человеку оставаться открытым окружающей среде и обществу. Данный компонент позволяет воспринимать опасность как сложную задачу, знаменующая собой очередной жизненный поворот, побуждающий человека к непрерывному росту. Любое событие переживается в качестве стимула для развития собственных возможностей. С. Мадди считает важным развитие всех компонентов жизнестойкости для сохранения здоровья и оптимального уровня работоспособности и активности в стрессогенных условиях.

В нашем случае выраженность показателя жизнестойкости - вовлеченность личности студентов-менеджеров составляет 22,5 балла, что говорит о средней выраженности данного компонента. При среднем уровне вовлеченности студенты могут активно включаться в ситуацию, в которой находятся, но делают это не всегда. То есть, у них менее активная жизненная позиция по отношению к тому, что с ними происходит, за счет этого снижается способность справиться со сложными ситуациями.

Средние значения близкие к низким имеют показатели контроля – 14,7 баллов, это свидетельствует, о том, что студенты менеджеры в целом могут контролировать ситуацию, насколько это необходимо, упорно продвигаются в достижении цели, порой игнорируя обстоятельства. При этом многие из

них переживают свою неспособность влиять на ситуацию, а возникшие в жизни проблемы воспринимают как неразрешимые и в сложных случаях откладывают решение на потом. Подобные качества могут затруднять процесс адаптации студента к вузовскому обучению, а так же в будущем негативно повлиять на профессиональную компетентность.

Критерий «принятия риска» как способность извлекать уроки из жизненного опыта, активно использовать полученные знания, в группе студентов-менеджеров представлен средними оценками близкими к низким – 9,4 балла, однако его выражение довольно противоречиво. Так, идея активного воплощения, радость новых открытий сменяется ощущением неудовлетворенности тем, что уже сделано, непринятием прошлого опыта. Данные студенты труднее отказываются от комфорта и безопасности в пользу возможности приобрести опыт и дополнительные знания в рискованных ситуациях.

Далее перейдем к анализу общего уровня жизнестойкости студентов менеджеров. (Рис.2.2.8.). В результате исследования были получены следующие результаты.

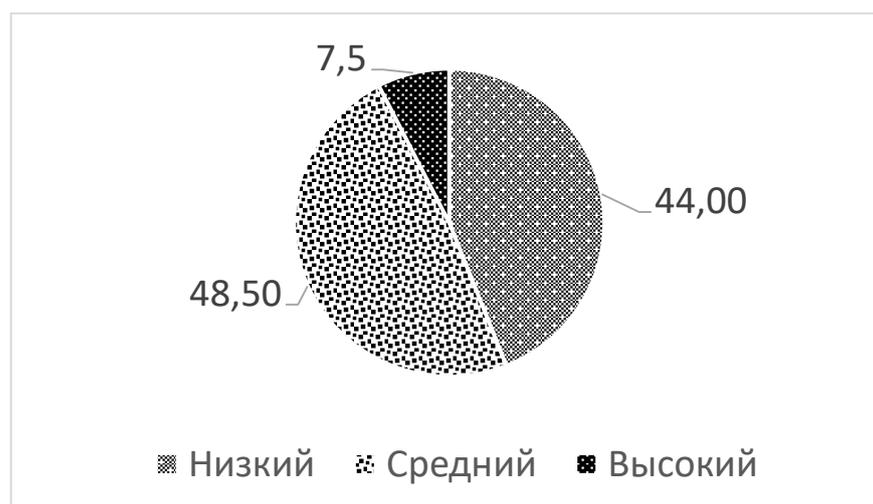


Рис. 2.2.8. Распределение студентов-менеджеров по уровням жизнестойкости личности, (%)

Согласно авторам (Е.Н. Осина, Е.И. Рассказовой) краткой версии теста, выраженность жизнестойкости можно считать высокой при оценках 62 и

выше баллов, средней – 50,79 и низкой – ниже 39 и ниже. Полученные нами результаты выглядят следующим образом: у 44% студентов менеджеров выражены низкие показатели общей жизнестойкости, у 48,5% студентов менеджеров выражены средние показатели общей жизнестойкости и у 7,5% студентов менеджеров выражены высокие показатели общей жизнестойкости. Полученные нами результаты свидетельствуют о преобладании у большинства испытуемых среднего уровня выраженности жизнестойкости.

Так же из приведенного рисунка (рис. 2.2.8.) видно, что выраженность полученных показателей жизнестойкости у испытуемых находятся на разных уровнях выраженности, но в основном, как мы можем наблюдать, на среднем уровне (48,5 %). Это говорит о том, что жизнестойкие убеждения у таких испытуемых обязательно влияют на оценку ситуации, в результате чего благодаря присутствию готовности активно действовать и уверенности в возможности влиять на ситуацию она воспринимается менее травматичной. Также средний уровень выраженности жизнестойкости способствует активному преодолению трудностей, стимулирует заботу о собственном здоровье и благополучии (например, ежедневная зарядка, соблюдение диеты и т.п.), за счет чего напряжение и стресс, испытываемые человеком, не перерастают в хронические и не приводят к психосоматическим заболеваниям.

Степенью проявления жизнестойкости выше среднего обладают 7,5 % испытуемых. Такие люди обычно открыты ко всему новому, готовы действовать и принимать активное участие в стрессовой ситуации. К тому же, чем выше жизнестойкость, тем быстрее происходит адаптация к новым условиям и меньше уровень стресса. Согласно результатам более поздних исследований, положительное влияние жизнестойкости проявляется не только в стрессовой ситуации: высокий уровень жизнестойкости связан с воображением и креативностью в привычных условиях. Люди с высокой жизнестойкостью способны обращать свои трудности в преимущества через

более инициативное и активное вмешательство в события, а также они обладают оптимизмом, что придает личности уверенность в себе, обеспечивает чувство опоры.

А низкий уровень показало 44 % студентов. У них наблюдается сниженный интерес и отсутствие увлеченности деятельностью, ее важностью, настроением, слабое ощущение поддержки от других, а выполняют работу просто потому, что ее «надо» выполнить. Снижение жизнестойкости неразрывно связано с более частой оценкой такими испытуемыми ситуации как несущей угрозу, опасной, а себя – как неспособного ее контролировать, что и приводит в стрессогенной ситуации к пассивности и избеганию.

Таким образом, жизнестойкость необходимое личностное качество для осуществления успешного выбора, которое необходимо развивать в условиях университетского образования, все это говорит о необходимости дополнительного развития личностного ресурса (жизнестойкость) студентов-менеджеров для осуществления ими успешной профессиональной деятельности в будущем.

Следующим этапом нашего исследования явилось определение структуры личностного ресурса студентов управленческих специальностей. С этой целью мы провели статистический анализ данных с помощью факторного анализа с Varimax-вращением с использованием метода Кайзера (таб. 2.1.; приложение 2).

Факторный анализ всей области данных выявил наличие семи значимых факторов – групп тесно взаимосвязанных переменных, отражающих структуры личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Эти факторы могут быть рассмотрены как компоненты личностного ресурса студентов управленческих специальностей.

Содержание факторов представлено в таблице 2.2.1. В таблице перечислены только те переменные, которые вошли в состав каждого

фактора со значимыми факторными нагрузками. Рассмотрим каждый из выявленных факторов более подробно.

Таблица 2.2.1.

Результаты факторного анализа особенностей развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей

Фактор №	Показатели личностного ресурса студентов управленческих специальностей	Факторная нагрузка F
1	Самоуважение	0,512
	Аутосимпатия	0,615
	Саморуководство	0,523
	Самообвинение	0,798
	Самоинтерес	0,856
	Самопонимание	0,842
2	Интегральная шкала самооотношение	0,578
	Общая интернальность	0,752
	Интернальность в области неудач	0,667
	Интернальность в области семейных отношений	0,631
	Интернальность в области межличностных отношений	0,744
3	Ожидание от других	0,636
	Самоуверенность	0,880
	Отношение других	0,845
4	Моделирование	0,760
	Общий уровень саморегуляции	0,518
	Интернальность в области производственных отношений	0,528
5	Самостоятельность	0,797
6	Интернальность в области здоровья	0,602
	Вовлеченность	0,719
7	Жизнестойкость	0,853

Таким образом, в состав первого фактора с наибольшими факторными нагрузками вошли такие особенности развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей как: «самоуважение» ( $F=0,512$ ), «аутосимпатия» ( $F=0,615$ ), «саморуководство» ( $F=0,523$ ), «самообвинение» ( $F=0,798$ ), «самоинтерес» ( $F=0,856$ ), «самопонимание» ( $F=0,842$ ). Условно назовем данный фактор как «уверенность в себе». Следует подчеркнуть, что данный фактор является наиболее мощным среди всех выявленных. Именно уверенный в себе, с высокой самооценкой управленец способен обеспечивать

высокую продуктивную деятельность организации. Уверенность в себе, как одно из наиболее важных личностных качеств менеджера упоминает И.Д. Ладанов: «Уверенность в себе для менеджера является наиболее важным личностным качеством, т.к. когда менеджер уверен в себе, он действует решительно и целенаправленно. Неуверенность в себе снижает продуктивность его деятельности. Неуверенные в себе менеджеры не могут обеспечить своему подразделению достойного процветания» [36].

В состав второго фактора вошли следующие переменные: «интегральная шкала самооотношения» ( $F=0,578$ ), «общая интернальность» ( $F=0,752$ ), «интернальность в области неудач» ( $F=0,667$ ), «интернальность в области семейных отношений» ( $F=0,631$ ), «интернальность в области межличностных отношений» ( $F=0,744$ ). Условно определим данный фактор как «ответственность». В состав этого фактора вошла только одна переменная, имеющая отношение к самооотношению: «интегральная шкала самооотношения».

Для менеджера ответственность означает личную потребность и необходимость квалифицированного подхода к принятию или реализации управленческого решения, способность предвидеть последствия своих действий, личную причастность к делу. Ответственный подход менеджера к своему делу составляет благоприятные условия для долговременного экономически эффективного функционирования предприятия.

В состав третьего фактора вошли следующие переменные: «ожидание от других» ( $F=0,636$ ), «самоуверенность» ( $F=0,880$ ), «отношение других» ( $F=0,845$ ). Условно определим данный фактор как «самоуважение». «Ожидаемое отношение от других» отражает ожидаемое позитивное или негативное отношение к себе окружающих. «Самоуверенность» характеризует самоуважение личности, отношение к себе как к уверенному, самостоятельному, волевому и надежному человеку, который знает, что ему есть за что себя уважать. Самоуважение выражает оценку собственного «Я» индивида по отношению к социально-нормативным критериям: моральности,

успешности, воле, целеустремленности, социальному одобрению.

В состав четвертого фактора вошли следующие переменные: «моделирование» ( $F=0,760$ ), «общий уровень саморегуляции» ( $F=0,518$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $F=0,528$ ). Условно определим данный фактор как «профессиональная саморегуляция». При определенном уровне профессиональной саморегуляции, т.е. определенным уровнем развития инструментальных регуляторно-личностных свойств, таких как гибкость, надежность, ответственность, инициативность, рефлексивность, за которыми стоят индивидуально-типические (стилевые) стратегии поведения.

В состав 5 фактора вошли следующие переменные: «самостоятельность» ( $F=0,797$ ). Условно назовем этот фактор как «самостоятельность». Самостоятельность характеризует развитость регуляторной автономности. Самостоятельность свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности.

В состав шестого фактора вошли следующие переменные: интернальность в области здоровья ( $F=0,602$ ), вовлеченность ( $F=0,719$ ). Условно определим данный фактор как «забота о здоровье». Коммуникативно-поведенческий компонент заботы представляет собой действия, движения, поступки, вербальное и невербальное поведение, которые направлены на благополучие человека. Эмоционально-волевой отражает переживания субъекта заботы по отношению к тому, о ком он заботится, к процессу, результатам заботы, и к себе как ее субъекту (это могут быть эмоции, эмоциональные состояния – беспокойство за другого, разочарование, надежда и т.д.; чувства – чувство долга, справедливости, любовь, симпатия, доверие), волевые усилия. На когнитивном уровне

происходит осознание потребностей, интересов, целей, эмоций, поведения, отношений, ценностных ориентаций и личности другого в целом, что закрепляется в знаниях, которые являются составной частью убеждений. Когнитивный уровень включает в себе определенные представления о заботе у ее субъекта, об условиях и способах ее проявления. «Индивид заботится, испытывает беспокойство, контролирует, несет ответственность за состояние своего здоровья». С. Мадди [30].

В состав седьмого фактора вошли следующие переменные: «жизнестойкость» ( $F=0,853$ ). Жизнестойкость как ресурс совладения со стрессом и как ресурс к изменениям формирует активность, позволяющую менеджерам достигать необходимых результатов в деятельности за счет желания быть лучше своих коллег и конкурентных действий по отношению к ним. Принятие риска, в свою очередь, формирует активность менеджеров, предоставляющую возможность избегать стабильности в рабочей деятельности, что способствует активному поиску решений и риску даже в ситуации отсутствия гарантий успеха. В рамках теории деятельности (Леонтьев, 2006) жизнестойкие убеждения формируют трансформационное совладание, что определяет открытость новому и готовность действовать в стрессовой ситуации.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза исследования подтвердилась, основными компонентами личностного ресурса студентов управленческих специальностей являются: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции, которые недостаточно сформированы в силу того, что образовательная программа направлена на усовершенствование профессиональных компетенций, а не на развитие личностного ресурса.

### 2.3. Общая характеристика программы, направленной на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей

Результаты эмпирических данных легли в основу нашего исследования, направленного на повышение уровня уверенности и уровня ответственности студентов-менеджеров.

После проведения исследования на отобранной группе студентов-менеджеров мы провели контрольный срез, повторную диагностику, предусмотренную нашей работой. После обработки данных нами были получены следующие результаты: практически у всех студентов, входящих в отобранную группу наблюдается изменение показателей в сторону их повышения. Данные показатели отражены в таблице 2.3.1.

Таблица 2.3.1.

Выраженность показателей личностного ресурса студентов управленческих специальностей до и после участия в специально разработанной программе

№	Показатели личностного ресурса студентов-менеджеров	До	После	$T_{эмп}$
	<i>Саморегуляция</i>			
-	Планирование	3,7	3,75	-0,44
-	Моделирование	4,15	5,65	-3,94*
-	Самостоятельность	5,55	6,65	-3,508*
-	Общий уровень саморегуляции	29,85	32,1	-3,850*
	<i>Самоотношение</i>			
-	Интегральная шкала самоотношения	73,55	76,95	-3,841*
	<i>Уровень субъективного контроля</i>			
-	Общая интернальность	6,85	7,95	-3,345*
-	Интернальность в области произв. отношений	6,15	7,65	-3,331*
	<i>Жизнестойкость</i>			
	<i>Мотивация достижения успеха</i>	164,95	170,45	-3,833*

Примечание: \*\* -  $p \leq 0,01$ , \* -  $p \leq 0,05$ .

Анализ данных таблицы 2.3.1. позволяет нам сделать вывод о том, что у испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «саморегуляции» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  по следующим показателям: «моделирование» ( $T_{эмп} = -3,94$ ),

«самостоятельность» ( $T_{эмп} = -3,508^*$ ) и «общий уровень саморегуляции» ( $T_{эмп} = -3,850$ ). У испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «самоотношение» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  по следующим показателям: «интегральная шкала самоотношения» ( $T_{эмп} = -3,841$ ). Так же испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «уровень субъективного контроля» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$ , а именно: «общая интернальность» ( $T_{эмп} = -3,345$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $T_{эмп} = -3,331$ ). И положительные сдвиги в развитии показателя «жизнестойкость» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  в отношении показателя: «жизнестойкость» ( $T_{эмп} = -3,920$ ); положительные сдвиги в развитии показателя «мотивация достижения успеха» ( $T_{эмп} = -3,833$ ).

На основании вышеизложенного, можно сказать, что наша специально разработанная программа оказала положительное влияние на развитие компонентов саморегуляции как отдельного компонента личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Наблюдается динамика и развитие показателей самоотношения: интегральная шкала самоотношения. Динамика и рост показателей уровня субъективного контроля: общая интернальность и интернальность в области производственных отношений. Динамика и рост жизнестойкости и мотивации достижения успеха.

Таким образом, в результате проведенного статистического анализа можно сказать, что наша вторая гипотеза о том, что специально разработанная программа оказывает влияние на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей подтверждена, поскольку после реализации данной программы компоненты («моделирование», «самостоятельность», «общий уровень саморегуляции», «интегральная шкала самоотношения», «общая интернальность», «интернальность в области производственных отношений»,

«жизнестойкость», «мотивация достижения успеха») показали сдвиг в положительную сторону.

Далее рассмотрим разработанную нами программу, направленную на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей (см. Приложение 4).

Содержание программы. Комплекс данной программы включает в себя три этапа (11 занятий по 2 часа, 2 занятия в неделю):

I этап – ориентировочный (1-2 занятия). Цель этапа: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с основными принципами работы, формулирование правил группы.

II этап – основной (3-10 занятий). Цель этапа: коррекция уровня ответственности и уверенности в себе у студентов менеджеров, повышение самооценки, развитие навыков саморегуляции, отработка навыков принятия решения, совладание со стрессом.

III этап – закрепляющий (11 занятие). Цель этапа: закрепление позитивных изменений в личности студентов-менеджеров и формирование мотивации к дальнейшему самосознанию и совершенствованию.

Каждое занятие тренинга состоит из следующих основных компонентов:

- вступление (приветствие, рефлексия прошлого занятия, разминка);
- основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия);
- заключение (рефлексия и релаксация).

Основные методы работы, используемые в нашей программе следующие: игра (психотехнические игры, ролевые игры и др.); групповая дискуссия (анализ ситуаций, мозговой штурм и т.д.); психогимнастика и техники телесно-ориентированной терапии, арт-терапия.

Можно выделить следующие формы работы специально разработанной нами программе: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микрогруппе, групповая работа и др.

Требования к ведущему. Ведущий данной программы должен:

- знать психологические особенности студентов-менеджеров;
- обладать навыками конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций;
- знать принципы, методы и формы организации групповой работы со студентами.

Ведущим может быть психолог, прошедший специальную подготовку. Личность психолога является важнейшим фактором, определяющим успешность реализации программы. Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и психологом.

Условия формирования групп студентов-менеджеров: в группе не должно быть более 10-12 студентов. Группа набирается по результатам диагностики из числа студентов-менеджеров, имеющих заниженные показатели по личностным особенностям выявленных в ходе эмпирического исследования нашей работы. Содержание всех диагностических методик отражено в приложениях к работе.

Организация групповых занятий. Каждое занятие рассчитано на 2 академических часа, частота проведения 2 раза в неделю по средам и субботам, т.к. для подобного рода мероприятий отведено специальное время. Занятия должны проходить в комнате, имеющей достаточную площадь для проведения динамических упражнений и оборудованной доской или планшетом.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня уверенности у студентов-менеджеров;
- повышение уровня ответственности;
- снижение уровня тревожности у студентов-менеджеров;
- формирование адекватной самооценки и развитие способности к самоанализу и контролю поведения;

- повышение мотивации и способности к их достижению;
- раскрытие личного ресурса студентов-менеджеров.
- приобретение навыков совладания со стрессом.

Программа разработанная для развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей представлена в Приложении 4 к работе.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретического аспекта и практических исследований по обозначенной нами проблеме свидетельствует о том, что изучение развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей является актуальным.

В настоящее время в России происходят экономические, социальные, политические изменения, вызывающие потребности общества в расширении числа специалистов способных эффективно планировать, организовывать и управлять деятельностью в различных общественных и производственных сферах.

Это в свою очередь предъявляет новые повышенные требования к уровню и качеству подготовки выпускников высшей профессиональной школы, и в частности управленцев. Перед высшей школой ставится важнейшая задача — готовить инициативных, высококвалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда менеджеров, отвечающих всем требованиям современности. Однако, как показывает анализ современных исследований, образование все еще носит репродуктивный характер, и имеет в своем распоряжении ограниченный арсенал средств, форм и методов, необходимых для формирования и развития управленческих способностей будущих менеджеров.

Востребованность компетентных и креативных специалистов в сфере управления обострила интерес исследователей не только к выявлению закономерностей, условий, факторов и механизмов развития личности, но и к осмыслению ее потенциала или ресурса.

Изучением темы ресурсы личности занимались отечественные и зарубежные авторы такие как: Д.А. Леонтьев, В.А. Бодров, В.А. Либина, Е.А. Сергиенко, К. Муздыбаев, В.И. Моросанова, А.В. Осницкий, В.А. Толочек, так и зарубежных: П. Балтеса, Э. Динера, Р. Лазаруса, С. Фолкман, С. Мадди, С. Хобфола, Р. Баумейстера и др.).

Проведенный нами анализ уровня развития личностного ресурса студентов-менеджеров показал: что для 59% студентов-менеджеров характерно внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» своего «Я». Ярко выраженное чувство «за» свое «Я» у 35% опрошенных. Студенты, настроенные «против» своего «Я» составляют 6% от общего числа студентов.

Уровень общей интернальности у студентов-менеджеров соответствуют 6,1 балла, что соответствует среднему уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями.

Основная часть студентов-менеджеров из выборки – 71% имеет средний уровень общей саморегуляции поведения, 21% студентов из общего объема выборки имеют высокий уровень общей саморегуляции поведения, 8% студентов менеджеров имеют низкий уровень общей саморегуляции.

В отношении выраженности такого показателя как мотивация, полученные нами результаты выглядят следующим образом: у 61% студентов менеджеров выражена мотивация избегания неудач, соответственно, у меньшинства респондентов выражена мотивация стремление к успеху, а именно 39%.

У 44% студентов менеджеров выражены низкие показатели общей жизнестойкости, у 48,5% студентов менеджеров выражены средние показатели общей жизнестойкости и у 7,5% студентов менеджеров выражены высокие показатели общей жизнестойкости. Полученные нами результаты свидетельствуют о преобладании у большинства испытуемых среднего уровня выраженности жизнестойкости.

Таким образом, уровень развития личностного ресурса студентов-менеджеров характеризуются средними значениями общей саморегуляции и ее показателей, выраженными значениями конструкторов самоотношения, тенденцией к интернальности локуса контроля, выраженной мотивацией избегания неудач, средними значениями жизнестойкости и ее показателей.

В ходе проведенного нами исследования подтвердилось предположение о том, что уровень развития личностных качеств студентов управленческих специальностей, которые являются психологическим ресурсом эффективности их будущей профессиональной деятельности недостаточен.

Следующим этапом нашего исследования явилось определение структуры личностного ресурса студентов управленческих специальностей с помощью факторного анализа, который позволил нам выделить особенности развития личностного ресурса студентов управленческих специальностей: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции. Указанное подтверждает выдвинутую нами гипотезу о том, что основными компонентами личностного ресурса студентов управленческих специальностей являются: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции, которые недостаточно сформированы в силу того, что образовательная программа направлена на усовершенствование профессиональных компетенций, а не на развитие личностного ресурса.

Для проверки нашей второй гипотезы об оказании влияния специально разработанной программы на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей нами была апробирована данная программа, которая оказала влияние на развитие основных компонентов личностного ресурса студентов управленческих специальностей. У испытуемых наблюдаются положительные сдвиги: в развитии показателей «саморегуляции» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  по следующим показателям: «моделирование» ( $T_{эмп} = -3,94$ ), «самостоятельность» ( $T_{эмп} = -3,508^*$ ) и «общий уровень саморегуляции» ( $T_{эмп} = -3,850$ ). У испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «самоотношение» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  по следующим показателям: «интегральная шкала самоотношения» ( $T_{эмп} = -3,841$ ). Так же

испытуемых наблюдается положительный сдвиг в развитии показателей «уровень субъективного контроля» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$ , а именно: «общая интернальность» ( $T_{эмп} = -3,345$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $T_{эмп} = -3,331$ ). И положительные сдвиги в развитии показателя «жизнестойкость» на достоверном уровне статистической значимости  $p \leq 0,05$  в отношении показателя: «жизнестойкость» ( $T_{эмп} = -3,920$ ); положительные сдвиги в развитии показателя «мотивация достижения успеха» ( $T_{эмп} = -3,833$ ).

На основании вышеизложенного, можно констатировать, что наша специально разработанная программа оказала положительное влияние на развитие компонентов саморегуляции как отдельного компонента личностного ресурса студентов управленческих специальностей. Наблюдается динамика и развитие показателей самоотношения: интегральная шкала самоотношения. Динамика и рост показателей уровня субъективного контроля: общая интернальность и интернальность в области производственных отношений. Динамика и рост жизнестойкости и мотивации достижения успеха.

Резюмирую вышеизложенное можно сказать о том, что личностный ресурс специалистов управленческих специальностей обозначает совокупность личностных способностей, запасов, достижений человека, которые используются или могут быть использованы для достижения определенных целей управленческой деятельности. В структуру личностного ресурса специалиста управленческих специальностей включены: конструкты самоотношения, уровень интернальности и составляющие саморегуляции.

Анализ уровня развития личностного ресурса студентов-менеджеров говорит о необходимости целенаправленного развития личностного ресурса специалистов управленческих специальностей.

Уровень развития личностного ресурса студентов - будущих менеджеров показал личностную неготовность студентов к будущей профессиональной деятельности. Для того чтобы повысить

конкурентоспособность студентов в будущей профессиональной управленческой среде, необходима специальная психологическая подготовка в период обучения в ВУЗе.

Расширение образовательной программы по психологии в период обучения в ВУЗе, предусматривающее дополнение учебных курсов и дисциплин методами социально-психологического обучения в форме специально разработанных занятий, деловых игр, групповых дискуссий, проектирования квазипрофессиональной деятельности и профессионально-личностного консультирования студентов, позволит оптимизировать значение личностного ресурса студентов - будущих менеджеров и сформировать у них более высокий уровень готовности к профессиональной деятельности.

Таким образом, цель исследования достигнута, намеченные задачи выполнены, гипотеза подтверждена. Мы полагаем, что проведенное исследование не исчерпывает всех аспектов обозначенной проблемы данным исследованием.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Психология личности: учебное пособие / под. ред. А.В. Аверин - СПб.: Михайлова В.А., 1999. - 89 с.
2. Александрова, Л.А. Субъективная витальность как составляющая личностного потенциала / А.А. Александрова // Личностный потенциал: структура и диагностика: под ред. Д.А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2011. - С. 382-403.
3. Александрова, Л. А. Ресурсы саморегуляции студентов с ограниченными возможностями здоровья как фактор эффективности инклюзивного образования // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: материалы II Международной научно-практической конференции. Ч. 2: Симпозиум «Субъект и личность в психологии саморегуляции» / Л.А. Александрова [и др.]. - Кисловодск: СевКавГТУ, 2009- С. 11-16.
4. Асеев, В.Г. Мотивационные особенности личностного потенциала госслужащих / В.Г. Асеев // Научные доклады-99. - Вып. 1 - М., 1999. - С. 155-164.
5. Артемьева, Т.И. Проблема способностей: личностный аспект / Т.И. Артемова // Психологический журнал. - 1984. - № 3. - С. 50-56.
6. Артемьева, Т.И. Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности / Т.И. Артемьева // Психология формирования и развития личности. - М., 1981., С. 67-87.
7. Психологическая безопасность образовательной среды: учебное пособие / И.А. Баева, Е.Н. Волкова, Е.Б. Лактионова; под. ред. И.А.Баевой. - М.: Экон-Информ, 2009. – 248 с.
8. Богомаз, С.А. Жизнестойкость человека как личностный ресурс совладания со стрессами и достижения высокого уровня здоровья // Материалы научно-практических конгрессов 4 Всероссийского форума

«Здоровье нации - основа процветания России». / С.А. Богомаз - 2008 - т. 2. - С. 24 - 27.

9. Бодалев, А.А. Общая психодиагностика [Текст] / А.А. Бодалев [и др.] - М.: Речь, 2000. - 443 с.

10. Бодров, В.А. Психологический стресс: к проблеме его преодоления / В.А. Бодров // Проблемы психологии и эргономики. - 2001. - № 4. - С. 28-33.

11. Бодров, В.А. Роль личностных особенностей в развитии психологического стресса [Текст] / В.А. Бодров // Психические состояния. Хрестоматия. - СПб.: Питер, 2000. - С.135-157.

12. Борцова, М.В. Факторы становления начальных форм ответственности: теоретический аспект / М.В. Борцова. - Славянск-на-Кубани, Издательский центр СГПИ, 2010. - 125 с.

13. Брушлинский, А.В. Психология субъекта [Текст] / А.В. Брушлинский. - М.: Институт психологии РАН; - СПб.: Алатейя, 2003. - 272 с.

14. Вербицкий, А.А. Категория «контекст» в педагогике и психологии / А.А. Вербицкий, В.Г. Калашников. - М.: Логос, 2010. - 298 с.

15. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова - М.: Логос, 2009. - 336 с.

16. Волков, И.В. Активные методы обучения в вузе. Методические рекомендации для преподавателей по направлению 080200 Менеджмент / И.В. Волков, С.Н. Сорокоумова // Методическое пособие для психологов. - Н.Новгород: Нижегородск. арх.-строит. университет. ГХФ., 2012. - 50 с.

17. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский под ред. В.В.Давыдова.- М.: Педагогика-Пресс, 1996. - 536 с.

18. Выготский, Л.С. Психология развития как феномен культуры / Л.С. Выготский под ред. М.Г. Ярошевского. - М., Воронеж, 1996. - 512с.

19. Гапонова, С.А. Функциональные психические состояния

студентов в образовательном пространстве вуза: динамика, детерминанты, оптимизация: Автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. - спец. 19.00.07 - пед. психология / С.А. Гапонова; Нижегород. гос. пед. ун-т. - Н.Новгород, 2005. - 51 с.

20. Практикум по психодиагностике: учеб. пособие / под. ред. Н.С. Глуханюк. – М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2005. – 216с.

21. Гордеева, Т.О. Оптимизм как составляющая личностного потенциала / Т.О. Гордеева // Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011. - С. 131-177.

22. Гордеева, Т.О. Самоэффективность как составляющая личностного потенциала / Т.О. Гордеева // Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011. - С. 241-266.

23. Гордеева, Т.О. Диагностика оптимизма как стиля объяснения успехов и неудач: опросник СТОУН / Т.О. Гордеева, Е.Н. Осин, В.Ю. Шевяхова В.Ю. - М.: Смысл, 2009. - 152 с.

24. Гусев, А.И. Толерантность к неопределенности как составляющая личностного потенциала / А.И. Гусев // Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011. - С. 300-329.

25. Денисов, В.М. Ресурсы менеджмента / В.М. Денисов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2003. - №4- С. 26.

26. Джанерьян, С.Т. Методическое пособие по курсу «Общая психология: Воля» для студентов психологического факультета / С.Т. Джанерьян. – Ростов н/Д. 2006.- С.13.

27. Практическая психология образования: учебное пособие 4-е изд. / под ред. И.В. Дубровиной. - СПб.: Питер, 2004. - 592 с.

28. Зазыкин, В.Г. Психолого-акмеологические исследования: основные понятия и категории / В.Г. Зазыкин // Основы общей и прикладной акмеологии. - М.: РАГС и Воен. акад. им. Дзержинского, 1995. - С. 69-85.

29. Иванников, В.А. Формирование побуждения к действию

/ В.А. Иванников // Вопросы психологии. - 1985. - № 3. - С. 33-38.

30. Иванова, Т. Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т.Ю. Иванова [и др.] // Организационная психология. - 2018. - № 1. - С. 85–121.

31. Ильин, Е.П. Психология воли / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2009. - 368 с.

32. Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. - М., 2005. - С. 563.

33. Корнилова, Т.В. Новый опросник толерантности — интолерантности к неопределенности / Т.В. Корнилова // Психологический журнал. - 2010. - № 1. - С. 74-86.

34. Корнилова, Т.В. Шкалы толерантности и интолерантности к неопределенности в модификации опросника С. Баднера / Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова // Экспериментальная психология. - 2014. - №1. - С.92-110.

35. Курганская, М.В. Личностный потенциал предпринимателей и менеджеров высшего управленческого звена / М.В. Курганская, Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова // Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011. - С. 491-510.

36. Ладанов, И.Д. Психология управления рыночными структурами / И.Д. Ладанов. - М., 1997.- 288 с.

37. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. - М.: Политиздат, 1975. - 304 с.

38. Леонтьев, А.Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. / А.Н. Леонтьев. - М.: Педагогика, 1983. - 392 с.

39. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости. Методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения. Предназначается для профессиональных психологов-исследователей и практиков / Д.А. Леонтьев, Д.А., Е.И. Рассказова. - М.: Смысл, 2006. - 63 с.

40. Леонтьев, Д.А. Становление саморегуляции как основа

психологического развития: эволюционный аспект / Д.А. Леонтьев // Субъект и личность в психологии саморегуляции. - М.: ПИ РАО; Ставрополь: СевКавГТУ, 2007. - С. 68-84.

41. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Д.А. Леонтьев [и др.] - М.: Смысл, 2011. - 680 с.

42. Леонтьев, Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации / Д.А. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Вып. 1. - М.: Смысл, 2002. С. - 56-65.

43. Леонтьев, Д.А. Развитие личности в затрудненных условиях / Д.А. Леонтьев // Культурно-историческая психология. - 2014. - Т.10 - №3. - С.97-106.

44. Леонтьев, Д. А. Время как измерение человеческой жизни. /Д.А. Леонтьев // Время пути: исследования и размышления. – Киев.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины. – С. 8-36.

45. Леонтьев, Д.А. Экзистенциальный смысл суицида: жизнь как выбор. / Д.А. Леонтьев // Московский психотерапевтический журнал. - 2008. - № 4. - С.58-82.

46. Леонтьев, Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал. / Д. А. Леонтьев // Сибирский психологический журнал. - 2016. - № 62. - С.18-37.

47. Леонтьев, Д.А. Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструктов // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе: материалы II Международной научно-практической конференции / Д.А. Леонтьев [и др.]- Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010.- Т.2. - С. 40-42.

48. Лурия, А.Р. Об историческом развитии познавательных процессов / А.Р. Лурия. - М., 1974.- 172 с.

49. Мандрикова, Е.Ю. Личностный потенциал в организационном контексте / Е.Ю. Мандрикова // Личностный потенциал: структура и

диагностика. - М.: Смысл, 2011. - С. 469-490.

50. Марков, В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития [Текст] / В.Н. Марков // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. - М.: РАГС, 2005. - 338с.

51. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.

52. Моросанова, В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство / В.И. Моросанова. - М.: Когито-Центр, 2004 - 44 с.

53. Одинцева, Е.Ю. Связь толерантности к неопределенности с жизнестойкостью и креативностью (на материале подросткового возраста) // Молодежь и наука: сборник материалов IX Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященной 385-летию со дня основания г. Красноярска / Е.Ю. Одинцева. - Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2013.- № 5.- С. 73.

54. Осин, Е. Н. Факторная структура русскоязычной версии шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна / Е.Н. Осин // Психологическая диагностика. - 2010. - № 2. - С. 65-86.

55. Осин, Е.Н. Чувство связности как показатель психологического здоровья и его диагностика / Е.Н. Осин // Психологическая диагностика. - 2007. - №3. - С. 22-40.

56. Осин, Е.Н. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте / Е.Н. Осин, Е.И. Рассказова // Вестник Московского университета. - 2013. - №2. - С. 147-165.

57. Рассказова, Е.И. Психологические факторы саморегуляции на разных этапах выполнения учебного задания / Е.И. Рассказова // Психологический журнал. - 2011. - Т. 32 - № 2. - С. 36-47.

58. Рассказова, Е. И. Жизнестойкость как составляющая личностного

потенциала. / Е.И. Рассказова, Д.И. Леонтьев // Личностный потенциал: структура и диагностика. - М.: Смысл, 2011 - С 178-209.

59. Рубинштейн, С.Я. Экспериментальные методики патопсихологии / С.Я. Рубинштейн. - М.: ЗАО Эксмо-Пресс, 1999. - 448 с.

60. Секач, М.Ф. Формирование самооценки руководителя / М.Ф.Секач, И.Э. Вегечук // Мир психологии. - 1999. - №2. - С. 67-74.

61. Соколова, Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности / Е.Т. Соколова. - М.: Изд-во МГУ, 1989 - 216 с.

62. Солдатова, Г.У. Психодиагностика толерантности личности / Солдатова Г.У. [и др.]. - М.: Смысл, 2008 - 172 с.

63. Толочек, В.А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ / В.А. Толочек. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013 - 320 с.

64. Толочек, В.А. Профессиональная успешность: «способности» и «ресурсы» в объяснении феномена /В.А. Толочек // Человек. Сообщество. Управление. - 2010. - № 2. - С. 20-38.

65. Толочек, В.А. Социальная успешность человека: внесубъектные и интересубъектные ресурсы / В.А Толочек // Акмеология образования. Психология развития. - 2015. - № 2. - С. 115-123.

66. Толочек, В.А. Стили деятельности: ресурсный подход / В.А. Толочек. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. - 365 с.

67. Толочек, В.А. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов / В.А. Толочек, Л.В. Винокуров, Н.И. Журавлева // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2015. - № 4. - С. 39-54.

68. Узнадзе, Д.Н. Психологические исследования / Д.Н. Узнадзе. - М.: Наука, 1966. -476с.

69. Узнадзе, Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д.Н. Узнадзе. - Тбилиси: АН Грузин. ССР, 1961.-210с.

70. Эммонс, Р. Психология высших устремлений. Мотивация и

духовность личности / Р. Эммонс. - М.: Смысл, 2004. - 416 с.

71. DeCharms, R. Personal causation training in the schools - J. of Applied Soc. Pschol, 1972.-V. 2(2).

72. Deci, E.L. Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement and inequity // J. Pers. Soc. Psychol. 1972. V. 22.

73. Antonovsky A. Health promoting factors at work: The sense of Coherence // Psychological Factors at Work and their Relation on Health / ed. by R. Kalimo, M.A. El-Batawi, C.L.Cooper. Geneva: World Health Organization. 1987. P. 153-167.

74. Frankl, V. Man's search for meaning: An introduction to logotherapy. Boston: Beacon Press. 1972. - 187 P.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Диагностические методики в порядке их предъявления

##### 1) Тест-опросник Самоотношение (В.В. Столин, С.Р. Пантелеев).

Тест опросник самоотношения (ОСО) построен в соответствии с разработанной В. В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- 1) глобальное самоотношение;
- 2) самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутосимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- 3) уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается, оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

**Опросник включает следующие шкалы:**

**Шкала S** – измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого.

**Шкала I** – самоуважение.

**Шкала II** – аутосимпатия.

**Шкала III** – ожидаемое отношение от других.

**Шкала IV** – самоинтерес.

Опросник содержит также семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес «Я» испытуемого.

**Шкала 1** – самоуверенность.

**Шкала 2** – отношение других.

**Шкала 3** – самопринятие.

**Шкала 4** – саморуководство, самопоследовательность.

**Шкала 5** – самообвинение.

**Шкала 6** – самоинтерес.

**Шкала 7** – самопонимание.

**Глуханюк Н.С.**

**Глобальное самоотношение** – внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» самого себя.

**Самоуважение** – шкала из 15 пунктов, объединивших утверждения, касающиеся «внутренней последовательности», «самопонимания», «самоуверенности». Речь идет о том аспекте самоотношения, который эмоционально и содержательно объединяет веру в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей, контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимание самого себя.

**Аутосимпатия** – шкала из 16 пунктов, объединяющая пункты, в которых отражается дружелюбность-враждебность к собственному «Я». В шкалу вошли пункты, касающиеся «самопринятия», «самообвинения». В содержательном плане шкала на

позитивном полюсе объединяет одобрение себя в целом и в существенных частностях, доверие к себе и позитивную самооценку, на негативном полюсе, – видение в себе по преимуществу недостатков, низкую самооценку, готовность к самообвинению. Пункты свидетельствуют о таких эмоциональных реакциях на себя, как раздражение, презрение, издевка, вынесение самоприговоров («и поделом тебе»).

**Самоинтерес** – шкала из 8 пунктов, отражает меру близости к самому себе, в частности интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других.

**Ожидаемое отношение от других** – шкала из 13 пунктов, отражающих ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих.

#### **Инструкция испытуемым.**

Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением ставьте знак «+», если не согласны то знак «-».

#### **Текст опросника**

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.
2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.
3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.
4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.
5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.
6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.
7. Мое «Я» всегда мне интересно.
8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.
9. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди с которыми я был чрезвычайно близок.
10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.
11. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел;
12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
13. Я сам хотел во многом себя переделать.
14. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.
16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.
17. Случайному знакомому я скорее всего покажусь человеком приятным.
18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.
20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.
22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.
23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.
26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.
27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.
28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским;
29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.
30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.
32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.
33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.
34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю о себя, разумно ли это.
35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.
36. Временами я сам собой восхищаюсь.
37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.
39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.
40. Иногда я сам себя плохо понимаю.
41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.
44. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.
45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
46. Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам.
47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.
48. В целом, меня устраивает то, какой я есть.
49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.
50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.
51. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.
52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.
54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.
56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

#### **Порядок подсчета**

Показатель по каждому фактору подсчитывается путем суммирования утверждений, с которыми испытуемый согласен, если они входят в фактор с положительным знаком и утверждений, с которыми испытуемый не согласен, если они входят в фактор с отрицательным знаком. Полученный «сырой балл» по каждому фактору переводится, по приведенным ниже таблицам, в накопленные частоты (в %).

#### **Ключ для обработки**

Номера пунктов и знак, с которым пункт входит в соответствующий фактор.

#### **Шкала S (интегральная):**

«+»: 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57.

«-»: 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

#### **Шкала самоуважения (I):**

«+»: 2, 23, 53, 57.

«-»: 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

#### **Шкала аутосимпатии (II):**

«+»: 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54.

«-»: 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

**Шкала ожидаемого отношения от других (III):**

«+»: 1, 5, 10, 15, 42, 55.

"-": 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

**Шкала самоинтересов (IV):**

«+»: 7, 17, 20, 33, 34, 52.

«-»: 14, 51.

**Шкала самоуверенности (1):**

«+»: 2, 23, 37, 42, 46.

«-»: 38, 39, 41.

**Шкала отношения других (2):**

«+»: 1, 5, 10, 52, 55.

«-»: 32, 44.

**Шкала самопринятия (3):**

«+»: 12, 18, 28, 47, 48, 54

«-»: 21.

**Шкала самопоследовательности (саморуководства) (4):**

«+»: 50, 57.

Глуханюк Н.С. Практикум по психодиагностике: учеб. пособие – 2-е изд., переруб. и доп. –

М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2005. – 216с.

«-»: 25, 27, 31, 35, 36.

**Шкала самообвинения (5):**

«+»: 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56.

«-»:

**Шкала самоинтереса (6):**

«+»: 17, 20, 33.

"-": 26, 30, 49, 51.

**Шкала самопонимания (7):**

«+»: 53.

«-»: 6, 8, 13, 15, 22, 40.

**Таблицы перевода «сырого балла» в накопленные частоты (%):**

**Шкала S (Глобальное самоотношение)**

«Сырой балл»	Накопленные Частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	0	16	74,33
1	0,67	17	80,00
2	3,00	18	85,00
3	5,33	19	88,00
4	6,33	20	90,67
5	9,00	21	93,33
6	13,00	22	96,00
7	16,00	23	96,67
8	21,33	24	98,00
9	26,67	25	98,33
10	32,33	26	98,67
11	38,33	27	99,67
12	49,00	28	99,67
13	55,33	29	100
14	62,67	30	100
15	69,33		

## Шкала I (самоуважение) и Шкала II (аутосимпатия)

Шкала I		Шкала II	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,33
1	4,00	1	3,67
2	6,00	2	9,00
3	9,33	3	16,00
4	16,00	4	21,67
5	25,33	5	28,00
6	34,00	6	37,33
7	44,67	7	47,00
8	58,67	8	58,33
9	71,33	9	69,67
10	80,00	10	77,33
11	86,67	11	86,00
12	91,33	12	90,67
13	93,67	13	96,67
14	99,67	14	98,33
15	100	15	99,67
		16	100

## Шкала III (ожидаемое отношение от других) и Шкала IV (самоинтерес)

Шкала III		Шкала IV	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	0	0	0,67
1	0	1	2,00
2	0,67	2	5,33
3	1,00	3	16,00
4	3,33	4	29,00
5	6,00	5	49,67
6	9,00	6	71,33
7	17,67	7	92,33
8	27,33	8	100
9	39,67		
10	53,00		
11	72,33		
12	91,33		
13	100		

## Шкала 1 (самоуверенность) и Шкала 2 (отношение других)

Шкала 1		Шкала 2	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	3,77	0	0
1	7,33	1	0,67
2	16,67	2	3,67
3	29,33	3	7,33
4	49,67	4	15,00
5	65,67	5	32,00
6	81,33	6	51,33
7	92,33	7	80,00
8	100	8	100

**Шкала 3 (самопринятие) и Шкала 4 (саморуководство, самопоследовательность)**

Шкала 3		Шкала 4	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	2,67	0	3,00
1	7,67	1	9,67
2	16,67	2	25,67
3	34,33	3	38,33
4	50,67	4	60,33
5	70,67	5	79,67
6	89,67	6	92,00
7	100	7	100

**Шкала 5 (самообвинение) и Шкала 6 (самоинтерес)**

Шкала 5		Шкала 6	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,67
1	4,67	1	3,00
2	15,00	2	11,33
3	27,67	3	20,00
4	43,33	4	34,33
5	60,77	5	54,67
6	81,67	6	80,00
7	96,67	7	100
8	100		

**Шкала 7 (самопонимание)**

«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	4,33
1	21,33
2	43,33
3	68,67
4	83,67
5	94,00
6	99,33
7	100

**Интерпретация результатов:**

После перевода полученных «сырых баллов» в накопленные частоты (по таблицам, приведенным выше), показатели каждой из шкал оцениваются следующим образом:

- меньше 50 - признак не выражен;
- 50-74 - признак выражен;
- больше 74 - признак ярко выражен.

**Описание шкал**

**Шкала S (Глобальное самоотношение)** – внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» самого себя.

**Шкала I – Самоуважение** – шкала из 15 пунктов, объединивших утверждения, касающиеся «внутренней последовательности», «самопонимания», «самоуверенности». Речь идет о том аспекте самоотношения, который эмоционально и содержательно объединяет веру в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей, контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимание самого себя.

**Шкала II – Аутосимпатия** – шкала из 16 пунктов, объединяющая пункты, в которых отражается дружелюбность-враждебность к собственному «Я». В шкалу вошли

пункты, касающиеся «самопринятия», «самообвинения». В содержательном плане шкала на позитивном полюсе объединяет одобрение себя в целом и в существенных частностях, доверие к себе и позитивную самооценку, на негативном полюсе, – видение в себе по преимуществу недостатков, низкую самооценку, готовность к самообвинению. Пункты свидетельствуют о таких эмоциональных реакциях на себя, как раздражение, презрение, издевка, вынесение самоприговоров («и поделом тебе»).

**Шкала III – Самоинтерес** – шкала из 8 пунктов, отражает меру близости к самому себе, в частности интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других.

**Шкала IV - Ожидаемое отношение от других** – шкала из 13 пунктов, отражающих ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих.

## 2) Опросник «Уровень субъективного контроля» («УСК»)

**Методика УСК** (уровень субъективного контроля) получила наибольшее распространение в нашей стране, авторами которой являются Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд.

В основе данной методики лежит концепция локуса контроля Дж. Роттера. Однако у Роттера локус контроля считается универсальным по отношению к любым типам ситуаций: локус контроля одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач. При разработке методики УСК авторы исходили из того, что иногда возможны не только однонаправленные сочетания локуса контроля в различных по типу ситуациях. Это положение имеет и эмпирические подтверждения. В связи с этим разработчики теста предложили выделить в методике диагностики локуса контроля субшкалы: контроль в ситуациях достижения, в ситуациях неудачи, в области производственных и семейных отношений, в области здоровья.

Всего опросник УСК состоит из 44 пунктов.

В целях повышения достоверности результатов опросник сбалансирован по следующим параметрам:

1) по интернальности-экстернальности — половина из пунктов опросника сформулирована таким образом, что положительный ответ на них дадут люди с интернальным УСК, а другая половина сформулирована так, что положительный ответ на нее дадут люди с экстернальным УСК;

2) по эмоциональному знаку — равное количество пунктов опросника описывают эмоционально позитивные и эмоционально негативные ситуации; 3) по направлению атрибуций — равное количество пунктов сформулировано в первом и третьем лице.

В отличие от шкалы Роттера в опросник включены пункты, измеряющие интернальность-экстернальность в межличностных и семейных отношениях. Для медико-психологических исследований в него включены пункты, измеряющие УСК в отношении болезни и здоровья.

Для увеличения спектра возможных применений опросника он сконструирован в двух вариантах, различающихся форматом ответов испытуемых.

**Вариант А**, предназначенный для исследовательских целей, требует ответа по 6-балльной шкале «-3, -2, -1, +1, +2, +3», в которой ответ «+3» означает «полностью согласен», «-3» — «совершенно не согласен» с данным пунктом.

**Вариант Б**, предназначенный для клинической психодиагностики, требует ответов по бинарной шкале «согласен — не согласен».

Как показали исследования, проведенные на нормальных испытуемых — студентах, ответы на все пункты опросника имеют достаточный разброс: ни одна из половин шкалы не выбиралась реже, чем на 15% случаев. Результаты заполнения опросника отдельным испытуемым преобразуются в стандартную систему единиц — стенов и могут быть наглядно представлены в виде профиля субъективного контроля.

Показатели опросника УСК организованы в соответствии с принципом иерархической структуры системы регуляции деятельности таким образом, что включают в себя обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частым ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности, дифференцированные по эмоциональному знаку этих ситуаций, и ряд ситуационно-специфических показателей.

Процедура проведения Инструкция

Внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже и отметьте на бланке ответов:

- 3 – не согласен полностью
- 2 – не согласен частично
- 1 – скорее не согласен, чем согласен
- +1 – скорее согласен, чем не согласен
- +2 – согласен частично

+3 – согласен полностью.

Тест опросника:

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного обстоятельства, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесполезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.
14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случаи или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семенных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моей болезни или болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто думаю, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда трудно было понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработка результатов проводится в несколько этапов:

**1. С помощью ключа подсчитываются «сырые» баллы по каждой шкале:**

Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» — с обратным знаком.

**Ключ**

Шкала	«+»	«-»	Σ
Ио	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
Ид	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
Ин	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
Ис	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
Ип	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
Им	4; 27	6; 38	
Из	13; 34	3; 23	

**2. «Сырые» баллы переводятся (Σ) в стены.**

**Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки**

стены	«Сырые» баллы													
	И <sub>о</sub> интервал		И <sub>д</sub> интервал		И <sub>н</sub> интервал		И <sub>с</sub> интервал		И <sub>п</sub> интервал		И <sub>м</sub> интервал		И <sub>з</sub> интервал	
	от	до												
	132	14	36	11	36	8	30	2	30	5	12	7	12	6

	13	3	10	7	7	4	11	8	4	1	6	5	5	4
	2		6	3	3		7	5			4	3	3	2
	0	1	2				4	1			2	1	1	
	2	2								1				
	3	4				1			2	5				
	5	6	0	4	2	5		0	6	9				
	7	8	5	8	6	9	1	3	0	3				
	9	9	9	2	0	3	4	7	4	7		0		0
<b>0</b>	0	32	3	6	4	6	8	0	8	0	1	2	1	2

### **3. Полученные оценки в стенах заносятся в таблицу.**

#### **Интерпретация результатов:**

Проанализируйте количественно и качественно Ваши показатели УСК по семи шкалам, сравнивая свои результаты (полученный «профиль») с нормой. Отклонение вправо ( $> 5,5$  стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля (УСК) в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ( $< 5,5$  стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

#### **Описание шкал**

##### **Шкала общей интернальности (Ио).**

Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями: интернальный контроль, интернальная личность. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об интерналах как о более уверенных в себе, более спокойных и благожелательных, более популярных в сравнении с экстерналами. Их отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля: экстернальный контроль, экстернальная личность. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью, обеспокоенностью. Их отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

##### **Шкала интернальности в области достижений (Ид).**

Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

Низкие показатели по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

### **Шкала интернальности в области неудач (Ин).**

Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

Низкие показатели свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

### **Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).**

Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни.

Низкие указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

### **Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).**

Высокие показатели свидетельствуют и том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т.д.

Низкие указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам — руководству, товарищам по работе, везению-невезению.

### **Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).**

Высокие показатели свидетельствуют о том, что человек считает именно себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими.

Низкие указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение в этом процессе обстоятельствам, случаю или окружающим его людям.

### **Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).**

Высокие показатели свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

Человек с низкими показателями по этой шкале считает болезнь и здоровье результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего врачей.

Для профессиональной диагностики наиболее информативными являются результаты по шкале интернальности в производственных отношениях (Ип). Результаты по другим шкалам дают возможность построить многомерный профиль. Поскольку большинству людей свойственна более или менее широкая вариабельность поведения в зависимости от конкретных социальных ситуаций, то и особенности субъективного контроля также могут изменяться у человека в зависимости от того, представляется ему ситуация сложной или простой, приятной или неприятной и т.д.

Уровень субъективного контроля повышается в результате проведения психологической коррекции. При этом следует помнить, что интерналы предпочитают недирективные методы психологической коррекции; а экстерналы как личности с повышенной тревожностью, подверженные депрессиям, субъективно более удовлетворены поведенческими методами.

### 3) Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросановой)

Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) был создан в 1988 году в Психологическом институте РАО в лаборатории психологии саморегуляции (заведующая - В.И. Моросанова) и пригодна как для научных исследований, так и в качестве инструмента практической диагностики различных аспектов индивидуальной саморегуляции. Утверждения опросника построены на типичных жизненных ситуациях и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной или учебной деятельности. Цель методики - это диагностика развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств - гибкости и самостоятельности.

Опросник ССПМ состоит из 46 утверждений и работает как единая шкала «Общий уровень саморегуляции» (ОУ), которая характеризует уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Утверждения опросника входят в состав шести шкал (по 9 утверждений в каждой), выделенных в соответствии с основными регуляторными процессами планирования (Пл), моделирования (М), программирования (Пр), оценки результатов (Ор), а также и регуляторно-личностными свойствами: гибкости (Г) и самостоятельности (С). Структура опросника такова, что ряд утверждений входят в состав сразу двух шкал. Это относится к тем утверждениям опросника, которые характеризуют как регуляторный процесс, так и регуляторно-личностное качество.

#### **Инструкция:**

Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения.

Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов.

Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

#### **Тест опросника:**

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза — Выслушай совет, но сделай по-своему!
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.
12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.
13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является — Семь раз отмерь, один раз отрежь!
14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.
15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.
16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.
18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.
19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.
20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.
21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.
22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.
23. Впервые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.
24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.
25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.
26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.
27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.
29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко следую чужим советам.
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе.
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий притом или ином развитии ситуации.
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.
38. Редко отступаю от начатого дела.
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.
41. Про меня говорят, что я —разбрасываюсь, не умею отделить главное от второстепенного.
42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.
45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.
46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

#### **Обработка результатов:**

Подсчет показателей опросника производится по ключам, представленным ниже, где «Да» означает положительные ответы, а «Нет» - отрицательные.

### Ключ к шкалам

Регуляторные шкалы	Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)		
	Верно, Пожалуй, верно		Пожалуй, Не верно не верно
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36		15, 42
Моделирование	11, 3736, 45		2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 25, 29, 38, 43		5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44		6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35,		16, 18, 43
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46		34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46		3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42
Регуляторная шкала	Количество баллов		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	<3	4-6	>7
Моделирование	<3	4-6	>7
Программирование	<4	5-7	>8
Оценивание результатов	<3	4-6	>7
Гибкость	<4	5-7	>8
Общий уровень саморегуляции	<23	24-32	>33

#### Интерпретация результатов:

##### Описание шкал

**Шкала «Планирование» (Пл)** характеризует индивидуальные особенности выдвижения и удержания целей, сформированность у человека осознанного планирования деятельности.

*Высокие показатели* по этой шкале указывают на сформированность потребности в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно.

У испытуемых с *низкими показателями* по этой шкале потребность в планировании развита слабо, цели подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование малореалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

**Шкала «Моделирование» (М)** позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности.

Испытуемые с *высокими показателями* по этой шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в соответствии программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям.

У испытуемых с *низкими показателями* по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

**Шкала «Программирование» (Пр)** диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий.

*Высокие показатели* по этой шкале говорят о сформированности у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, о детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных

результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемого для человека результата.

*Низкие показатели* по шкале программирования говорят о неумении и нежелании человека продумывать последовательность своих действий. Такие люди предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуют путем проб и ошибок.

**Шкала «Оценивание результатов» (Op)** характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения.

*Высокие показатели* по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки результатов. Человек адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий.

При *низких показателях* по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

**Шкала «Гибкость» (Г)** диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, то есть способности перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий.

Испытуемые с *высокими показателями* по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования и вносят соответствующую коррекцию. Гибкость регуляtorики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска.

Испытуемые с *низкими показателями* по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, к смене обстановки и образа жизни. Они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разработать программу действий, выделить значимые условия, оценить рассогласование полученных результатов с целью деятельности и внести коррекцию. В результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

**Шкала «Самостоятельность» (С)** характеризует развитость регуляторной автономности.

Наличие *высоких показателей* по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности.

Испытуемые с *низкими показателями* по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие люди часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у них неизбежно возникают регуляторные сбои.

Опросник в целом работает как единая шкала **«Общий уровень саморегуляции»**

(ОУ), которая оценивает общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека.

Испытуемые с *высокими показателями* общего уровня саморегуляции самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности.

У испытуемых с *низкими показателями* по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. У таких испытуемых снижена возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей, по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно, успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

#### 4) Тест мотивации достижения А. Мехрабиана

Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (ТМД) предложена М.Ш. Магомед-Эминовым. ТМД предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы — мужскую (форма А) и женскую (форма Б).

Инструкция:

Вам предлагается ряд утверждений, определяющих отношение человека к некоторым жизненным ситуациям. Оцените степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений. Для каждого утверждения проставьте отметку в колонке, соответствующей вашему выбору:

- + 3 – полностью согласен;
- +2 – согласен;
- + 1 – скорее согласен, чем не согласен;
- 0 – нейтрален;
- -1 – скорее не согласен, чем согласен;
- -2 – не согласен;
- -3 – полностью не согласен.

Не тратьте время на обдумывание, давайте тот ответ, который первым приходит в голову, поскольку при обработке результатов производится подсчет баллов по определенной системе, а не содержательный анализ ответов по отдельным пунктам. Каждое следующее утверждение читайте только после того, как оценили предыдущее, постарайтесь ничего не пропускать. Свободно и искренне выражайте свое мнение.

##### Тест — форма А

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определить свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. Если бы я собирался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.

14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.

15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.

16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.

17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.

18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.

19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.

20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.

21. Если бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.

22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.

23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-нибудь за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.

25. Если есть сомнения в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.

26. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

#### **Тест — форма Б**

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.
6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.
7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.
16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.
18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, ноне очень увлекательное.
19. Я скорее затратю все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.
20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.
21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
24. Когда я берусь за трудное дело, то скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
25. Я эффективнее работаю под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.
27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.
28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.
29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

**Интерпретация результатов:**

Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов — стремление к достижению успеха или избегание неудачи. Высокие показатели по тесту означают, что стремление к достижению успеха выражено в большей степени, чем избегание неудачи, низкие — наоборот.

Баллы всех испытуемых выборки ранжируют и выделяют две конкретные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% — мотивом избегания неудачи.

Так же можно воспользоваться следующей суммарной шкалой:

- Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210, то делают вывод о том, что в мотивации достижения успехов у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.
- Если эта сумма баллов оказалась в пределах от 76 до 164, то делают вывод о доминировании стремления избегать неудачи.
- Если сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 75, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

### **5) Тест жизнестойкости (модификация Е.Н. Осина, Е.И. Расказовой)**

Тест жизнестойкости представляет собой русскоязычную адаптацию англоязычного опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом Сальваторе Мадди (Maddi) в 1984 году. Оригинальный вариант адаптации на русский язык был выполнен Д.А. Леонтьевым, Е.И. Расказовой, которая была сокращена и подвергнута повторной валидации Е.Н. Осиним и Е.И. Расказовой, сокращённый вариант опросника был переведён и валидизирован на русском языке М.В. Алфимовой и В.Е. Голимбет.

Для сокращения методики использовались обобщенные данные ряда выборок студентов различных специальностей вузов Москвы и Томска, собранные на протяжении 2005 — 2010 гг. сотрудниками лаборатории позитивной психологии и качества жизни НИУ ВШЭ, а также Томского государственного университета. Количество испытуемых — 1285 человек в возрасте от 16 до 56 лет, средний возраст 21.6 (станд. откл. 7.49; медиана 18) года; доля мужчин — 39.6%. Студентам предъявлялась полная версия ТЖС (45 пунктов) в составе различных психодиагностических батарей. Исследование проводилось анонимно, в рамках различных курсов по психологии. Выборкой кроссвалидации стали сотрудники одного из российских производственных предприятий с филиалами в 6 регионах страны. В исследовании участвовали 4647 человек в возрасте от 18 до 75 лет, средний возраст 42.6 (станд. откл. 11.2; медиана 43) года; доля мужчин — 66.0%. Респондентам этой выборки предъявлялась краткая версия теста жизнестойкости (24 пункта) в составе компьютеризированной тестовой батареи, которую они заполняли на своих рабочих местах. Респондентам сообщалось, что независимая исследовательская компания проводит изучение психологического климата в коллективе; ответы были анонимными.

Исключение пунктов проводилось таким образом, чтобы сохранить характеристики исходной шкалы — количественное соотношение прямых и обратных пунктов и пунктов, относящихся к различным содержательным группам, составляющим конструкт жизнестойкости (вовлеченность, контроль и принятие риска). Для классификации пунктов по содержанию использовался ключ к полной версии теста, разработанный авторами оригинальной методики на основании данных эксплораторного и конфирматорного факторного анализа.

Среди исключенных оказались пункты, содержащие идиоматические выражения (напр.: «Лучше синица в руках, чем журавль в небе»), пункты, подверженные эффекту социальной желательности (напр.: «Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо»), а также пункты, содержание которых не вполне специфично для конструкта жизнестойкости («Мне трудно сблизиться с другими людьми»). Всего был исключён 21 пункт, осталось 24.

Также была разработана скриниговая версия методики, полученная дальнейшим сокращением опросника. Для сокращения были применены статистические методы, позволяющие одинаково с точки зрения дисперсии преставить пункты опросника по шкалам.

**Описание:** Тест жизнестойкости (модификация Е.Н. Осина, Е.И. Расказовой) содержит 24 вопроса, на которые предлагается ответить испытуемым.

**Цель:** Диагностика уровня жизнестойкости.

**Инструкция:** ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о себе. Выбирайте тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение. Здесь нет правильных или неправильных ответов, так как важно только Ваше мнение. Просьба работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

Утверждение	Нет	Скорее нет	Скорее да	Да
1. Я часто не уверен в собственных решениях				
2. Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела				
3. Я постоянно занят, и мне это нравится				
4. Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				
5. Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
6. Иногда меня пугают мысли о будущем				
7. Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
8. Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль				
9. Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
10. Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
11. Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
12. Мне всегда есть чем заняться				
13. Я часто сожалею о том, что уже сделано				
14. Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудноосуществимо, или то, в чем я не уверен				
15. Мне кажется, жизнь проходит мимо меня				
16. Мои мечты редко сбываются				
17. Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
18. Мне не хватает упорства закончить начатое				
19. Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				
20. Как правило, я работаю с удовольствием				
21. Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				
22. Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
23. Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
24. Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» - 0 баллов, «скорее нет, чем да» - 1 балл, «скорее да, чем нет» - 2 балла, «да» - 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» - 3 балла, «да» - 0 баллов). Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из 3 субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Полученный результат может быть сравнен с нормативным.

**Подсчет сырых баллов**

<b>Шкала</b>	<b>Прямые утверждения</b>	<b>Обратные утверждения</b>
Вовлеченность	3, 11, 12, 20	2, 4, 8, 15, 19, 21
Контроль	7, 23	1, 5, 10, 17, 18, 22
Принятие риска	24	6, 9, 13, 14, 16

**Нормативные значения**

<b>Нормы</b>	<b>Жизнестойкость</b>	<b>Вовлеченность</b>	<b>Контроль</b>	<b>Принятие риска</b>
Среднее значение	50,79	22,3	16,7	11,8
Стандартное отклонение	11,32	4,95	4,06	3,36
Низкие значения	39 и ниже	17 и ниже	12 и ниже	8 и ниже
Высокие значения	62 и выше	27 и выше	21 и выше	15 и выше

## Приложение 2

## Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1

Показатели самооотношения у студентов управленческих специальностей

Испытуемый	Уровень интегральной шкалы самооотношения	Шкалы											
		Интегральная шкала	Самоуважение	Аутосимпатия	Ожидаемое отношение от других	Самоинтерес	Самоуверенность	Отношение других	Самопринятие	Саморуководство	самообвинение	Самоинтерес к «Я»	самопонимание
1	высокий	85	51	74	54	63	43	85	55	63	74	44	46
2	высокий	83	81	83	75	83	77	63	86	54	61	87	80
3	высокий	78	78	78	67	78	78	78	78	78	78	78	78
4	высокий	75	68	82	60	75	76	75	58	86	79	81	82
5	средний	74	81	86	69	59	81	71	74	68	74	76	77
6	высокий	77	82	69	54	69	59	55	50	63	64	71	72
7	высокий	77	86	73	53	76	79	81	82	80	83	84	85
8	средний	72	70	76	65	70	63	67	72	80	83	60	67
9	высокий	80	78	82	53	80	69	71	62	83	76	71	48

10	высокий	76	77	76	55	74	75	83	81	83	71	62	63
11	высокий	75	83	80	52	63	67	62	71	86	75	70	76
12	высокий	76	76	76	41	76	61	66	86	76	76	54	63
13	высокий	76	73	71	63	61	53	63	61	53	61	61	66
14	средний	64	81	71	77	64	72	74	87	55	61	53	64
15	средний	54	54	54	75	54	54	66	54	54	54	54	54
16	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
17	средний	57	66	55	77	50	61	72	57	79	50	61	63
80	средний	63	67	61	71	50	76	68	64	60	53	63	62
19	высокий	75	83	81	72	59	75	83	81	60	53	63	62
20	высокий	79	81	82	67	62	79	81	82	71	73	63	61
21	средний	58	61	54	74	66	86	61	66	86	55	51	50
22	высокий	76	73	76	80	59	61	76	86	76	76	54	63
23	высокий	75	55	51	80	75	82	81	80	75	76	81	74
24	высокий	80	82	81	80	80	76	81	74	80	80	71	63
25	средний	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
26	средний	63	57	61	54	50	76	55	64	60	53	63	62
27	средний	73	77	76	81	74	79	81	82	80	83	84	85
28	средний	67	62	71	82	82	67	62	71	82	82	75	83
29	высокий	76	55	64	57	57	76	55	64	57	57	67	62

30	средний	63	61	53	75	83	63	61	53	81	72	76	55
31	средний	52	76	80	79	81	82	79	81	82	76	75	70
32	средний	60	76	75	70	60	55	51	50	60	82	81	80
33	низкий	47	76	81	74	47	80	71	63	47	61	54	50
34	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
35	высокий	81	79	80	82	81	86	72	63	64	59	58	76
36	средний	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
37	средний	63	55	61	60	57	63	61	53	54	60	57	53
38	средний	62	62	62	62	62	63	61	53	54	60	57	53
39	средний	61	66	86	76	55	61	66	86	64	76	79	81
40	средний	73	80	71	63	73	61	54	50	73	73	73	73
41	средний	52	76	80	79	81	82	79	81	82	76	75	70
42	средний	60	76	75	70	60	55	51	50	60	82	81	80
43	низкий	47	76	81	74	47	80	71	63	47	61	54	50
44	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
45	высокий	81	79	80	82	81	86	72	63	64	59	58	76
46	средний	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
47	средний	63	55	61	60	57	63	61	53	54	60	57	53
48	средний	62	62	62	62	62	63	61	53	54	60	57	53
49	средний	61	66	86	76	55	61	66	86	64	76	79	81

50	средний	73	80	71	63	73	61	54	50	73	73	73	73
51	средний	52	76	80	79	81	82	79	81	82	76	75	70
52	средний	60	76	75	70	60	55	51	50	60	82	81	80
53	низкий	47	76	81	74	47	80	71	63	47	61	54	50
54	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
55	высокий	81	79	80	82	81	86	72	63	64	59	58	76
56	средний	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
57	средний	63	55	61	60	57	63	61	53	54	60	57	53
58	средний	62	62	62	62	62	63	61	53	54	60	57	53
59	средний	61	66	86	76	55	61	66	86	64	76	79	81
60	средний	73	80	71	63	73	61	54	50	73	73	73	73
61	средний	52	76	80	79	81	82	79	81	82	76	75	70
62	средний	60	76	75	70	60	55	51	50	60	82	81	80
63	низкий	47	76	81	74	47	80	71	63	47	61	54	50
64	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
65	высокий	81	79	80	82	81	86	72	63	64	59	58	76
66	средний	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
67	средний	63	55	61	60	57	63	61	53	54	60	57	53
68	средний	62	62	62	62	62	63	61	53	54	60	57	53
69	средний	61	66	86	76	55	61	66	86	64	76	79	81

70	средний	73	80	71	63	73	61	54	50	73	73	73	73
71	средний	52	76	80	79	81	82	79	81	82	76	75	70
72	средний	60	76	75	70	60	55	51	50	60	82	81	80
73	низкий	47	76	81	74	47	80	71	63	47	61	54	50
74	высокий	75	74	63	75	71	87	83	55	66	76	71	53
75	высокий	81	79	80	82	81	86	72	63	64	59	58	76
76	средний	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
77	средний	63	55	61	60	57	63	61	53	54	60	57	53
78	средний	62	62	62	62	62	63	61	53	54	60	57	53
79	средний	61	66	86	76	55	61	66	86	64	76	79	81
80	средний	73	80	71	63	73	61	54	50	73	73	73	73
Ср. знач. по всей выборке		66,4	70,4	68,5	68,5	65,4	69,7	67,3	64,3	65,4	68,3	66,4	65

Показатели каждой из шкал оцениваются следующим образом: меньше 50 - признак не выражен; 50-74 - признак выражен; больше 74 - признак ярко выражен.

Показатели уровня субъективного контроля у студентов управленческих специальностей

Испытуемый	Шкалы						
	Ио	Ид	Ин	Ис	Ип	Им	Из
1	8	5	7	6	8	7	5
2	9	8	8	7	10	8	4
3	7	3	8	9	6	9	6
4	9	9	8	7	8	7	6
5	8	8	9	9	9	9	5
6	10	7	8	7	8	9	5
7	7	7	8	9	9	8	7
8	8	6	7	10	4	1	6
9	10	5	7	7	8	8	5
10	9	5	5	8	8	7	6
11	8	5	7	9	9	7	6
12	7	6	8	10	8	6	8
13	7	4	9	7	3	7	5
14	4	5	4	3	2	2	6
15	4	6	3	2	3	2	7
16	4	5	3	4	5	3	7
17	4	7	5	5	5	7	8
80	5	8	3	4	3	6	7
19	4	6	5	6	6	7	7

20	5	5	2	4	1	5	5
21	5	6	2	5	3	3	7
22	6	7	1	5	4	6	8
23	5	6	5	6	5	5	9
24	10	8	6	8	2	6	7
25	7	7	5	6	7	5	6
26	5	6	4	5	5	5	7
27	9	5	6	7	8	6	5
28	7	3	8	6	8	4	4
29	5	4	6	6	5	2	6
30	10	5	3	6	1	7	7
31	4	6	5	4	5	2	6
32	5	7	4	3	2	5	7
33	4	3	5	2	4	2	8
34	4	7	3	6	5	3	7
35	8	6	7	5	9	9	2
36	4	10	4	5	7	3	6
37	8	8	7	5	5	9	2
38	6	7	5	6	6	2	5
39	7	8	7	6	8	7	6
40	3	9	2	4	1	2	6
41	10	5	2	6	2	7	7
42	4	6	5	4	5	2	6
43	5	7	4	3	2	5	7
44	4	3	5	2	4	4	8

45	4	7	3	6	5	3	7
46	8	6	7	5	4	1	2
47	4	10	4	5	7	3	6
48	8	8	7	5	5	9	2
49	6	7	5	6	6	6	5
50	7	8	7	6	3	7	6
51	3	9	2	4	6	2	6
52	10	5	1	6	5	2	7
53	4	6	5	4	5	2	6
54	5	7	4	3	2	5	7
55	4	3	5	2	4	4	8
56	4	7	3	6	5	3	7
57	8	6	7	5	1	9	2
58	4	10	4	5	7	3	6
59	8	8	7	5	5	9	2
60	6	7	5	6	6	6	5
61	7	8	7	6	8	1	6
62	3	9	2	4	8	2	6
63	10	5	1	6	8	7	7
64	4	6	5	4	5	2	6
65	5	7	4	3	2	5	7
66	4	3	5	2	4	4	8
67	4	7	3	6	5	3	7
68	8	6	2	5	2	3	2
69	4	10	4	5	4	3	6

70	8	8	4	5	5	4	2
71	6	7	5	6	6	6	5
72	7	8	5	6	3	7	6
73	3	9	2	4	4	2	6
74	10	5	5	6	2	7	7
75	4	6	5	4	5	2	6
76	5	7	4	3	2	5	7
77	4	3	4	2	4	4	8
78	4	7	3	6	2	3	7
79	8	6	2	5	3	2	2
80	4	10	4	5	1	3	6
Ср. знач. по всей выборке	6,1	6,5	4,8	5,3	4,9	4,8	5,9

Отклонение вправо ( $> 5,5$ ) свидетельствует об интернальном типе контроля (УСК) в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ( $< 5,5$ ) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

Показатели саморегуляции поведения у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Шкалы							Уровень общ. саморегуляции
	Планирование	Моделирование	Программирование	Оценивание результатов	Гибкость	Самостоятельность	Общий уровень саморегуляции	
1	3	8	6	8	7	5	38	высокий
2	5	4	5	4	8	2	27	средний
3	3	6	6	7	7	5	32	средний
4	1	7	6	8	6	5	38	высокий
5	3	6	5	6	5	6	32	средний
6	1	7	6	6	8	7	36	высокий
7	3	3	7	7	8	8	42	высокий
8	5	5	4	5	7	8	32	средний
9	3	3	3	7	6	4	29	средний
10	1	1	5	6	8	7	31	средний
11	4	6	8	7	9	5	34	высокий
12	7	3	5	3	3	7	25	средний
13	4	5	4	7	7	2	27	средний
14	8	3	4	5	8	6	31	средний
15	3	1	4	2	5	7	24	средний
16	3	3	6	3	4	7	24	средний
17	5	3	4	5	5	5	25	средний
80	3	5	5	7	7	6	27	средний
19	1	3	4	4	6	6	24	средний

20	8	1	2	2	6	3	19	низкий
21	7	3	6	3	5	6	27	средний
22	5	3	6	4	5	4	26	средний
23	6	4	1	5	7	6	24	средний
24	7	3	6	5	6	3	26	средний
25	5	5	5	4	4	4	23	средний
26	5	6	6	7	8	5	37	средний
27	4	3	5	5	5	8	32	средний
28	3	5	8	5	8	7	38	высокий
29	5	3	7	4	8	8	36	высокий
30	3	1	6	4	8	5	30	средний
31	1	3	7	5	5	6	32	средний
32	3	1	5	4	4	6	26	средний
33	3	5	4	5	6	4	29	средний
34	5	3	4	5	6	5	26	средний
35	3	5	5	3	8	2	25	средний
36	1	4	6	2	7	3	26	средний
37	5	5	7	3	6	5	31	средний
38	3	4	6	5	3	4	28	средний
39	1	5	7	3	5	5	34	высокий
40	2	4	6	1	3	3	32	средний
41	4	4	3	8	1	5	35	высокий
42	5	4	5	4	6	3	30	средний
43	3	5	3	5	4	1	29	средний
44	7	4	1	8	5	5	34	высокий

45	4	4	5	8	3	6	30	средний
46	7	5	4	4	2	4	26	средний
47	5	4	5	8	4	2	28	средний
48	3	4	4	6	4	6	27	средний
49	6	5	6	7	4	7	35	высокий
50	4	3	7	8	3	3	33	высокий
51	5	2	6	6	3	5	26	средний
52	5	1	6	5	5	3	25	средний
53	6	3	3	4	3	1	28	средний
54	3	2	5	6	1	2	25	средний
55	5	4	3	4	4	5	28	средний
56	6	5	1	8	7	9	38	высокий
57	4	3	4	4	3	5	19	низкий
58	4	5	2	8	5	2	22	низкий
59	0	3	2	3	3	4	12	низкий
60	1	1	3	3	7	6	18	низкий
61	4	3	8	7	4	9	33	средний
62	7	5	7	7	6	6	33	средний
63	4	3	4	7	4	4	25	средний
64	6	1	8	7	3	6	31	средний
65	1	7	3	7	5	6	27	средний
66	4	5	7	3	3	1	28	средний
67	3	7	4	5	1	8	25	средний
68	5	8	9	3	3	5	30	средний
69	3	8	5	1	7	3	34	высокий

70	1	2	3	4	3	5	18	1
71	3	5	3	6	8	3	27	средний
72	3	3	5	4	3	1	27	средний
73	5	5	3	3	5	3	32	средний
74	3	3	3	5	3	5	34	высокий
75	1	1	5	3	1	3	33	средний
76	3	3	3	1	7	1	31	средний
77	5	3	1	3	3	3	34	высокий
78	3	5	3	5	5	5	27	средний
79	1	3	1	3	3	3	22	низкий
80	8	1	8	1	1	1	38	высокий
Ср. знач. по всей выборке	3,9	3,9	4,8	4,9	5	4,7	29	

Шкала планирование: <3 (низкий уровень); 4-6 (средний уровень); >7 (высокий уровень).

Шкала моделирование: <3 (низкий уровень); 4-6 (средний уровень); >7 (высокий уровень).

Шкала программирование: <4 (низкий уровень); 5-7 (средний уровень); >8 (высокий уровень).

Шкала оценивание результатов: <3 (низкий уровень); 4-6 (средний уровень); >7 (высокий уровень).

Шкала гибкость: <4 (низкий уровень); 5-7 (средний уровень); >8 (высокий уровень).

Шкала общий уровень саморегуляции: <23 (низкий уровень); 24-32 (средний уровень); >33 (высокий уровень).

Показатели мотивации достижения у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Шкала	Уровень
	Мотивация достижения	
1	200	стремление к успеху
2	190	стремление к успеху
3	198	стремление к успеху
4	202	стремление к успеху
5	162	избегание неудач
6	193	стремление к успеху
7	206	стремление к успеху
8	210	стремление к успеху
9	186	стремление к успеху
10	155	избегание неудач
11	132	избегание неудач
12	155	избегание неудач
13	195	стремление к успеху
14	205	стремление к успеху
15	210	стремление к успеху
16	45	избегание неудач
17	35	избегание неудач
80	154	избегание неудач
19	142	избегание неудач
20	124	избегание неудач

21	135	избегание неудач
22	94	избегание неудач
23	176	стремление к успеху
24	76	избегание неудач
25	89	избегание неудач
26	90	избегание неудач
27	133	избегание неудач
28	176	стремление к успеху
29	183	стремление к успеху
30	75	избегание неудач
31	55	избегание неудач
32	192	стремление к успеху
33	75	избегание неудач
34	68	избегание неудач
35	100	избегание неудач
36	154	избегание неудач
37	135	избегание неудач
38	165	стремление к успеху
39	86	избегание неудач
40	200	стремление к успеху
41	190	стремление к успеху
42	198	стремление к успеху
43	202	стремление к успеху
44	162	избегание неудач

45	193	стремление к успеху
46	206	стремление к успеху
47	210	стремление к успеху
48	186	стремление к успеху
49	155	избегание неудач
50	132	избегание неудач
51	155	избегание неудач
52	195	стремление к успеху
53	205	стремление к успеху
54	210	стремление к успеху
55	45	избегание неудач
56	35	избегание неудач
57	154	избегание неудач
58	142	избегание неудач
59	124	избегание неудач
60	135	избегание неудач
61	94	избегание неудач
62	176	стремление к успеху
63	76	избегание неудач
64	89	избегание неудач
65	90	избегание неудач
66	133	избегание неудач
67	176	стремление к успеху
68	183	стремление к успеху

69	75	избегание неудач
70	55	избегание неудач
71	192	стремление к успеху
72	75	избегание неудач
73	68	избегание неудач
74	100	избегание неудач
75	154	избегание неудач
76	135	избегание неудач
77	165	стремление к успеху
78	86	избегание неудач
79	192	стремление к успеху
80	75	избегание неудач
Ср. знач. по всей выборке	142,2	

Суммарная шкала:

Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210 - у испытуемого доминирует стремление к успеху.

Если эта сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 164, то у испытуемого доминирует стремления избегать неудачи.

Показатели жизнестойкости у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Шкалы				
	Жизнестойкость	Уровень жизнестойкости	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
1	47,61	средний	21,71	7,53	13,76
2	53,10	средний	23,28	13,07	10,76
3	35,86	низкий	30,67	14,49	13,82
4	59,81	средний	22,54	16,42	3,57
5	36,04	низкий	25,20	15,83	5,48
6	49,05	средний	13,04	21,23	11,27
7	31,59	низкий	26,24	19,76	7,46
8	36,20	низкий	15,93	12,03	8,71
9	58,64	средний	16,73	18,49	12,87
10	38,93	низкий	19,64	18,96	7,98
11	40,86	средний	15,35	22,11	15,68
12	61,33	средний	13,85	12,80	10,72
13	46,77	средний	20,33	18,31	9,63
14	44,88	средний	18,14	12,20	10,99
15	31,48	низкий	22,60	18,16	11,35
16	27,47	низкий	22,47	19,23	2,75

17	40,12	средний	19,12	8,05	5,89
18	40,37	средний	21,58	17,32	9,19
19	56,69	средний	22,19	13,03	6,59
20	71,99	высокий	22,07	19,19	14,76
21	11,35	низкий	25,58	18,29	8,13
22	42,03	средний	27,52	13,99	13,00
23	51,79	средний	24,49	16,20	13,43
24	57,79	средний	32,48	22,03	12,55
25	48,92	средний	26,65	9,57	3,61
26	46,82	средний	23,60	20,76	8,64
27	52,50	средний	19,66	15,55	7,18
28	49,50	средний	18,09	9,51	10,82
29	39,45	низкий	20,29	24,85	9,85
30	48,96	средний	23,78	20,22	6,11
31	41,60	средний	20,71	7,41	6,75
32	45,10	средний	23,02	14,62	8,30
33	65,34	высокий	22,42	17,35	7,68
34	40,37	средний	14,23	13,16	6,62
35	40,10	средний	17,11	12,54	7,84
36	41,42	средний	27,44	8,75	2,56

37	37,23	низкий	15,07	16,06	9,50
38	29,00	низкий	27,74	16,48	6,15
39	29,28	низкий	20,71	18,28	10,57
40	29,99	низкий	27,55	19,44	11,57
41	26,81	низкий	23,05	20,05	12,62
42	44,03	средний	27,39	14,91	7,36
43	53,11	средний	26,35	20,52	7,07
44	39,71	средний	30,82	14,18	10,22
45	42,12	средний	32,67	17,36	14,62
46	37,15	низкий	22,90	15,05	9,94
47	37,50	низкий	15,15	17,90	8,63
48	24,30	низкий	22,40	17,15	6,10
49	39,75	средний	19,76	16,07	12,82
50	26,74	низкий	25,58	17,86	9,57
51	42,93	средний	25,70	8,60	13,49
52	33,67	низкий	28,60	15,06	12,09
53	40,34	средний	15,73	9,23	15,42
54	32,92	низкий	31,70	12,04	5,18
55	34,11	низкий	24,77	16,28	19,37
56	67,72	высокий	25,99	10,16	8,19

57	30,11	низкий	16,51	9,75	11,94
58	33,78	низкий	22,39	10,36	6,94
59	43,25	средний	14,80	21,43	10,42
60	45,72	средний	24,34	19,66	13,79
61	46,21	средний	20,05	12,24	4,64
62	37,23	низкий	26,37	10,65	9,40
63	55,44	средний	25,14	3,35	7,34
64	37,67	низкий	20,73	15,93	8,26
65	33,22	низкий	20,80	19,14	9,06
66	42,76	средний	35,99	17,48	10,45
67	31,26	низкий	16,74	5,02	11,67
68	28,76	низкий	17,01	15,55	6,69
69	37,96	низкий	22,75	24,12	9,34
70	46,73	средний	16,44	13,99	8,12
71	37,29	низкий	18,87	14,41	6,86
72	30,10	низкий	19,08	16,98	7,11
73	63,13	высокий	24,06	7,38	9,03
74	64,87	высокий	25,05	2,51	11,91
75	38,32	низкий	27,10	15,52	9,01
76	54,74	средний	13,84	8,96	11,93

77	73,95	высокий	24,56	13,53	8,44
78	35,28	низкий	25,79	6,82	8,34
79	38,86	низкий	23,68	3,88	11,15
80	55,52	низкий	25,59	10,10	6,84
Ср.знач. по всей выборке	42,78	-	22,5	14,7	9,4

Нормативные значения:

Жизнестойкость: 39 и ниже (низкие значения); 50,79 (среднее значение); 62 и выше (высокие значения).

Вовлеченность: 17 и ниже (низкие значения); 22,3 (среднее значение); 27 и выше (высокие значения).

Контроль: 12 и ниже (низкие значения); 16,7 (среднее значение); 21 и выше (высокие значения).

Принятие риска: 8 и ниже (низкие значения); 11,8 (среднее значение); 15 и выше (высокие значения).

### Результаты статистической обработки данных

Таблица 1

Статистический анализ данных показателей личностного ресурса студентов управленческих специальностей выполненный с помощью факторного анализа с Varimax–вращением с использованием метода Кайзера

Повернутая матрица компонентов <sup>a</sup>										
	Компонент									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
планирование	-,156	-,267	-,022	-,099	,036	,041	,423	,205	,506	-,238
моделир	-,162	,064	-,096	,760	-,029	-,069	-,019	-,091	-,001	,099
программир	,186	,046	-,094	,162	,080	-,042	-,264	-,240	,677	,187
оценкаРезульт	,021	,290	,227	,493	,252	,426	,066	-,135	-,023	-,240
гибкость	,054	,194	-,059	,338	,341	-,102	,030	,410	-,022	,455
самостоят	,071	,062	,133	,137	,797	-,090	,001	-,065	,096	,025
ОбщУрСаморег	,116	,001	-,032	,518	,190	,323	,028	,122	,479	,082
ИнтегрСамоотн	,080	,578	,274	-,130	-,039	,119	,195	,015	,307	,314
Самоуважен	,512	,172	,501	-,077	-,331	,061	,017	,136	,161	,072
Аугосимпат	,615	,085	,387	,289	-,377	-,247	,137	,123	-,066	-,019
ОжидотДруги	,319	-,381	,636	-,131	-,062	-,014	-,022	-,126	-,236	,027
самоинтерес	,356	,388	,456	-,256	,159	,149	,024	-,150	,312	,085
самоуверен	-,019	-,035	,889	-,013	,039	,120	-,030	-,004	,041	,045
отношДр	,012	,126	,845	,040	,192	,059	,086	,105	-,070	-,144
самопринятие	,438	-,028	,452	,214	,187	-,398	,237	,193	-,097	,045
саморуковод	,523	,302	,287	-,215	,437	,046	-,017	,002	,256	,081
самообвинен	,798	,196	,065	-,119	,143	,115	,068	-,002	,122	-,168
Самоинтерес	,856	,140	-,006	-,063	,086	,118	-,131	-,051	-,029	,093
самопонимание	,842	,066	,002	,124	-,052	-,097	,011	-,078	,022	,267
Ию	,220	,752	-,073	-,019	,087	-,124	,065	-,046	-,134	-,099

Ид	,202	-,124	-,189	,087	-,269	-,187	-,537	-,141	,130	-,147
Ин	,069	,667	-,017	,323	,012	-,180	,025	,013	,134	,173
Ис	,315	,631	-,048	,214	,283	-,151	-,008	,086	,224	-,107
Ип	,200	,372	,075	,528	,170	-,185	-,187	,126	,119	-,088
Им	,055	,744	,051	,097	-,067	-,062	-,048	,087	-,271	,213
Из	-,038	-,355	,186	-,009	,216	,602	,052	,378	,063	,099
МотДостиж	,079	,176	-,226	,284	-,045	,103	,489	-,436	-,038	-,109
Жизнестойк	-,013	,108	,006	-,012	-,119	,056	,103	,853	-,068	-,168
Вовлечен	,108	-,221	,082	-,050	-,214	,719	,011	-,047	,019	,026
Контрроль	,132	,120	-,021	,010	,007	,062	,110	-,148	,072	,777
ПринятРиска	,098	-,001	,036	-,044	-,092	-,094	,822	,038	-,007	,111
Метод выделения факторов: метод главных компонент. Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.										
а. Вращение сошлось за 12 итераций.										

Таблица 2

## Показатели уровня самооотношения до и после реализации развивающей программы у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Интегральная шкала		Самоуважение		Аутоэмпатия		Ожидаемое отношение от других		Самоинтерес		Самоуверенность		Отношение других		Самопринятие		Самоуправление		Самообвинение		Самоинтерес		Самопонимание	
	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до
1	90	85	51	51	74	74	54	54	63	63	43	43	85	85	55	55	63	63	74	74	44	44	46	46
2	89	83	81	81	83	83	75	75	83	83	77	77	63	63	86	86	54	54	61	61	87	87	80	80
3	80	78	78	78	78	78	67	67	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
4	79	75	68	68	82	82	60	60	75	75	76	76	75	75	58	58	86	86	79	79	81	81	82	82
5	76	74	81	81	86	86	69	69	59	59	81	81	71	71	74	74	68	68	74	74	76	76	77	77
6	80	77	82	82	69	69	54	54	69	69	59	59	55	55	50	50	63	63	64	64	71	71	72	72
7	82	77	86	86	73	73	53	53	76	76	79	79	81	81	82	82	80	80	83	83	84	84	85	85
8	74	72	70	70	76	76	65	65	70	70	63	63	68	67	72	72	80	80	83	83	60	60	67	67
9	81	80	78	78	82	82	53	53	80	80	69	69	71	71	62	62	83	83	76	76	71	71	48	48
10	79	76	77	77	76	76	55	55	74	74	75	75	83	83	81	81	83	83	71	71	62	62	63	63
11	80	75	84	83	80	80	52	52	64	63	67	67	62	62	71	71	86	86	75	75	70	70	76	76
12	80	76	76	76	76	76	41	41	76	76	61	61	66	66	86	86	76	76	76	76	54	54	63	63
13	81	76	73	73	71	71	63	63	61	61	53	53	63	63	61	61	53	53	61	61	61	61	66	66
14	67	64	81	81	72	71	77	77	64	64	72	72	74	74	87	87	55	55	61	61	53	53	64	64
15	57	54	54	54	54	54	75	75	54	54	54	54	66	66	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
16	81	75	74	74	63	63	75	75	71	71	87	87	83	83	55	55	66	66	76	76	71	71	53	53
17	61	57	66	66	55	55	78	77	50	50	61	61	72	72	57	57	79	79	50	50	61	61	63	63
18	63	63	67	67	61	61	71	71	50	50	76	76	68	68	64	64	60	60	53	53	63	63	62	62
19	77	75	83	83	81	81	72	72	59	59	75	75	83	83	81	81	60	60	53	53	63	63	62	62
20	82	79	81	81	82	82	67	67	62	62	79	79	81	81	82	82	71	71	73	73	63	63	61	61
Ср. зн	76,95	73,55	74,55	74,5	73,7	73,65	63,8	63,75	66,9	66,85	69,25	69,25	72,4	72,35	69,8	69,8	69,9	69,9	68,75	68,75	66,35	66,35	66,1	66,1

Показатели уровня субъективного контроля до и после реализации развивающей программы у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Общая интернальн.		Интернальность в области достижений		Интернальность в области неудач		Интернальность в семейных отношениях		Интернальность в области производственных отношений		Интернальность в области межличностных отношений		Интернальность в отношении здоровья и болезни	
	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до
1	9	8	5	5	7	7	6	6	9	8	7	7	5	5
2	9	9	8	8	8	8	7	7	10	10	8	8	4	4
3	8	7	3	3	8	8	9	9	8	6	9	9	6	6
4	8	9	9	9	8	8	7	7	8	8	7	7	6	6
5	9	8	8	8	9	9	9	9	10	9	9	9	5	5
6	10	10	7	7	8	8	7	7	9	8	9	9	5	5
7	8	7	7	7	8	8	9	9	10	9	8	8	7	7
8	9	8	6	6	7	7	10	10	6	4	1	1	6	6
9	10	10	5	5	7	7	7	7	8	8	8	8	5	5
10	9	9	5	5	5	5	8	8	8	8	7	7	6	6
11	9	8	5	5	7	7	9	9	9	9	7	7	6	6
12	8	7	6	6	8	8	10	10	8	8	6	6	8	8
13	8	7	4	4	9	9	8	7	6	3	7	7	5	5
14	6	4	5	5	4	4	3	3	7	2	2	2	6	6
15	6	4	6	6	3	3	2	2	6	3	2	2	7	7
16	6	4	5	5	3	3	4	4	7	5	3	3	7	7
17	6	4	7	7	5	5	5	5	6	5	7	7	8	8
18	7	5	8	8	3	3	4	4	6	3	6	6	7	7
19	7	4	6	6	5	5	6	6	7	6	7	7	7	7
20	7	5	5	5	2	2	4	4	5	1	5	5	5	5
<b>Ср. зн.</b>	<b>7,95</b>	<b>6,85</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>	<b>6,7</b>	<b>6,65</b>	<b>7,65</b>	<b>6,15</b>	<b>6,25</b>	<b>6,25</b>	<b>6,05</b>	<b>6,05</b>

Показатели уровня саморегуляции до и после реализации развивающей программы у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Планирование		Моделирование		Программирование		Оценивание результатов		Гибкость		Самостоятельность		Общий уровень саморегуляции	
	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до
1	3	3	8	8	6	6	8	8	7	7	6	5	39	38
2	4	5	6	4	6	5	4	4	8	8	4	2	29	27
3	3	3	8	6	6	6	7	7	7	7	7	5	35	32
4	2	1	8	7	6	6	8	8	6	6	6	5	39	38
5	3	3	7	6	5	5	6	6	5	5	7	6	36	32
6	2	1	8	7	6	6	6	6	8	8	7	7	37	36
7	3	3	5	3	7	7	7	7	8	8	8	8	43	42
8	5	5	7	5	5	4	5	5	7	7	8	8	35	32
9	3	3	5	3	4	3	7	7	6	6	5	4	31	29
10	1	1	2	1	5	5	6	6	8	8	8	7	33	31
11	3	4	7	6	8	8	7	7	9	9	8	5	36	34
12	7	7	4	3	5	5	4	3	4	3	7	7	25	25
13	5	4	7	5	5	4	7	7	8	7	4	2	28	27
14	8	8	4	3	4	4	6	5	8	8	7	6	34	31
15	3	3	3	1	4	4	3	2	6	5	8	7	27	24
16	3	3	5	3	6	6	3	3	4	4	7	7	28	24
17	5	5	5	3	4	4	6	5	5	5	7	5	30	25
18	3	3	6	5	5	5	7	7	7	7	7	6	31	27
19	1	1	5	3	4	4	4	4	6	6	7	6	25	24
20	8	8	3	1	3	2	2	2	6	6	5	3	21	19
Ср. зн.	3,75	3,7	5,65	4,15	5,2	4,95	5,65	5,45	6,65	6,5	6,65	5,55	32,1	29,85

Показатели уровня мотивации достижения до и после реализации развивающей программы у студентов управленческих специальностей

Испытуемые	Мотивация достижения	
	после	до
1	203	200
2	200	190
3	200	198
4	204	202
5	170	162
6	198	193
7	208	206
8	211	210
9	191	186
10	159	155
11	143	132
12	157	155
13	200	195
14	205	205
15	211	210
16	55	45
17	47	35
18	159	154
19	153	142
20	135	124
Ср. зн.	170,45	164,95

Показатели жизнестойкости у студентов управленческих специальностей до и после реализации развивающей программы

Испытуемые	Жизнестойкость		Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
	после	до	до	до	до
1	54	47,61	21,71	7,53	13,76
2	59	53,1	23,28	13,07	10,76
3	42	35,86	30,67	14,49	13,82
4	64	59,81	22,54	16,42	3,57
5	43	36,04	25,2	15,83	5,48
6	53	49,05	13,04	21,23	11,27
7	42	31,59	26,24	19,76	7,46
8	39	36,2	15,93	12,03	8,71
9	65	58,64	16,73	18,49	12,87
10	42	38,93	19,64	18,96	7,98
11	51	40,86	15,35	22,11	15,68
12	66	61,33	13,85	12,8	10,72
13	51	46,77	20,33	18,31	9,63
14	53	44,88	18,14	12,2	10,99
15	43	31,48	22,6	18,16	11,35
16	36	27,47	22,47	19,23	2,75
17	50	40,12	19,12	8,05	5,89
18	49	40,37	21,58	17,32	9,19
19	61	56,69	22,19	13,03	6,59
20	72	71,99	22,07	19,19	14,76
Ср. зн	51,75	45,4395	20,634	15,9105	9,6615

Выраженность показателей личностного ресурса студентов управленческих специальностей до и после применения развивающей программы

№	Показатели личностного ресурса управл. специальностей	До	После	T <sub>эмп</sub>
<i>Саморегуляция</i>				
1	Планирование	3,7	3,75	-0,44
2	Моделирование	4,15	5,65	-3,94*
3	Самостоятельность	5,55	6,65	-3,508*
4	Общий уровень саморегуляции	29,85	32,1	-3,850*
<i>Самоотношение</i>				
1	Интегральная шкала самоотношения	73,55	76,95	-3,841*
<i>Уровень субъективного контроля</i>				
1	Общая интернальность	6,85	7,95	-3,345*
2	Интернальность в области произв. отношений	6,15	7,65	-3,331*
1	<i>Жизнестойкость</i>	45,44	51,75	-3,920*
1	<i>Мотивация достижения успеха</i>	164,95	170,45	-3,833*

Примечание: \*\* -  $p \leq 0,01$ , \* -  $p \leq 0,05$ .

## **Программа, направленная на развитие личностного ресурса студентов управленческих специальностей**

### **Содержание программы**

Комплекс тренинговой программы включает в себя 3 этапа:

1 этап - ориентировочный (1-2 занятия).

Цель: создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с основными принципами работы социально психологического тренинга, формулирование правил группы.

2 этап - основной (3-10 занятий).

Цель этапа: коррекция уровня ответственности и уверенности в себе у студентов менеджеров, повышение самооценки, развитие навыков саморегуляции, мотивации достижения успеха - способствовать осознанию своего поведения, пониманию собственных поступков; отработка навыков принятия решения, совладание со стрессом.

3 этап – закрепляющий (11 занятие).

Цель этапа: закрепление позитивных изменений в личности студентов менеджеров и формирование мотивации к дальнейшему самосознанию и совершенствованию.

Каждое занятие тренинга состоит из следующих основных компонентов:

- вступление (приветствие, рефлексия прошлого занятия, разминка);
- основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия);
- заключение (рефлексия и релаксация).

Основные **методы** работы на тренинге таковы: игра (психотехнические игры, ролевые игры и др.); групповая дискуссия (анализ ситуаций, мозговой штурм и т.д.); психогимнастика и техники телесно-ориентированной терапии, арт-терапия.

Можно выделить следующие формы работы на тренинге: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микро-группе, групповая работа и др.

### **Требования к ведущему**

Ведущий данной программы должен:

- знать психологические особенности студентов менеджеров;
- обладать навыками конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций;
- знать способы адекватного выражения чувств;
- знать принципы, методы и формы организации групповой работы со студентами.

Ведущим может быть психолог, прошедший специальную подготовку. Личность психолога является важнейшим фактором, определяющим успешность тренинга. Развивающий и оздоравливающий эффект возникает в тренинговой группе в результате создания атмосферы эмпатии, искренности, самораскрытия и особых теплых взаимоотношений между членами группы и психологом.

Возможно привлечение студентов старших курсов высших учебных заведений к проведению тренинговых занятий после прохождения дополнительного обучения для работы по данной программе.

### **Условия формирования групп студентов менеджеров**

В группе не должно быть более 20 студентов менеджеров. Группа набирается по результатам диагностики из числа студентов менеджеров с низким уровнем ответственности, заниженной самооценкой и низкими показателями саморегуляции.

### **Организация групповых занятий**

Каждое занятие рассчитано на 2 академических часа, частота проведения – 2-5 раз в неделю.

Занятия должны проходить в комнате, имеющей достаточную площадь для проведения динамических упражнений и оборудованной доской или планшетом.

**Ожидаемые результаты:**

- формирование адекватной самооценки;
- повышение ответственности студентов менеджеров за собственные поступки;
- развитие способности к саморегуляции поведения;
- формирование позитивных жизненных целей и повышение мотивации и способности к их достижению.

### План тренинговых занятий

№	Темы занятий	Количество часов
1	«Сотрудничество»	2 часа
2	«Знакомство»	2 часа
3	«Я тебя понимаю»	2 часа
4	«Мои проблемы»	2 часа
5	«Уверен на все 100»	2 часа
6	«Мотивация»	2 часа
7	«Полюби себя»	2 часа
8	«Мои слабости»	2 часа
9	«Будь собой»	2 часа
10	«Я учусь владеть собой»	2 часа
11	«Прощай...»	2 часа

#### Занятие № 1

##### *«Сотрудничество»*

**Цель:** создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с новой формой работы – социально-психологическим тренингом и основными принципами работы социально-психологического тренинга.

**Ожидаемый результат:** знакомство участников друг с другом, создание благоприятного психологического климата в группе.

**Материалы и оборудование:** ватман, маркеры, листы бумаги формата А4 (по количеству участников)

##### **I. Вступление**

**Время проведения:** 10 мин.

Введение. Слово ведущего.

Приветствие.

Разъяснение участникам об особенностях работы в тренинговой группе.

##### **II. Основная часть**

##### ***1. «Здравствуй, я рад познакомиться!»***

**Цель:** Создание групповой атмосферы: знакомство участников.

**Время проведения:** 10 мин.

**Содержание:** Участникам предлагается сделать себе визитку, т.е. указать на карточке своё имя, которым они будут пользоваться на протяжении всех занятий. При этом можно взять себе любое имя: своё настоящее; игровое имя; имя своего хорошего знакомого. Предоставляется полная свобода выбора. Затем нужно прикрепить свою визитку на одежду. В дальнейшем на всём протяжении занятий участники будут обращаться друг к другу по этим именам. На выполнение даётся 3 мин.

**Обсуждение:** по очереди каждый из участников представится и скажет о себе несколько слов, что он ожидает от занятий.

## **2. «Правила нашей группы».**

**Цель:** Выработка основных правил работы в тренинговой группе.

**Время проведения:** 10-15 мин.

**Содержание:** После того как участники познакомились, ведущий предлагает им правила работы в группе. Они их внимательно прочитывают и если все правила принимаются, то утверждают их. Если же участникам не нравится какое-либо правило, то они обосновывают своё недовольство и предлагают своё правило. Так же участники могут просто дополнить предложенные ведущим правила.

### **Правила:**

*1. Доверительный стиль общения.*

Предлагаем принять единую форму общения на «ты», по имени.

*2. «Здесь и теперь».*

Во время занятий все говорят только о том, что волнует каждого; то, что происходит с нами в группе, мы обсуждаем здесь и теперь.

*3. Не оцениваем друг друга.*

Мы не говорим: «Ты мне не нравишься», а говорим: «Мне не нравится твоя манера общения». Не переходим на личности.

*4. Уважение к говорящему.*

Когда высказывается кто-либо из членов группы, мы его внимательно слушаем, даём возможность сказать то, что он хочет. Не перебиваем его.

*5. Конфиденциальность всего происходящего в группе.*

Всё, что происходит во время занятий, никогда, ни под каким предлогом не выносятся за пределы группы. Мы доверяем друг другу и группе в целом.

*6. Активное участие в происходящем.*

Не замыкаемся в себе, всегда внимательны к другим, нам интересны другие люди.

*7. Искренность в общении.*

Во время работы группы мы говорим только то, что чувствуем и думаем по поводу происходящего, т.е. только правду. Если нет желания говорить искренне и откровенно, то мы молчим. Без обиды принимаем высказывания других членов группы.

*8. Как можно больше контактов и общения с различными людьми.*

У каждого из нас есть определённые симпатии. Но во время занятий мы стараемся общаться со всеми членами группы, и особенно с теми, кого меньше всего знаем.

Правила записываются на листе ватмана, который постоянно висит на стене во время всех последующих занятий группы.

Краткое обсуждение выполнения задания.

## **3. Игра «Поменяйтесь местами»**

**Цель:** сплочение коллектива, нахождение общего среди участников.

**Время проведения:** 10-15 мин.

**Содержание:** Ведущий стоит в центре круга и говорит признак, который относится к нескольким участникам, например: «Поменяйтесь местами те, кто сегодня проснулся рано!» Кто не успевает занять место – водит. В начале игры один стул убирается.

**Обсуждение:** Обмен впечатлениями после игры: в каких случаях все менялись местами? Когда вставали несколько человек? Когда вставал только один человек?

## **4. «Змея»**

**Цель:** сокращение эмоциональной дистанции между студентами менеджерами в группе.

**Время проведения:** 15-20 мин.

**Содержание:** Одному из участников группы предлагается выйти в коридор или другое помещение. После того как он вышел, оставшиеся берутся за руки так, чтобы получилась цепочка. Эта цепочка изображает змею, а два крайних участника – её голову и хвост. Как это часто бывает, змея сворачивается во всевозможные кольца – «запутывается». (Ведущий помогает «змее» запутаться, предоставляя инициативу запутывания «голове» В процессе запутывания можно перешагивать через сомкнутые руки, подлезать под них. В

конце запутывания «голова» и «хвост» змеи могут спрятать свои свободные руки, но братья за руки они не должны.)

Когда «змея» запуталась, ведущий приглашает студента менеджера, находившегося за дверью, и предлагает ему распутать «змею». При этом ему можно сообщить, что у неё есть «голова» и «хвост».

Краткое обсуждение выполнения задания.

### **III. Заключительная часть**

**Время проведения:** 10-15 минут

**Релаксация.** Используется метод последовательного напряжения и расслабления различных групп мышц. После выполнения упражнения участники рассказывают о своем опыте, отмечая, что хорошо получилось, а что было трудно расслабить.

**Получение обратной связи.** Ответы на вопрос: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания. Участники встают в круг и кладут руки на плечи друг другу. Они приветливо смотрят друг на друга и говорят: «Спасибо, до свидания»

### **Занятие №2**

*«Познакомимся поближе».*

**Цель:** установить контакт со студентами менеджерами.

**Ожидаемые результаты:** установление доверительных, партнерских отношений.

**Материалы и оборудование:** пустая коробка, листы бумаги формата А 4.

### **I. Вступление**

**Время проведения:** 10 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Рассказ о цели и содержании данного занятия.

#### **1. «Моё настроение».**

**Цель:** создание положительного настроения на работу

**Время проведения:** 5-10 мин.

Участникам предлагается сравнить своё настроение с каким-либо цветом (как вариант может быть сравнение с овощем, фруктом, погодой). Каждый по очереди высказывается, объясняя свой выбор.

Краткое обсуждение выполнения задания.

### **II. Основная часть**

#### **2. «Станьте в круг».**

**Цель:** сплочение коллектива на эмоциональном уровне.

**Время проведения:** 10 мин.

Все собираются тесной кучей вокруг ведущего. Когда он говорит «начали», закрывают глаза и начинают двигаться хаотичным образом в разные стороны, стараясь при этом ни на кого не наступить. При этом участники жужжат как пчёлы. Через некоторое время ведущий хлопает в ладоши. Все должны замолчать и застыть в том месте и позе, где их застал сигнал. Не открывая глаз и ни к кому не прикасаясь руками необходимо попробовать выстроиться в круг. Это должно происходить в полной тишине. Когда все участники заняли свои места и остановятся, ведущий хлопает в ладоши три раза, они открывают глаза и смотрят, какую фигуру удалось построить.

Краткое обсуждение выполнения задания.

#### **3. «Портрет»**

**Цель:** развитие умения анализировать личностные особенности других

**Время проведения:** 15-20 минут

Участникам предлагается нарисовать портреты сидящего рядом по часовой стрелке. При этом надо стремиться к реальному сходству, подмечая индивидуальные особенности. Чем больше похож портрет на человека, тем лучше. После того как задание выполнено, портреты отдают ведущему и он показывает их всей группе. Задача группы отгадать кто нарисован.

Краткое обсуждение выполнения задания.

#### **4. «Коллективная сказка»**

**Цель:** способствовать дальнейшему сплочению группы.

**Время проведения: 10-15 мин.**

Группе даётся задание придумать сказку. При этом первый говорит одно предложение, второй второе, представляющее собой продолжение сказки, и т.д. по кругу. В итоге должна получиться завершённая история.

Краткое обсуждение выполнения задания.

#### **5. «Зеркало»**

**Цель:** развитие внимания, умения работать в паре.

**Время проведения: 10-15 мин.**

Участникам предлагается разбиться по парам. Ведущий предлагает задания. Например: пришиваем пуговицу, собираемся в дорогу, печём пирог, выступаем в цирке. Особенность в том, что все задания необходимо выполнять попарно, напротив друг друга. Один становится зеркалом, т.е. будет копировать все движения своего партнёра. Затем партнёры меняются ролями. Все задания выполняются молча.

Краткое обсуждение выполнения задания.

#### **6. «Записки»**

**Цель:** объединение группы общим секретом

**Время проведения: 5 мин.**

Студентам менеджерам предлагается написать записки и сказать, что они будут прочитаны только в последний день занятий. Записки должны быть анонимными. После того как все закончили писать, ведущий собирает их и складывает в заранее подготовленную пустую коробку. Содержание записок может быть любым: от мудрых мыслей, которые посетили участников, до анонимных писем конкретному человеку.

В последний день коробка вскрывается, записки вынимаются, тренер зачитывает их вслух. Зачастую можно прочесть очень любопытные вещи.

### **III. Заключительная часть**

**Время проведения: 10 мин.**

**Релаксация.** Используется метод последовательного напряжения и расслабления различных групп мышц. После выполнения упражнения участники рассказывают о своем опыте, отмечая, что хорошо получилось, а что было трудно расслабить.

**Получение обратной связи** Ответы на вопрос: «Какое настроение у участников?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

**Занятие №3.**

**«Я тебя понимаю»**

**Цель:** отработка навыков уверенного поведения.

**Ожидаемые результаты:** создание спокойной, доверительной атмосферы в группе, тренировка участников группы навыкам расслабления, снятия телесных зажимов.

**Материалы и оборудование:** фломастеры, бумага, скотч, ножницы

#### **I. Вступление**

**Время проведения: 5 мин.**

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

### **1. Игра «Кенгуру»**

**Цель:** отработать навык взаимодействия с партнером, способствовать сплочению группы.

**Время проведения: 10мин**

**Содержание:** Участники делятся на пары. Один из них - кенгуру стоит, другой - кенгуренок - сначала встает спиной к нему (плотно), а затем приседает. Оба участника берутся за руки. Задача каждой пары именно в таком положении, не разнимая рук, пройти до противоположной стены, до ведущего, обойти помещение по кругу, попрыгать вместе и т. д.

На следующем этапе игры участники могут поменяться ролями, а затем - партнерами.

**Обсуждение:** участники игры в кругу делятся впечатлениями, ощущениями, возникшими у них при выполнении различных ролей.

## **II. Основная часть**

### **2. «Прогулка по сказочному лесу»**

**Цель:** снятие мышечных зажимов, развитие творческого воображения.

**Время проведения: 15 мин**

**Содержание:** Ведущий предлагает участникам представить, что они находятся в сказочном лесу, и попревращаться в различных животных (зайца, волка, лису, медведя, змею, жирафа и т.д.). Во время выполнения упражнения особенно важно поддерживать атмосферу психологической безопасности и безоценочности.

**Обсуждение:** после окончания упражнения участники обмениваются чувствами.

### **3. Понятие «тревожность»**

**Цель:** осознание личностного смысла понятия «тревожность»

**Время проведения: 10 минут**

**Содержание:** Участникам задается вопрос: «Какие ассоциации вызывает у вас это слово?». Все ассоциации записываются на доске. В ходе дальнейшего обсуждения необходимо подвести участников к представлению о том, что тревожность – это личностная черта, проявляющаяся в легкости формирования беспокойства и страхов.

### **4. «Я - Алла Пугачева»**

**Цель:** отработать навык уверенного поведения в конкретных ситуациях.

**Время проведения: 10 мин**

**Содержание:** Упражнение проводится по кругу. Каждый участник выбирает для себя роль значимого для него и в то же время известного присутствующим человека (Алла Пугачева, президент США, сказочный персонаж, литературный герой и т. д.).

Затем он проводит самопрезентацию (вербально или невербально: произносит какую-либо фразу, показывает жест, характеризующий его героя). Остальные участники пытаются отгадать имя «кумира».

**Обсуждение:** каждый участник вербализует те чувства, которые возникли у него в ходе презентации.

### **5. «Скульптура» (известная игра)**

**Цель:** развить умение владеть мышцами лица, рук, ног и т. д., снизить мышечное напряжение.

**Время проведения: 15-20 минут**

**Содержание:** Студенты менеджеры разбиваются на пары. Один из них - скульптор, другой - скульптура. По заданию взрослого (или ведущего) скульптор лепит из «глины» скульптуру:

-ребенка, который ничего не боится;

-ребенка, который всем доволен;

-ребенка, который выполнил сложное задание и т. д.

Темы для скульптур может предлагать ведущий, а могут выбирать сами студенты. Затем студенты менеджер могут поменяться ролями. Возможен вариант групповой скульптуры

**Обсуждение:** спросить, что чувствовали участники в роли скульптора, скульптуры, какую фигуру приятно было изображать, какую — нет.

### **III. Заключительная часть**

#### **6. «Щепки на реке»**

**Цель:** создать спокойную, доверительную атмосферу в группе, провести релаксацию

**Время проведения:** 15 минут

**Содержание:** участники встают в два длинных ряда, один напротив другого. Это — берега реки. Расстояние между рядами должно быть больше вытянутой реки. По реке сейчас поплывут Щепки. Один из желающих должен «проплыть» по реке. Он сам решит, как будет двигаться: быстро или медленно.

Участники игры - «берега»- помогают руками, ласковыми прикосновениями, движению щепки, которая сама выбирает путь: она может плыть прямо, может крутиться, может останавливаться и поворачивать назад... Когда Щепка проплывет весь путь, она становится краешком берега и встает рядом с другими. В это время следующая Щепка начинает свой путь...

Упражнение можно проводить как с открытыми, так и с закрытыми глазами (по желанию самих Щепок).

**Обсуждение:** участники делятся своими ощущениями, возникшими у них во время «плавания», описывают, что они чувствовали, когда к ним прикасались ласковые руки, что помогало им обрести спокойствие во время выполнения задания.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

#### **Занятие № 4**

##### **«Мои проблемы»**

**Цель:** отработка навыков ответственности.

**Ожидаемые результаты:** создание спокойной, доверительной атмосферы в группе, тренировка участников группы в умении общаться.

**Материалы и оборудование:** фломастеры, бумага, скотч, карточки со скороговорками

##### **I. Вступление**

**Время проведения:** 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

##### **1. «Поговорим о дне вчерашнем»**

**Цель:** получение обратной связи, создание атмосферы спокойного и откровенного обсуждения, настрой на более серьезное отношение при выполнении следующих упражнений и этюдов.

**Время проведения:** 5 минут

**Содержание:** Работу лучше всего организовать в большом круге, а если присутствуют более 15—16 человек в микрогруппах по 7 — 8 человек. В ходе этого упражнения необходимо создать атмосферу неспешного, искреннего обмена мнениями. Высказываются только желающие, остальные внимательно слушают и помогают говорящему улыбкой, кивком головы и другими жестами.

Ведущий: «Для эффективной работы группы нам необходимо обязательно анализировать то, что происходит во время занятий. Вы, вероятно, вспоминали прошедшую встречу. Поделитесь со всеми своими впечатлениями о прошедшем занятии. Что помогло в работе

над собой? Что так и не получилось? В чем причины? Какие претензии есть к членам группы, ведущему? Все ли понятно? Может быть, есть предложения по их изменению и добавления?»

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

## **II. Основная часть**

### **2. Мини-лекция «Что такое ответственность»**

**Цель:** осознание смысла понятия «ответственность»

**Время проведения:** 5-10 мин.

**Содержание:** Тренер дает определение термина. В психологии под ответственностью понимается осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью человека с точки зрения выполнения им принятых норм и правил. Идея Д.Роттера о двух типах возложения ответственности, или локуса контроля. Говоря о локусе контроля личности, имеют в виду склонность человека видеть источник управления своей жизнью либо во внешней среде, либо в самом себе. То есть здесь речь идет о двух типах локуса контроля: интернальном и экстернальном. При первом человек принимает ответственность за события, происходящие в его жизни, на себя, объясняя их своим поведением, характером, способностями; при втором человек приписывает ответственность за все внешним факторам: другим людям, судьбе или случайности, окружающей среде.

**Обсуждение:** Ведущий задает участникам следующие вопросы: «Какие ассоциации рождает это слово?», «Зачем ответственность нужна человеку?».

### **3. «Принятие ответственности»**

**Цель:** исследование процесса принятия ответственности.

**Время проведения:** 15 минут.

**Содержание:** группа разбивается на пары. Участники поочередно говорят о том, что они осознают, чувствуют, хотят и т.п. Каждая фраза заканчивается словами «я беру ответственность на себя».

Примеры:

«Я осознаю, что я сейчас делаю...(что-то) и я беру на себя ответственность за это».

«Я сейчас чувствую...(что-то) и я беру на себя ответственность за это».

«Я сейчас хочу (попросить помощи) и я беру на себя ответственность за это».

Ведущий задает участникам следующие вопросы: «Что вы чувствуете, произнося эти фразы? Постарайтесь осознать как можно больше переживаний, происходящих с вами, когда говорит партнер. Отследите свои реакции на то, что говорит собеседник.

Обсуждение. Нести ответственность часто мешают страх наказания, унижения, опасение, что тебя не поймут и не простят.

### **4. «Принятие ответственности на себя»**

**Цель:** развить чувство ответственности за свои поступки у студентов менеджеров.

**Время проведения:** 15 минут

**Содержание:** участникам предлагается вспомнить испытанные ими чувства, когда происшествие, связанное с их проступком, закончилось чувством вины, облегчение, желание, чтобы этого больше не повторилось.

**Обсуждение:** предлагается, вспомнив, какой-либо свой поступок, подумать, как можно было бы поступить, чтобы не случилось неприятностей. Подчеркивается важность стремления предвидеть последствия своих поступков, а также обращается внимание на умение анализировать, то, что уже случилось, поскольку это может помочь в дальнейшем в похожих обстоятельствах не совершать ошибок.

### **5. «Мотивация ответственности»**

**Цель:** определение источника ответственности.

**Время проведения:** 10-минут

**Содержание:** в парах участники по очереди отвечают на вопрос «Что я хочу?»

**Обсуждение:** участники отвечают на вопросы ведущего: «Что было сложного в этом упражнении?», «Помогает ли данное упражнение определить источник ответственности?» и т.д.

### **6. «Карусель»**

**Цель:** исследование различий в принятии ответственности.

**Время проведения:** 15 минут

**Содержание:**

Группа производит расчет на 1-й и 2-й номера. «Первые» номера становятся в круг и стоят лицом ко «вторым» номерам, которые образуют внешний круг. Участники располагаются друг против друга.

В течение одной минуты «вторые» номера выговаривают партнеру напротив: «Я хочу.., я хочу.., я хочу...» Через минуту «карусель» сдвигается на одного человека. В ходе всей процедуры образуется «энергетический котел»: все выговариваются без критики в течение определенного времени одному и тому же человеку. Затем «первые» номера аналогичным образом выполняют следующее задание: говорить каждому «второму» номеру фразы «Я могу.., я могу.., я могу...».

Возможны варианты этого упражнения, когда участники поочередно говорят: «Мои планы на предстоящие полгода...», "Конкретный способ достижения поставленной цели...».

В ходе группового обсуждения необходимо постараться обсудить, например, такую тему, как «Почему мы очень мало ориентируемся на то, чего мы хотим».

**Обсуждение** В ходе обсуждения участники по кругу делятся своими впечатлениями. Далее все участники обсуждают возможности использования данного упражнения в повседневной практике.

## **III. Заключительная часть**

### **7. «Медитация»**

**Цель:** расслабление, релаксация

**Время проведения:** 10 мин

**Содержание :** участники расслабляются, закрывают глаза и представляют себя на небольшой выставке, где находятся портреты людей, вызывающих у них раздражение, обиду, гнев. Они «ходят» по этой выставке, рассматривают портреты. Затем выбирают один из этих портретов, представляют этого человека. Им предлагается представить, что они говорят этому человеку и делают с ним все, к чему побуждают их чувства, не сдерживаясь.

**Обсуждение:** участники делятся своими ощущениями, возникшими у них во время «похода на выставку», описывают, что они чувствовали во время выполнения задания.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

### **Занятие № 5**

#### **«Уверен на все 100»**

**Цель:** знакомство с понятием «уверенность», «самооценка».

**Ожидаемые результаты:** формирование адекватной самооценки и уверенности в себе.

**Материалы и оборудование:** мяч, бумага формата А4.

## **I. Вступление**

**Время проведения:** 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

### **1. «Приветствие на сегодняшний день»**

**Цель:** сплочение группы, создание рабочей атмосферы

**Время проведения:** 5- 10 минут.

**Содержание:** Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому адресуете пожелание и одновременно говорите его. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь бросает его следующему, высказывая ему пожелания на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить.

#### **Упражнение «Образы»**

**Время проведения:** 10 минут.

**Цель:** разогрев в начале занятия, снятие напряжённости.

**Содержание:** Участники группы сидят в кругу. Они придумывают себе образ и по очереди представляются в виде веселого человека, зануды, раздраженного, равнодушного, делового и так далее. Остальные участники должны отгадать представленный образ. С учетом того, что повторяться нельзя.

**Обсуждение:**

Какие эмоции возникали во время упражнения?

Возникли ли трудности в придумывании и представлении образа?

## **II. Основная часть**

### **2. Упражнение «Ода о себе»**

**Время проведения:** 15 минут.

**Цель:** формирование адекватной самооценки.

**Содержание:** возьмите лист бумаги. Вам нужно написать о себе хвалебную оду. (Хвалите себя! Желайте себе добра, здоровья, успехов в делах, работе. Любви и всего остального). Форма изложения – небольшие предложения из 5-10 слов. Напишите несколько од. Выберите из них ту, которая нравится больше всего. Теперь по желанию можно поделиться друг с другом получившимся результатом (можно прочитать свою оду вслух, можно показать ее кому-либо из участников).

Вы можете красиво переписать понравившуюся оду, поместить в рамочку и поставить дома на видном месте. Каждое утро прочитывайте эту оду вслух или мысленно. Вы сможете почувствовать, как при чтении у вас повышается настроение, жизненный тонус, как вы наполняетесь жизненными силами, и окружающий мир становится светлым и радостным.

**Обсуждение:** Возникали ли у вас трудности в написании оды о себе? Как вы считаете, повлияет ли на ваше восприятие себя данное упражнение?

### **3. «Ощущение уверенности»**

**Цель:** повышение уверенности в себе.

**Время проведения:** 20 минут.

**Содержание:** Каждый участник должен сознательно вызвать в себе ощущения, которые ассоциируются с уверенностью. Для этого достаточно вспомнить и заново пережить три ситуации, в которых вы чувствовали себя, как никогда, уверенно. Как правило, люди говорят о том, что в таких случаях у них словно крылья за спиной вырастают. Уверенному человеку кажется, что он внезапно вырос, что все кругом – его единомышленники. Внутри появляется стержень, человек распрямляет спину, и, расправив плечи, прямо смотрит в глаза другим. Возникает чувство, что координация движений у него просто великолепно и он легко сможет выполнить самый сложный акробатический пируэт.

**Содержание:** Понравилось ли упражнение? Какие чувства у вас возникали во время упражнения?

### **4. Упражнение «Уверенность»**

**Время проведения:** 15 минут.

**Цель:** формирование самоуважения, доверия к самому себе, повышение уверенности в себе.

**Содержание:** вызывается желающий участник, он садится на стул напротив остальных игроков. Он должен довериться на столько, насколько он считает нужным, раскрыть себя для остальных членов группы. Ему надо говорить о самом себе. Все, что он считает нужным. Этот участник может рассказывать о своих приобретениях в ходе занятий, о собственных переживаниях, впечатлениях, о том, как он себя чувствует в данной группе, что неприятно задевало его «Я», а что вдохновляло, и т.п. О своих способностях; планах на будущее. По окончании рассказа участника остальные задают ему интересующие их вопросы, относящиеся к участнику. По желанию участников группы можно выслушать нескольких человек или каждого члена группы.

**Обсуждение:** Трудно ли было рассказывать о себе? Какие чувства у вас возникали? О чем хотелось рассказать в первую очередь? О чем бы вы хотели узнать более подробно?

### **5. Упражнение «Круг уверенности»**

**Время выполнения 10 минут.**

**Цель:** формирование навыков уверенного поведения.

**Содержание:** Представьте себе невидимый круг диаметром около 60 см на полу, примерно в полуметре от себя.

Зайдите в круг и продолжите фразу «Я уверен в себе, если...», «Я не уверен в себе, если...»

**Обсуждение:** Делается вывод, что чувство уверенности появляется, если человек владеет ситуацией.

### **6. Упражнение «Клубочек».**

**Время выполнения 10 минут.**

**Цель:** выявление лиц, имеющих проблемы в общении, высказывании своих мыслей, формирование навыков уверенного поведения.

**Материалы:** клубок ниток.

**Содержание:** Участники сидят в кругу, психолог, держа в руках клубочек, обматывает нитку вокруг пальца, задает любой, интересующий его вопрос участнику игры (Например: «Что ты любишь? Чего ты боишься» и т.д.), тот ловит клубочек, обматывает нитку вокруг пальца, отвечает на вопрос, а затем задает свой следующему игроку. Таким образом, в конце клубочек возвращается ведущему. Все видят нити, связывающие участников игры в одно целое, определяют, на что похожа образовавшаяся фигура. Участники могут узнать много нового друг о друге.

Если психолог вынужден помогать затрудняющемуся человеку, то он берет при этом клубочек себе назад, подсказывает и опять кидает участнику. В результате можно увидеть людей, испытывающих затруднения в общении, у психолога с ними будут двойные, тройные связи.

## **III. Заключительная часть**

### **7. Психогимнастика «Вверх по радуге»**

**Время выполнения 5-7 минут.**

**Цель:** расслабление и снижение эмоционального напряжения.

**Содержание:** Сейчас мы сделаем с вами упражнение, которое позволит немного отдохнуть и расслабиться. Студенов просят встать, закрыть глаза, сделать глубокий вдох и представить, что вместе с этим вдохом они взбираются вверх по радуге, а выдыхая, съезжают с неё как с горки. Упражнение повторяется 3 раза.

Ритуал прощания.

## **Занятие № 6**

### **«Мотивация»**

**Цель:** достижение повышения уровня мотивации, достижения удачи и снижения уровня мотивации избегания неудачи

**Ожидаемые результаты:** осознание участниками своих мотивационных задач.

**Материалы и оборудование:** листы, ручки.

### **I. Вступление**

**Время проведения:** 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

#### ***1. «Испорченный телефон»***

**Цель:** сплочение группы, создание рабочей атмосферы

**Время проведения:** 5- 10 минут.

**Содержание:** Участники встают в цепочку. Психолог встает в конце цепочки. Таким образом, все студенты повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом стоящему впереди подростку. Затем он жестами показывает какой-либо предмет (спичечный коробок, пистолет, волейбольный мяч и т.д.). Первый участник поворачивается лицом ко второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему, третий – четвертому и т.д. Последний участник показывает предмет.

### **II. Основная часть**

#### ***2. «Мотивация»***

**Необходимое время:** 25 минут.

**Оборудование:** листы, ручки.

**Цель:** развитие положительной Я-концепции участников и повышение уровня взаимопонимания, осознание собственного мотивационного фактора выбранной деятельности.

**Содержание:** вступительное слово психолога: «У каждого из нас есть определенное представление о самом себе, о тех ролях, которые он хотел бы играть в жизни, о сильных и слабых сторонах своей личности. Мы чувствуем себя счастливыми тогда, когда можем жить в соответствии с этим образом себя, причем как в личной жизни, так и в профессиональной. Однако нередко мы считаем, что в профессиональной деятельности не следует проявлять свою личность. Но тогда мы довольно скоро начинаем чувствовать напряжение и неудовлетворенность работой. У вас есть возможность более глубоко познакомиться друг с другом, для того чтобы найти способы организации совместной тренинговой работы, в которой учитывались бы ваши личностные особенности, узнать о профессиональной мотивации участников тренинга.

Каждому из вас надо будет сейчас нарисовать следующую схему: в середине листа нарисуйте квадрат и впишите в него такие особенности вашей личности, которые вам кажутся важными для будущей работы в коллективе. Вокруг квадрата напишите те личностные качества, которые вы не можете использовать в будущей профессиональной деятельности, потому что, с вашей точки зрения, они не нужны и, более того, являются даже неуместными. И последнее, что именно вас побуждает заниматься данной деятельностью».

#### ***3. «Персонаж успеха».***

**Время проведения:** от 20 минут.

**Цель:** повышение уровня мотивации достижения посредством самоанализа и отождествления.

**Оборудование:** не требуется.

**Содержание:** Определите для себя персонаж. Это может быть: сказочный персонаж, герой любимого фильма, животное. Персонаж, которому присущи: целеустремленность в действиях, преодолевая препятствия стремление достичь результата. Попробуйте отождествиться, ассоциироваться с персонажем, который в вашем воображении будет настойчиво, невзирая на трудности и препятствия, направляться к своей цели и добьется

ее. Побудьте в образе этого персонажа, и попытайтесь не менее пяти минут, также преодолевая в воображении трудности, достичь своего. Когда мы отождествляемся с героем, мы пытаемся перенять его качества, в воображаемой ситуации успешно находим решения проблем - это имеет определенное влияние на нашу личность. Данное упражнение помогает избавиться от неуверенности, предвосхитить ситуацию для достижения своей цели, найти причины неудач, способствует настойчивости и повышению мотивации достижения.

**Обсуждение:** Что вы хотели достичь? Почему выбрали именно этот персонаж? Что вам мешает добиться определенной цели? И т.д.

#### **4. Упражнение: «Мой идеал»**

**Время проведения:** 20 мин.

**Оборудование:** не требуется.

**Цель:** актуализация мотива идентификации, соотнесение мотива достижения каждым участником со своим идеалом, духовными ценностями, а также личностное принятие мотивов группы.

**Содержание:** психолог произносит инструкцию: расскажите о своем идеале и о том, как на ваш взгляд мотив достижения может помочь вам в приближении к идеалу, назовите пять своих приоритетных ценностей и соотнесите их с мотивом достижения. Затем вместе со всеми участниками составьте модель идеального коллектива сотрудников, и назовите мотивы, которые приведут его к успешной и эффективной деятельности.

#### **5. Упражнение «Надо – хочу»**

**Время проведения:** 20 минут.

**Оборудование:** лист бумаги, ручка.

**Цель:** развитие умения определять и трансформировать мотивы, т.к. знание мотива – понимание и осознание необходимости выполнения определенной деятельности, не всегда побуждает к ней. Поэтому важно трансформировать «знаемые» мотивы в реально действующие. Для этого наделяем мотивы личностным смыслом.

**Содержание:** психолог произносит инструкцию: «Напишите на листке бумаги 5 дел, которые вы считаете, что вам необходимо сделать, начните эти записи со слов «не надо...», далее напишите 5 причин, которые вам мешают осуществить запланированные дела, начиная с фразы: «я не могу...». А теперь у каждой фразы, вместо «мне надо» напишите: «я хочу», и соответственно вместо «я не могу», напишите «я не хочу».

### **III. Заключительная часть**

#### **5. «Веселая гусеница»**

**Цель :** достижение состояния эмоциональной разрядки.

**Время проведения:** 10-15 минут

**Содержание :** Упражнение проводится под веселую музыку. Участники выстраиваются в шеренгу друг за другом. Между спиной стоящего впереди и грудью следующего за ним подростка зажат воздушный шарик. Гусеница начинает двигаться все быстрее и быстрее, извиваясь и делая повороты, а задача студентов, чтобы ни один шарик не упал и не лопнул. Условие: реками не помогать!

**Замечания для ведущих:** Примите участие в игре, это очень весело и помогает сбросить негативные эмоции.

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

#### **Занятие № 7**

##### **«Полюбить себя»**

**Цель:** прояснение Я-концепции; развитие уверенности в себе через любовь; закрепление благоприятного отношения к себе.

**Ожидаемые результаты:** повышение самооценки.

**Материалы и оборудование:** повязки на глаза, бумага, магнитофон

## **I. Вступление**

**Время проведения: 5 мин.**

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

### ***1. «Молекулы»***

**Цель:** создание благоприятной для дальнейшей работы атмосферы.

**Время проведения: 10 минут.**

**Содержание:** студентам предлагается представить себя атомами: согнуть руки в локтях и прижать кисти к плечам. Психолог говорит: « Атомы постоянно двигаются и время от времени объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно будет определяться тем, какое число будет названо. Сейчас начните быстро двигаться по этой комнате, и я время от времени буду говорить какое-то число, например три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы, по три атома в каждой. Молекула должна выглядеть так: атомы стоят лицом друг к другу, соприкасаясь друг другом предплечьями».

## **II. Основная часть**

### ***2. «Бип!»***

**Цель:** развитие навыков эффективного общения.

**Время проведения: 15 минут**

**Содержание:** Вся группа, за исключением водящего, сидит кругом (на стульях или в креслах).

Водящий с завязанными глазами ходит внутри круга, периодически садясь к участникам на колени. Его задача — угадать, к кому он сел. Ощупывать не разрешается, садиться надо спиной к сидящему, так, как будто садишься на стул.

Сидящий должен сказать «Бип!», желательно «не своим голосом», чтобы его не узнали. Если водящий угадал, на чьих коленях он сидит, то это член группы начинает водить, а предыдущий садится на его место.

### ***3. Не могу полюбить себя***

**Цель:** определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций.

**Время проведения: 20 минут**

**Содержание:** Ведущие: «В течение ближайших 15 минут вы должны составить как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дальше, но ни в коем случае не меньше. Написали?»

Теперь вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам типа: «Любить себя нескромно», «Человек должен любить других, а не себя». Мы уже выясняли, что подобные высказывания — лишь ширма, за которой неудачник прячется от реальных причин своих неудач. Поэтому пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами.

Теперь перед вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, список того, что портит вам жизнь.

Прежде всего подумайте: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы простили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не могли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть.

Почему бы вам не сделать то же самое для себя?

Почему не помочь самому себе?

Выпишите их в отдельный список, а из этого вычеркните. Ну что, много ли осталось?

Давайте поступим с ними таким образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

#### **4. Я в лучах солнца**

**Цель:** развитие навыков уверенного поведения и уверенности в себе

**Время проведения:** 10 минут.

**Содержание:** Участникам предлагается на отдельном листе нарисовать солнце так, как его рисуют дети: с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке надо написать свое имя или нарисовать свой портрет. Около каждого луча написать что-нибудь хорошее о себе. Задача — написать о себе как можно лучше.

**Ведущий:** «Носите этот листочек всюду с собой. Добавляйте лучи. А если вам станет особенно мерзко на душе и покажется, что вы ни на что не годитесь, достаньте это солнце, посмотрите на него и вспомните, почему вы написали о том или другом своем качестве. Приводите как можно более конкретные примеры, выражающие это качество. Еще лучше записать это в дневник или на магнитофон.

Одно предупреждение все же необходимо. Любить себя - это не значит все время гладить себя по головке и все прощать. Любить себя - это значит понимать свои слабости и недостатки и даже отвратительные черты, для того чтобы иметь силы и возможности их преодолеть, становиться лучше, сильнее, независимее. А значит, быть готовым к тем трудностям, которые обязательно выпадут на вашу долю.

#### **5. «Гимн себе»**

**Цель:** развитие навыков уверенного поведения

**Время проведения:** 15 минут

**Содержание:** **Ведущий:** «Я — это Я. Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я.

Есть люди, чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я.

Поэтому все, что исходит от меня, — это подлинно мое, потому что именно Я выбрал(а) это.

Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая все мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут увидеть; мои чувства, какими бы они ни были, — тревога, удовольствие, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой рот и все слова, которые он может произносить, — вежливые, ласковые или грубые, правильные или неправильные; мой голос, громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или ко мне самому(самой).

Мне принадлежат все мои фантазии, мои мечты, все мои надежды и мои страхи.

Мне принадлежат все мои победы и успехи. Все мои поражения и ошибки.

Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу очень близко познакомиться с собой.

Я могу полюбить себя и подружиться с собой. И Я могу сделать так, чтобы все во мне содействовало моим интересам.

Я знаю, что кое-что во мне озадачивает меня, и есть во мне что-то такое, чего Я не знаю.

Но поскольку Я дружу с собой и люблю себя,

Я могу осторожно и терпеливо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о себе самом(самой).

Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что Я делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, — это мое. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я в данный момент.

Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видел(а) и ощущал(а), что Я говорил(а) и что Я делал(а), как Я думал(а) и как Я чувствовал(а), Я вижу, что не вполне меня устраивает.

Я могу отказаться от того, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется очень нужным, и открыть что-то новое в себе самом (самой).

Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, говорить и действовать. У меня есть все, чтобы быть близким(ой) с другими людьми, чтобы быть продуктивным(ой), вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня.

Я принадлежу себе и поэтому я могу строить себя.

Я — это Я, и Я — это замечательно.

### **III. Заключительная часть**

#### ***6. «Формула любви к себе»***

**Цель:** достижение состояния эмоциональной разрядки.

**Время проведения:** 5 минут

**Содержание:** Ведущий: «Вспомните известный мультфильм про маленького серенького ослика, которому надоело быть осликом. И он стал вначале бабочкой, потом, если не ошибаюсь, птичкой, потом кем-то еще... Пока наконец не понял, что для него самого и для всех других будет лучше, если он останется маленьким сереньким осликом.

Поэтому, прошу вас, не забывайте каждый день подходить к зеркалу, смотреть себе в глаза, улыбаться и говорить: «Я люблю тебя (и назовите свое имя) и принимаю тебя таким, какой ты есть, со всеми достоинствами и недостатками. Я не буду бороться с тобой, и мне совершенно незачем побеждать тебя. Но моя любовь даст мне возможность развиваться и совершенствоваться, самому радоваться жизни и приносить радость в жизнь других».

Получение обратной связи через вопросы: «Какое настроение у участников?», «Менялось ли оно в ходе упражнений?», «Что понравилось в занятии?», «Что не понравилось?».

Оглашение тематики следующего занятия.

Ритуал прощания.

### **Занятие № 8.**

#### ***«Мои слабости»***

**Цель:** научение говорить о себе только позитивно; активизация процесса самопознания; повышение самопонимания на основе своих положительных качеств.

**Ожидаемые результаты:** повышение самооценки.

**Материалы и оборудование:** фломастеры, бумага, скотч, ножницы

#### **I. Вступление**

**Время проведения:** 5 мин.

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

#### ***1. «Приветственная фраза»***

**Цель:** сплочение группы, актуализация позитивного опыта участников.

**Время проведения:** 10 минут.

**Содержание:** студенты садятся в круг, затем один из них просит другого передать третьему какую-либо приветственную фразу. Второй участник передает третьему эту фразу, третий просит второго передать первому несколько слов благодарности, а сам тем временем просит четвертого участника передать пятому свое приветствие. Четвертый передает пятому приветствие, посланное третьим участником, тот посылает обратно благодарность и т. д. Слова приветия и благодарности должны быть краткими: одна-две фразы, не более.

Приблизительный вариант: «Доброе утро! Вы прекрасно выглядите!»

Обратное послание: «Спасибо. Вы очень любезны».

#### **II. Основная часть**

## **2. «Автопилот»**

**Цель:** поможет лучше разобраться в себе и настроиться на радостную и продуктивную жизнь в дальнейшем.

**Время проведения:** 15 минут.

**Содержание:** Участники должны записать не менее десяти фраз-установок типа: «Я умный!», «Я сильный!», «Я обаятельная!», «Я красивая!» и т. п.

Естественно, эти установки должны относиться непосредственно к вам, отражать ваши жизненные цели и стремление стать именно таким.

Необходимо отнестись к этому заданию серьезно, так как жизнь человека во многом определяется именно тем, что он о себе думает, что он чаще всего себе говорит. Ни в коем случае нельзя чтобы участники писали фразы, подчеркивающие их слабости и недостатки. Это должна быть оптимистическая программа будущего, своеобразный автопилот, который поможет вам в любых жизненных ситуациях.

## **3. «Комплименты»**

**Цель:** расширить знания участников о самих себе, повысить самооценку.

**Время проведения:** 20 минут.

**Содержание:** Каждому участнику группа рассказывает о том, что в нем нравится. Упражнение эффективно только в том случае, если комплимент говорят искренне, а слушающий их молча принимает, не пытаясь противоречить или благодарить.

## **4. «Что мне нравится, что я люблю в самом себе?»**

**Цель:** принятие себя.

**Время проведения:** 15 минут.

**Содержание:** Участники по очереди отвечают на вопрос «Что мне нравится, что я люблю в самом себе?». Важно следить за тем, чтобы участники говорили уверенным и радостным тоном, не преуменьшая свои достоинства, а преувеличивая их (например, не «иногда я бываю умной», а «я невероятно умная»). Группа должна поддаривать каждого участника, принимая его и радуясь вместе с ним.

## **5. «Что я люблю делать?»**

**Цель:** принятие себя.

**Время проведения:** 5-10 минут.

**Содержание:** Участники по очереди отвечают на вопрос, вынесенный в название упражнения.

## **III. Заключительная часть**

### **6. «Я ценю себя»**

**Цель:** осознание внутренних ресурсов, повышение уверенности в себе.

**Время проведения:** 10 минут

**Содержание:** Сядьте поудобнее на стуле так, чтобы ноги стояли на полу. Слегка прикройте глаза и просто следите за дыханием. Теперь направьте свой мысленный взор вовнутрь и скажите себе, что вы себя любите.

Это может звучать примерно так: «Я высоко ценю себя». Это придаст вам силы и укрепит дух. Выполняя это упражнение, периодически следите за своим дыханием.

Теперь сосредоточьтесь еще сильнее и определите то место, где хранится сокровище, носящее ваше имя. Приближаясь к этому священному месту, подумайте о своих возможностях: способности видеть, слышать, осязать, ощущать вкус и запах, чувствовать, думать, двигаться и делать выбор. Как следует подумайте о каждой из этих возможностей, вспомните, как часто вы пользовались ими, как пользуетесь сейчас, как нужны они будут в дальнейшем.

Теперь вспомните, что это все — вы, что это вы можете увидеть новые картины, услышать новые звуки и т. д. Постарайтесь осознать, что благодаря этим возможностям вы никогда не будете беспомощными.

А теперь вспомните, что вы — частица Вселенной; вы получаете энергию из недр земли, благодаря ей вы можете уверенно стоять на ногах, понимать смысл окружающего мира, вас заряжают и другие люди, которые готовы быть с вами и нуждаются в вас.

Помните, вы свободны, чтобы все видеть и слышать, но выбираете лишь то, что вам нужно. И тогда отчетливо скажите «да» тому, что необходимо, и «нет» всему ненужному и лишнему. Вы будете нести добро и себе, и другим вместо зла и бессмысленной борьбы.

А теперь снова сосредоточьтесь на своем дыхании.

Ритуал прощания.

### **Занятие № 9.**

**«Будьте собой, но в лучшем виде»**

**Цель:** обучение тому, как находить в себе скрытые особенности личности и использовать приемы для изменения в лучшую сторону; развитие способности понимания своего состояния и состояния других людей.

**Ожидаемые результаты:** повышение самооценки.

**Материалы и оборудование:** фломастеры, бумага, скотч, стикеры

#### **I. Вступление**

**Время проведения: 5- 10 минут**

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после предыдущего занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

#### **II. Основная часть**

##### ***1. «Восковая палочка»***

**Цель:** сплочение группы, создания рабочей атмосферы

**Время проведения: 10 минут**

**Содержание:** Группа стоит в кругу близко друг к другу, выставив ладони на уровне груди внутрь круга. Руки согнуты в локтях. Участник в центре круга — «восковая палочка». Его ноги «прибиты» к полу, а костей у него нет. «Палочка», закрыв глаза, качается, группа мягко перетасовывает ее от одного члена группы к другому.

Это упражнение может быть использовано как тест на групповую сплоченность, индивидуальную агрессивность, тревожность и напряженность.

##### ***2. Художественный фильм***

**Цель:** повышение самооценки, развитие процесса самораскрытия

**Время проведения: 15-20 минут**

**Содержание:** Ведущий: «Станьте режиссером своей жизни, вместо того чтобы быть актером. Поставим фильм — каждый про свою будущую жизнь.

Вот как предлагает это сделать московский психолог Н. Н. Толстых: «Представьте себе всю вашу будущую жизнь как художественный фильм, в котором вы играете главную роль. Вы сами - и сценарист, и постановщик, и директор картины. Вам решать, о чем этот фильм, вам выбирать, какие в нем будут действовать персонажи, где будут происходить события». А дальше - *внимание!* *Очень важный момент* - надо нарисовать на бумаге свой портрет - портрет героя будущего фильма, но не обычный автопортрет, а портрет того, кем бы вы хотели стать. При этом не важно, будет ли этот рисунок выполнен в реалистической, абстрактной или в какой угодно другой манере. Важно, чтобы он отражал вас таким, каким вы хотели бы видеть себя в будущем.

Отдохните немного и посмотрите на него. Скажите себе: «Это я. Такой, каким я сделал себя сам. Нравлюсь ли я себе таким?» Если нет или не совсем, все еще можно исправить. Внесите необходимые изменения, уберите ненужное, добавьте детали. Сделайте все, чтобы вы были довольны. Не торопитесь.

**Обсуждение:** Участникам предлагается ответить на вопрос: Теперь вы нравитесь себе? Тогда опишите словами то, что вы в него вложили.

### **3. «Царская семья»**

**Цель:** повысить самооценку участников группы.

**Время проведения:** 15 мин

**Содержание:** Участники делятся на 4 подгруппы, каждая из которых получает карточку с заданием «изобразить семейный портрет».

*1-я подгруппа* представляет царскую семью; *2-я подгруппа* — семью всемирно известного ученого; *3-я подгруппа* — семью «новых русских»; *4-я подгруппа* — семью кинозвезды. Подгруппы по очереди представляют «семейную фотографию». Остальные участники пытаются отгадать, кто «изображен» на «фото».

**Обсуждение:** участники отвечают в кругу на вопрос «Что вы чувствовали во время выполнения упражнения?»

### **4. «Недотроги»**

**Цель:** повысить самооценку студентов менеджеров.

**Время проведения:** 15 мин.

**Содержание:** Ведущий вместе со студентами в течение нескольких минут рисуют карточки с пиктограммами. Необходимо обсудить со студентами, что означает каждая пиктограмма. Например, картинка с изображением улыбающегося человечка может символизировать Веселье, с изображением, например, двух одинаковых нарисованных конфет - Доброту или Честность. Вместо пиктограмм можно записать на каждой карточке какое-либо положительное качество студента (обязательно положительное!).

Каждому участнику выдается 5-8 карточек. По сигналу ведущего участники стараются закрепить на спинах товарищей (при помощи скотча, стикеров и т. д.) все карточки.

По следующему сигналу ведущего студенты прекращают игру и обычно с большим нетерпением снимают со спины «добычу». На первых порах, конечно, случается, что не у всех играющих оказывается много карточек, но при многократном повторении игры и после проведения обсуждений ситуация меняется.

**Обсуждение:** можно спросить у участников, приятно ли получать карточки. Затем можно спросить, что приятнее: дарить хорошие слова другим или получать их самому. Как правило, участники говорят, что нравится и дарить, и получать. Тогда ведущий может обратить их внимание на тех участников, которые совсем не получили карточек или получили совсем мало. Обычно эти участники признаются, что они с удовольствием дарили, но им бы тоже хотелось получить в подарок карточку.

Чаще всего, при повторном проведении игры «отверженных» участников не остается.

### **5. «Самый-самый»**

**Цель:** определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций

**Время проведения:** 10 минут

**Содержание:** Участникам предлагается рассказать о своих достоинствах и подтвердить их фактами.

После проведения упражнения происходит обсуждение эмоционального состояния участников.

## **III. Заключительная часть**

### **5. «Я ценю себя»**

**Цель:** повышение самооценки

**Время проведения:** 10 минут

**Содержание:** Ведущий: «Сядьте поудобнее на стуле так, чтобы ноги стояли на полу. Слегка прикройте глаза и просто следите за дыханием. Теперь направьте свой мысленный взор вовнутрь и скажите себе, что вы себя любите.

Это может звучать примерно так: «Я высоко ценю себя».

Это придаст вам силы и укрепит дух. Выполняя это упражнение, периодически следите за своим дыханием.

Теперь сосредоточьтесь еще сильнее и определите то место, где хранится сокровище, носящее ваше имя. Приближаясь к этому священному месту, подумайте о своих возможностях: способности видеть, слышать, осязать, ощущать вкус и запах, чувствовать, думать, двигаться и делать выбор. Как следует подумайте о каждой из этих возможностей, вспомните, как часто вы пользовались ими, как пользуетесь сейчас, как нужны они будут в дальнейшем.

Теперь вспомните, что это все – вы, что это вы можете увидеть новые картины, услышать новые звуки и т.д. Постарайтесь осознать, что благодаря этим возможностям вы никогда не будете беспомощными.

А теперь вспомните, что вы – частица Вселенной; вы получаете энергию из недр земли, благодаря ей вы можете уверенно стоять на ногах, понимать смысл окружающего мира, вас заряжают и другие люди, которые готовы быть с вами и нуждаются в вас.

Помните, вы свободны, чтобы все видеть и слышать, но выбираете лишь то, что вам нужно. И тогда отчетливо скажите «да» тому, что необходимо, и «нет» всему ненужному и лишнему. Вы будете нести добро и себе, и другим вместо зла и бессмысленной борьбы.

А теперь снова сосредоточьтесь на своем дыхании.

Хорошенько запомните это упражнение и почаще делайте его.

Ритуал прощания.

### **Занятие №10**

#### **«Я учусь владеть собой»**

**Цель:** формирование навыков преодоления тревожности и адекватного поведения в ситуациях, вызывающих тревогу, стресс.

#### **I. Вступление**

**Время проведения: 10 мин.**

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

**Материал оборудование:** салфетки, листы бумаги, краски, карандаши, пастель, раскраски мандалы.

**Время проведения:** 5-10 минут

#### **1. «Приветствие»**

**Содержание:** Участникам по кругу предлагается поздороваться следующим образом: Привет- машем друг другу рукой, Как дела?-пожимаем руку . Всё ОК! показываем рукой большой пальчик вверх. Так держать!- дружеское объятие.

#### **2. «Салфетки»**

**Время проведения** 10-15 минут

**Содержание:** Упражнение помогает участникам тренинга познакомиться, а так же создает в группе веселую позитивную атмосферу.

**Описание.** Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу пачку бумажных салфеток со словами: «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе столько салфеток, сколько как вы считаете нужно вам».

После того как все участники взяли салфетки, тренер просит каждого представиться и сообщить о себе столько фактов, сколько салфеток он взял.

**Обсуждение.** Не требуется.

Вариант. Можно попросить участников поделиться фактами о себе, а информацией, так или иначе связанной с темой тренинга.

#### **3. «Передай другому»**

**Цель:** создать позитивную атмосферу в группе

**Время проведения:** 5-10 минут

**Содержание :** Участникам предлагается передавать предмет по кругу ,но передача должна не просто из рук в руки, а разными способами т.е. не повторяться.

#### 4. «Миссис Мамбл»

**Цель:** Упражнение направлено на то, чтобы участники могли расслабиться и посмеяться.

**Время проведения :** 10- 15 минут

**Содержание:** Участники усаживаются в круг. Один из игроков должен обратиться к своему соседу справа и сказать: «Простите, вы не видели миссис Мамбл?». Сосед справа отвечает фразой: «Нет, я не видел. Но могу спросить у соседа», поворачивается к своему соседу справа и задает установленный вопрос, и так по кругу. Причем, задавая и отвечая на вопросы, нельзя показывать зубы. Поскольку выражение лица и голос очень комичны, тот, кто засмеется или покажет зубы во время диалога, выбывает из игры.

Вопросы для обратной связи: Что было самым сложным? Что помогло выполнить упражнение? Как остальные участники группы помогали вам выполнить упражнение (если помогали)? Что (кто) помешало выполнить?

#### 5. Информационный блок 7 минут

– Как Вы думаете, что такое тревожность?

Тревожность – это беспокойство, напряжение в ожидании опасности или чего-нибудь неизвестного.

– Как выглядит тревожный человек? (*Красное или бледное лицо, дрожащий голос, холодные потные руки, напряжение.*)

– Задумывались ли Вы когда-нибудь, какие физиологические изменения происходят в организме? (*Учащение сердцебиения, и дыхания, сухость во рту, дрожащие руки и ноги, неприятные ощущения в животе и т.п.*)

#### 1. Что такое тревожность. Стресс

– Люди испытывают тревожность в разных ситуациях. Накануне важных событий в большей или меньшей мере все люди испытывают растерянность, беспокойство, тревогу или даже страх. Вслед за ними, как правило, следует собранность, сосредоточенность, концентрация. Наши отрицательные эмоции считают «сторожами», которые не дают нам впасть в беспечность, что угрожало бы нашей жизни. Однако длительное пребывание в таком состоянии тоже опасно, так как приводит к состоянию ступора. Такое состояние можно называть тревожностью. Тревожность сопровождается неприятными ощущениями. Находясь постоянно в тревожном состоянии, человек, его организм, испытывает стресс.

Стресс – в переводе с английского языка обозначает давление, натяжение, усилие.

Упражнения для снятия нервно – психического напряжения 10 минут:

Сейчас представьте стрессовую или тревожную ситуацию из жизни, была ли она у Вас или существует до сих пор. Теперь мы с Вами проработаем ее:

#### 6. «Лимон»

**Время проведения:** 10 минут.

**Содержание:** Сядьте удобно, руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте, что лимон находится в левой руке. Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните ощущения. Затем – одновременно двумя руками. Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

#### 7. «Воздушный шар»

**Время проведения:** 7-10 минут.

**Содержание:** Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы – большой воздушный шар, наполненный воздухом. Постоите в такой позе 1-2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем представьте себе, что в шаре появилось небольшое отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя

мышцы тела: кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т.д. Запомните ощущения в состоянии расслабления.

### **8. «Продумай заранее».**

**Цель:** обучение навыкам саморегуляции.

**Время выполнения 7-10 минут.**

Сядьте спокойно в комфортной позе. Если хотите, закройте глаза.

Вообразите себя в трудной ситуации. Например: Начальник вызвал вас к себе.

Постарайтесь почувствовать себя настолько спокойно, насколько можете.

Подумайте, что скажете и что сделаете.

Придумывайте возможные варианты поведения до тех пор, пока не почувствуете себя абсолютно спокойно.

Время от времени выполняй упражнение перед тем, как окажетесь в ситуации, вызывающей тревожность. Сделай своей привычкой продумывание сложных ситуаций заранее.

**Обсуждение:** Какие упражнения понравились? Что изменилось? Какие вы используете способы снятия эмоционального напряжения?

### **9. Упражнение «Антистрессовая релаксация»**

**Время проведения: 5 минут.**

Упражнение выполнять поэтапно:

Лечь или сесть поудобнее в тихом, слабо освещённом помещении.

Закрывать глаза, дышать медленно и глубоко. Сделать вдох и примерно на 10 секунд задержать дыхание. Выдыхать не торопясь, следить за расслаблением и мысленно говорить себе: «Вдох и выдох, как прилив и отлив». Повторить эту процедуру 5-6 раз. Затем отдохнуть около 20 секунд.

Волевым усилием сокращать отдельные мышцы или их группы. Сокращение удерживать до 10 секунд, потом расслабить мышцы. Таким образом пройтись по всему телу. Повторить данную процедуру трижды, отрешиться от всего, думать о расслаблении мышц тела.

Попробовать как можно конкретнее представить себе ощущение расслабленности, пронизывающее от пальцев ног, через икры, бёдра, туловище до головы. Повторять про себя: «Я успокаиваюсь, мне приятно».

Представить себе, что ощущение расслабленности проникает во все части тела. Почувствовать, как напряжение покидает тело. Как расслабляются плечи, шея, лицевые мускулы (рот может быть приоткрыт). Наслаждаться испытываемым ощущением около 30 секунд.

Сосчитать до 10, мысленно говоря себе, что с каждой последующей цифрой мышцы всё более расслабляются.

Наступает «пробуждение». Сосчитать до 20. Говорите себе: «Когда я досчитаю до 20, мои глаза откроются, я буду чувствовать себя бодрым».

### **10. Упражнение «Мандала»**

**Время проведения 20 минут.**

И самый на мой взгляд действенный способ – это рисовать, просто рисовать! Методика называется «Мандалатерапия». «Мандала» означает «священный круг» или «центр».

Психотерапевтическую ценность мандал открыл Карл Густав Юнг – швейцарский психиатр, родоначальник психоаналитического течения. В 1916 году он начал каждое утро зарисовывать рисунки в круге и заметил большую разницу между рисунками, сделанными в благодатный период, и в период конфликтов и жизненных неприятностей.

С помощью рисования мандал человек рассказывает о своей жизни. По сути рисунок в круге – это автопортрет художника, состояние его личности на данный момент времени, не только его отношения с миром, но и мир внутри него. Метод работы с мандалами – ненавязчивый, мягкий способ для психологической диагностики и коррекции. Исцеление и поиск выхода происходит, когда человек спонтанно создает цвета и формы внутри круга.

С помощью рисунка в круге человек концентрирует внутренние силы, чтобы потом направить их на решение внешних задач. Такого эффекта можно достигнуть на занятиях с психологом. А для домашних упражнений с детьми достаточно просто раскрашивать готовые мандалы. Рисование и раскрашивание мандал полезно всем без исключения, но особенно:

И сегодня мы с Вами попробуем раскрасить готовую мандалу.

**Обратная связь.** Определили ли вы для себя способы преодоления тревожности и стресса?

### ***Восточная притча***

Жил-был один очень вспыльчивый и несдержанный молодой человек. И вот однажды его отец дал ему мешочек с гвоздями и наказал каждый раз, когда он не сдержит своего гнева, вбить один гвоздь в столб забора.

В первый день в столбе было несколько десятков гвоздей. На другой неделе он научился сдерживать свой гнев, и с каждым днём число забиваемых в столб гвоздей стало уменьшаться. Юноша понял, что легче контролировать свой темперамент, чем вбивать гвозди.

Наконец пришёл день, когда он ни разу не потерял самообладания. Он рассказал об этом своему отцу и тот сказал, что на сей раз каждый день, когда сыну удастся сдержаться, он может вытащить из столба по одному гвоздю.

Шло время, и пришёл день, когда он мог сообщить отцу о том, что в столбе не осталось ни одного гвоздя. Тогда отец взял сына за руку и подвёл к забору:

— Ты неплохо справился, но ты видишь, сколько в столбе дыр? Он уже никогда не будет таким как прежде. Когда говоришь человеку что-нибудь злое, у него остаётся такой же шрам, как и эти дыры. И не важно, сколько раз после этого ты извинишься — шрам останется.

## **Занятие №11**

### ***«Прощай...»***

**Цель:** закрепление представления участников о своей уникальности, обогащение сознания позитивными, эмоционально окрашенными образами личности; закрепление дружеских отношений между членами группы.

**Материалы и оборудование:** фломастеры, бумага, скотч, ножницы, листы ватмана

### **I. Вступление**

**Время проведения: 10 мин.**

Приветствие участников.

Получение обратной связи по итогам прошлого занятия: что для участников было особенно важным или интересным; предложите задать вопросы, которые у них возникли после первого занятия.

Сообщение о цели и содержании данного занятия.

### **II. Основная часть**

#### ***1. «Новогодняя елка»***

**Цель:** создание рабочей атмосферы, позитивного настроения.

**Время проведения: 10 минут**

**Содержание:** Все участники группы должны выстроить из самой группы «Новогоднюю ёлку»: кто-то будет стволом, кто-то ветками, кто-то игрушками и т.д. Главное, чтобы все члены группы участвовали в постройке и чтобы каждый был удовлетворен своим местом. После того как елка будет построена, ведущий на некоторое время «замораживает» картинку. В этот момент можно сфотографировать группу.

**Обсуждение:** Участники должны ответить на вопросы: «Какие чувства испытывали при выполнении упражнения?», «Все ли участники были довольны доставшимися ролями?», «Какие роли было сложно играть? Почему?».

#### ***2. «Пожелания»***

**Цель:** создание позитивного настроения.

**Время проведения: 15 минут**

**Содержание:** Каждый участник берет по альбомному листу бумаги, пишет на нем свое имя. Затем передает этот лист своему соседу, который пишет свое пожелание и передает лист дальше. Побывав у каждого участника, лист возвращается к владельцу.

**Обсуждение:** Участникам предлагается ответить на вопросы: «Какие пожелания Вам больше всего понравились?», «Какие чувства испытывали?»

### **3. «Мое будущее»**

**Цель:** создание позитивного настроения на будущее.

**Время проведения: 10 минут.**

**Содержание:** Участникам предлагается закончить предложения:

- Мое будущее видится мне...
- Я жду ...
- Я хочу ...
- Я думаю ...
- Мне хочется достичь успеха в ...
- Для этого мне необходимо ...
- Главная сложность, с которой я столкнусь ...
- Преодолеть препятствия мне поможет ...

### **4. Групповая дискуссия**

**Время проведения: 15 минут**

**Содержание:** участники в кругу обсуждают свои представления о будущем.

### **5.«Коллаж»**

**Цель:** закрепление позитивных навыков, полученных во время тренинга

**Время проведения: 10 минут.**

**Содержание:** подросткам предлагается вспомнить и на листе ватмана изобразить наиболее интересные и яркие события в группе.

**Обсуждение:** Участники отвечают на вопросы: «Что понравилось?», «Чему вы научились в ходе тренинга?», «Какие из приобретенных навыков вам кажутся наиболее важными?», «Какие навыки вы будете использовать?»

### **6. Подарки**

**Цель:** закрепление навыков эффективного общения.

**Время проведения: 10 минут.**

**Содержание:** Каждый подросток придумывает подарок, который хотелось бы подарить человеку, сидящему рядом.

Главное условие заключается в том, что подарок должен как можно лучше подходить данному человеку, доставлять ему радость. Рассказывая о предполагаемом подарке, каждый объясняет, почему именно этот подарок был выбран. Участник, которому «подарили» подарок, высказывает свое мнение: действительно ли он рад этому.

### **7. Ритуал прощания**

**Цель:** выход из занятий, закрепление навыков эффективного общения

**Время проведения: 10 минут.**

**Содержание:** Студентам предлагается выразить свою благодарность участникам группы: «Я тебе благодарен за...».

Ритуал прощания.