

WWW.AGEOFBOOK.COM

Только лучшие книги для Вас!

Книга была найдена в архивах открытого доступа сети Internet или прислана пользователями сайта.

Все права на материалы принадлежат их авторам. Какое либо распространение материалов с коммерческими или другими целями без разрешения их авторов запрещено. Нарушение авторских прав влечёт за собой ответственность согласно действующего законодательства.

Администрация не несёт никакой ответственности за материалы, добавленные пользователями сайта.

Все материалы представлены для ознакомления, без целей коммерческого использования.

После скачивания материала Вы должны коротко ознакомиться с ним и немедленно полностью удалить со своего носителя информации, и, при желании, купить лицензионную бумажную версию в соответствующих точках продажи.

Желаем приятного чтения!

С уважением,

Администрация сайта.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Н. П. Лукашевич

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА САМОМЕНЕДЖМЕНТА

*Учебное пособие
2-е издание, исправленное*

*Рекомендовано
Министерством
образования Украины*

Киев 2002

ББК 88.5я73

Л 84

Рецензенты: *А. А. Ручка*, д-р филос. наук, проф.
В. Т. Циба, д-р филос. наук, проф.

*Рекомендовано Министерством образования Украины
(письмо № 1/11-16 от 05.01.99)*

*Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии
управления персоналом (протокол № 10 от 26.12.01)*

Лукашевич Н. П.

Л 84 Теория и практика самоменеджмента: Учеб. пособие. — 2-е изд., испр. — К.: МАУП, 2002. — 360 с.: ил. — Библиогр.: с. 356–358.

ISBN 966-608-159-8

В учебном пособии рассмотрены теоретические основы самоменеджмента, проанализированы его основные теоретические концепции, сущность, функции и этапы. Исследована природа самоменеджмента, обоснована его адаптивно-развивающая концепция. Предложена система социальных технологий, практических методик самоменеджмента в виде Практикумов для каждого этапа деловой карьеры и соответствующих направлений самоменеджмента.

Для преподавателей, аспирантов, студентов управленческих специальностей, менеджеров-практиков, руководителей всех уровней, а также тех, кто работает над саморазвитием и занимается самовоспитанием.

Автор раздела “Практикум-3” — “Определение делового профиля личности” — канд. психол. наук О. Н. Лукашевич.

ББК 88.5я73

© Н. П. Лукашевич, 1999

© Н. П. Лукашевич, 2002, испр.

© Межрегиональная Академия

управления персоналом (МАУП), 2002

ISBN 966-608-159-8

1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

САМОМЕНЕДЖМЕНТА

1.1 **СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА СУЩНОСТЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТА**

Начало научного осмысления проблемы самоменеджмента в отечественной управленческой и социологической литературе можно отнести, на наш взгляд, к середине 90-х годов. В одной из первых публикаций на эту тему В. Карпичевым¹ была предпринята попытка “введения в проблему” самоменеджмента, выдвинуты на обсуждение некоторые контуры модели самоменеджмента. Несколько ранее понятие “самоменеджмент” было введено в научный оборот Л. Зайвертом², руководителем Института рационального использования времени в Германии. Интерес к этой проблеме не случаен. Он обусловлен логикой развития управленческих знаний.

Самоменеджмент как новое направление в современном менеджменте возник в ответ на изменения в управленческой ситуации в мире:

- возрастание масштабов и динамизм изменений в предпринимательстве и бизнесе требуют от менеджеров освоения новых подходов и навыков управления, борьбы с возможностью собственного отставания, непрерывности саморазвития;
- нарастание неопределенности, давления и напряженности в различных формах жизнедеятельности организаций и связанных с этим стрессов требуют от менеджеров умения управлять собой;
- превращение творческого потенциала работника в самый ценный капитал организации выдвигает требование сохранения и развития этого потенциала, в том числе и самими работниками;
- исчерпание возможностей многих традиционных школ и методов управления ставит менеджеров перед необходимостью освоения современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием.

¹ Карпичев В. Самоменеджмент: Введение в проблему // Пробл. теории и практики управления. — 1994. — № 3. — С. 103—106.

² Зайверт Л. Ваше время — в Ваших руках (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. — М.: Экономика, 1991. — С. 18.

Как видим, происшедшие изменения повышают требования к управленческому персоналу, его профессионализму, обучению и переподготовке. Однако, как отмечают М. Вудкок и Д. Френсис¹, организации не могут взять на себя развитие всех навыков у всех менеджеров. Это привело бы к истощению ресурсов организации и подрыву ее стабильности. Поэтому поддержание своего постоянного роста и развития становится необходимостью для каждого менеджера. Заметим, что в Украине и других странах бывшего Советского Союза ситуация усугубляется кризисным состоянием экономики и практическим отсутствием традиций менеджмента. При этом самоуправление и саморазвитие персонала становятся фактором выживания экономики в рыночных условиях, укрепления позиций менеджмента в странах СНГ и возникновения класса профессиональных менеджеров. Несомненно, правы немецкие исследователи проблем практического менеджмента и деловой карьеры Бербель и Хайнц Швальбе, утверждающие: “Чтобы добиться успеха, нужно уметь управлять собой”².

Именно потребность в мотивации творческого потенциала каждого работника и невозможность удовлетворить ее в рамках традиционного менеджмента и усилиями самих организаций вызвали к жизни процесс социологизации и психологизации менеджмента, на волне которого и возникло направление самоменеджмента, открывающее перспективы для исследования и практической реализации индивидуальной деловой карьеры³.

В управленческой литературе последних лет появились издания по теории и практике самоменеджмента, которые мы проанализируем с точки зрения их полезности для осуществления эффективной деловой карьеры.

Рассмотрим концептуальный подход к самоменеджменту Л. Зайверта⁴. В его определении самоменеджмент — это последовательное и целенаправленное применение испытанных методов работы в повседневной практике для оптимального, осмысленного использования своего времени.

¹ См.: Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика: Пер. с англ. — М.: Дело, 1991. — С. 26.

² Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: Пер. с нем. — М.: АО Издат. группа “Прогресс-Интер”, 1993.

³ Деловая карьера с позиций менеджмента человеческих ресурсов рассматривается как самореализация работником своего творческого потенциала в процессе его служебного и профессионального продвижения и соответствующей работы над повышением уровня своих деловых и личностных качеств.

⁴ См.: Зайверт Л. Указ. соч. — С. 7—40.

Соответственно основная цель самоменеджмента — максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни (самоопределяться) и преодолевать внешние обстоятельства как на работе, так и в личной жизни.

На самоменеджмент возлагается выполнение определенных функций, в виде которых представлено ежедневное решение разного рода задач и проблем. Функции находятся в определенной взаимозависимости и, как правило, реализуются в определенной последовательности.

Подобный процесс самоменеджмента представлен как своего рода круг правил, наглядно демонстрирующих связи между отдельными функциями самоменеджмента (схема 1).



Схема 1. Круг правил

Во внешнем круге обозначены пять функций:

- 1 — постановка целей (анализ и формирование личных целей);
- 2 — планирование (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности);
- 3 — принятие решений (принятие решений по предстоящим делам);
- 4 — реализация и организация (составление распорядка дня и организация личного трудового процесса для осуществления поставленных задач);
- 5 — контроль (самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости — корректировка целей)).

Во внутреннем круге размещена функция 6 — информация и коммуникация (поиск и обмен информацией, осуществление коммуникационных связей, необходимое на всех фазах процесса самоменеджмента).

Для каждой функции разработаны рабочие приемы и методы ее реализации, а также ожидаемый результат в виде выигрыша во времени. Все они составляют технику самоменеджмента.

Составлены методические рекомендации по использованию этих приемов и методов для эффективной реализации каждой из функций — оценки реального положения дел, инвентаризации потерь времени, даны практические советы по уменьшению этих потерь; предлагаются психологические тесты для самооценки личностного потенциала самоменеджмента.

Общее представление о состоянии своего самоменеджмента вы можете получить, ответив на вопросы теста 1.

ТЕСТ 1

САМОМЕНЕДЖМЕНТ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ В ВАШЕЙ РАБОТЕ

1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования.
2. Я перепоручаю все, что может быть перепоручено.
3. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации.
4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно.
5. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. В первую очередь я делаю то, что наиболее важно.
6. Свой рабочий день я пытаюсь, по возможности, освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно созываемых совещаний.
7. Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.
8. В моем плане времени есть “окна”, позволяющие реагировать на актуальные проблемы.
9. Я стараюсь направить свою активность таким образом, чтобы в первую очередь концентрироваться на немногих “жизненно важных” проблемах.
10. Я умею говорить “нет”, когда на мое время претендуют другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

Самооценка в баллах: 0 — почти никогда; 1 — иногда; 2 — часто; 3 — почти всегда.

Если вы теперь просуммируете баллы, набранные вами в результате проверки вашего рабочего стиля, то получите следующие результаты:

- 0–15 баллов** — вы не планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Некоторых из целей вы добиваетесь, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его;
- 16–20 баллов** — вы пытаетесь овладеть своим временем, но не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех;
- 21–25 баллов** — у вас хороший самоменеджмент;
- 26–30 баллов** — вы можете служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально использовать свое время.

К преимуществам самоменеджмента Л. Зайверт относит¹ :

- 1) выполнение работы с меньшими затратами;
- 2) лучшая организация труда;
- 3) лучшие результаты труда;
- 4) меньше спешки и стрессов;
- 5) больше удовлетворения от работы;
- 6) большая мотивация труда;
- 7) повышение квалификации;
- 8) меньшая загруженность работой;
- 9) меньше ошибок при выполнении своих функций;
- 10) достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Главным преимуществом Л. Зайверт считает рациональное использование и сбережение самого дефицитного и важного личного ресурса — собственного времени.

Оценивая полезность этой концепции самоменеджмента, мы должны сразу оговориться, что проблемы карьеры в ней не рассматриваются. Вместе с тем ее практическая полезность для осуществления деловой карьеры не вызывает сомнения² и состоит в следующем:

¹ Зайверт Л. Указ. соч. — С. 20—21.

² Подтверждением тому может служить чтение в некоторых высших учебных заведениях Украины специальных учебных курсов самоменеджмента по методике Л. Зайверта (см.: Будзан Б. Самоменеджмент: управление своим временем: Курс для менеджеров // ОФИС. — 1998. — № 1–2).

дает целостное представление о сущности самоменеджмента, начиная от его определения, через выделение функций, целей, техники самоменеджмента, и указывая на преимущества;

нацеливает на индивидуальную управленческую деятельность в каждом из основных составных элементов менеджмента — постановке целей, планировании, принятии решений, реализации и организации, контроле в сочетании с информацией и коммуникацией в каждом из элементов, т. е. налицо опора на теорию классического менеджмента, его “индивидуализация”;

ориентирует на самооценку потенциала менеджера в каждой из функций, позволяет сравнить результат с требуемой нормой, рекомендует, как практически улучшить результат;

предлагаемая логика реализации самоменеджмента рассчитана на самообучение рациональному использованию времени целеустремленной плановой, уверенной работе с уменьшением угрозы стрессов и ежедневным достижением успеха, эквивалентом которого может служить высвобожденное личное время.

Как итог эта концепция и техника менеджмента может быть использована для самоменеджмента деловой карьеры в той его части, где речь идет о самооценке своих деловых качеств и их саморазвитии как предпосылке достижения успеха на каждом месте работы, о сокращении времени освоения новой работы (очередной ступени карьеры).

Вместе с тем деловая карьера — это специфический объект управления (и самоуправления). Поэтому универсальные методы и приемы самоменеджмента не в состоянии обеспечить его эффективность в данном случае, поскольку не опираются на знание сущности и социальных механизмов деловой карьеры.

Кроме того, фактор времени не всегда пригоден в качестве интегрального критерия успеха деловой карьеры: как известно, стремительная вертикальная карьера таит в себе опасность срывов и падений.

Следующая концепция самоменеджмента (заметим, что сами авторы — М. Вудкок и Д. Френсис — этот термин не употребляют) построена на идее ограничений¹. Под ограничением понимают фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы “системы” организации в целом, группы или индивида. Теории ограничений предлагают в качестве быстрого и наиболее практичного способа осуществления ускоренного саморазвития изучение, осознание и преодоление ограничений, препятствующих успеху и личному росту.

¹ См.: Вудкок М., Френсис Д. Указ. соч. — С. 7—28.

Авторы полагают, что внимание нужно сосредоточивать на том, что препятствует полной реализации всех личных возможностей. Поступая таким образом, можно обеспечить быстрый прогресс, и этот успех позволяет поверить в реальность перемен в самом себе.

Действительно, большинство менеджеров достаточно проницательны и имеют определенное представление о том, что им нужно для совершенствования, но у них отсутствуют как система для точного определения этих нужд, так и средства для их реализации. Концепция ограничений предоставляет управлению способ всесторонней проверки имеющихся способностей и поиска реальных путей развития личных и деловых качеств.

Ориентиром в саморазвитии служат критерии эффективного управления, которое требует наличия у менеджера:

- способности управлять собой;
- разумных личных ценностей;
- четких личных целей;
- упора на постоянный личный рост;
- навыка решать проблемы;
- изобретательности и способности к инновациям;
- высокой способности влиять на окружающих;
- знания современных управленческих подходов;
- способности руководить;
- умения обучать и развивать подчиненных;
- способности формировать и развивать эффективные рабочие группы.

Перечисленные критерии обеспечивают основу для оценки каждым работником своих возможностей по отношению к требованиям их работы. Когда какие-либо из указанных навыков и способностей отсутствуют у менеджера, возникает ограничение.

В связи с этим авторами определены соответствующие ограничения. Некоторые из них препятствуют успешной деловой карьере и будут рассмотрены несколько подробнее.

1. Неумение управлять собой проявляется в том, что руководители рискуют своим здоровьем, позволяя волнениям и рабочим заботам поглощать их энергию. Они не умеют правильно “разряжаться”, не полностью используют свое время, энергию и навыки, не способны справиться со стрессами, возникающими в жизни управленца, можно сказать, что они ограничены *неспособностью управлять собой*.

2. Размытые личные ценности свойственны менеджерам, для которых не ясны собственные основные принципы или последние у них непостоянны, либо тем, чьи ценности не соответствуют времени. Такие менеджеры ограничены *размытостью личных ценностей*.
3. Смутные личные цели присущи менеджерам, не способным определять цели или стремящимся к недостижимым либо нежелательным целям — часто к таким, которые не отвечают велению времени. Они недооценивают альтернативные варианты и упускают поэтому важные возможности, а на незначительные вопросы расходуют все время и силы. Подобные менеджеры ограничены *нечеткостью личных целей*.

На схеме 1 показан круг правил, соблюдение которых обеспечивает менеджеру успешное саморазвитие.

4. Остановленное саморазвитие встречается у тех менеджеров, которые не могут преодолеть свои слабости и работать над собственным ростом. Они недостаточно динамичны, склонны избегать острых ситуаций, позволяют скрытым способностям так и остаться неразвитыми, теряют природную гибкость, и их деловая жизнь превращается в рутину тем более, чем чаще они в интересах личной безопасности исключают из своей деятельности риск. Такие менеджеры ограничены *остановленным саморазвитием*.
5. Недостаточность навыка решать проблемы обнаруживается у тех менеджеров, которые не могут методично и рационально работать над решением проблем и добиваться качественных результатов, проводить совещания по решению проблем, установлению целей, обработке информации, планированию и контролю. Эти менеджеры ограничены *недостаточностью навыка решать проблемы*.
6. Недостаток творческого подхода присущ менеджерам, не знакомым с методами повышения изобретательности или же считающим их несерьезными и поверхностными. Высокая изобретательность требует готовности бороться с препятствиями и неудачами. Руководители, не желающие из-за трудностей экспериментировать, рисковать или сохранять творческий подход в работе, ограничены *недостатком творческого подхода*.
7. Неумение влиять на людей присуще тем менеджерам, которые не способны получить требуемые поддержку и участие и в результате не могут обеспечить необходимые для успеха ресурсы.

Недостаточно настойчивые руководители с недостаточно развитым умением выражать себя и слушать других, не устанавливающие взаимодействия с людьми, ограничены *неумением влиять на окружающих*.

8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда свойственно руководителям, которые не стремятся устанавливать обратные связи, не способны заинтересовать своих подчиненных перспективой выделения себя среди других. Руководители, недостаточно понимающие мотивацию работников и управленческий стиль которых устарел, не соответствует условиям, неэтичен или негуманен, ограничены *недостаточным пониманием сути управленческого труда*.
9. Слабые навыки руководства менеджера проявляются в результатах работы и взаимоотношениях подчиненных в группах. Внутри таких групп роли обычно плохо определены, организация работы расточительна, а взаимоотношения оставляют желать лучшего. Здесь мало кто признает вклад руководителя, и моральное состояние группы зачастую быстро ухудшается. Менеджеры, не умеющие добиваться практических результатов от своих подчиненных, ограничены *недостатком способности руководить*.
10. Неумение обучать обнаруживается у менеджеров, не способных помочь подчиненным в их саморазвитии. Требования по их обучению четко не определяются и времени на саморазвитие не хватает. Люди часто работают, не имея обратной связи с руководителем, а его оценки и рекомендации формальны. Менеджеры, которым не хватает способности или желания помогать совершенствованию других, ограничены *неумением обучать*.
11. Низкая способность формировать коллектив присуща руководителю тогда, когда ему не удается превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив, ее работа обычно сопровождается трудностями или не дает отдачи. Менеджеры, не создающие благоприятный климат или эффективные рабочие механизмы, ограничены *низким умением сформировать группу*.

Как видим, каждое из ограничений, будучи преодоленным в результате самоменеджмента, способствует повышению профессионального управленческого и творческого потенциала работника и тем самым увеличивает его шансы и перспективы успешной деловой карьеры. Это, по-видимому, может служить основанием для использования данной технологии самоменеджмента в осуществлении деловой

карьеры¹. В то же время два ограничения непосредственно влияют на ее успех, что видно из перечня методов и идей, предложенных к изучению для их преодоления.

Для ограничения “*Неспособность управлять собой*” это:
поддержание физического здоровья;
рациональное распределение сил;
преодоление трудностей;
выход из стрессов;
рациональное распределение времени;
“удвоение” — максимальное использование времени и возможностей;
характеристика руководителя, способного/неспособного управлять собой;
определение момента особой нужды в развитии способности управлять собой.

Для ограничения “*Остановленное саморазвитие*” это:
выяснение того, что такое саморазвитие;
общие ограничения на пути высвобождения личного потенциала;
взгляд на себя;
эффективная обратная связь;
развитие открытости и гибкости;
профессиональный и должностной рост;
остановленное саморазвитие как ограничение;
характеристика руководителя с остановленным активным саморазвитием;
определение степени особой нужды в саморазвитии.

Отметим, что в подразделе концепции самоменеджмента “Профессиональный и должностной рост” даны рекомендации, как учитывать и корректировать направленность развития личности на разных этапах деловой карьеры. К тому же в пособии подчеркивается необходимость саморазвития и самоуправления для тех, “кто собирается переходить на более престижную работу или пребывает в переходном состоянии между двумя важными этапами своей карьеры”².

Методика самоменеджмента по ограничениям предусматривает исследование с использованием теста своих личных ограничений, уточнение, в чем они состоят и как работать по их устранению, взгляд

¹ В научно-практическом пособии Г. В. Щёкина “Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию” эта методика использована в связи с реализацией задач профессиональной подготовки менеджеров (см.: Щёкин Г. В. Указ. соч. — С. 91—123).

² Вудкок М., Френсис Д. Указ. соч. — С. 117—121.

на свои ограничения глазами окружающих (тест) и с позиций требований непосредственной работы и, наконец, практическое руководство “Как преодолеть ограничения”.

Следовательно, эта концепция и техника самоменеджмента вполне применимы для осуществления деловой карьеры, поскольку предлагают целостную методику самоусовершенствования деловых качеств менеджера, повышения его творческого потенциала, что способствует росту возможностей для успешной карьеры. Работа над устранением ограничений “Неумение управлять собой” и “Остановленное саморазвитие” выступает как механизм общей подготовки к карьере и поэтапной подготовки перехода на новую работу. Вместе с тем специфика самоменеджмента деловой карьеры в ней практически не раскрывается.

Переходя к рассмотрению отечественных концепций самоменеджмента, заметим, что большинство из них носит прикладной, практический характер; в них имеется центральная, стержневая идея, для реализации которой формируется блок технологий самоменеджмента. В отличие от них В. Карпичев предпринял попытку обозначить контуры как бы междисциплинарной модели самоменеджмента, опирающейся на совокупность человековедческих наук¹. Контуры модели очерчены следующими концептуальными положениями.

1. Острая необходимость в рациональной организации самостоятельности индивида, создании личностных предпосылок для выполнения управленческих функций вызвана все более усложняющейся человеческой деятельностью.

2. Самоменеджмент — система, к которой вполне подходит определение “управляемая анархия”. В данном аспекте он принадлежит к объектам, изучаемым социосинергетикой как теорией самоорганизации открытых, динамических, неравновесных социальных систем. Самоменеджмент направлен на субъект управления и раскрывается такими понятиями, как самоуправление, самоорганизация, саморегуляция, самовоспитание.

3. Самоменеджмент — это многоуровневый процесс самостоятельности, возвышения личности. Он представляет собой смену состояний, качеств, что предполагает наличие определенных тенденций, этапов.

Эффективный самоменеджмент имеет объективные предпосылки: он “вписан” в человеческую природу (биоритмы, генетическая про-

¹ См.: Карпичев В. Указ. соч. — С. 103—104.

грамма), тесно связан с организацией (вещей, людей, идей, отношений), социальным управлением.

4. Самоменеджмент предполагает опережающее отражение действительности. Для него характерно управление по слабым сигналам, ориентация на стратегические неожиданности. Самоменеджмент не ограничивается внутренними процессами, он включает проектирование внешней социальной среды в интересах субъекта управления.

5. Самоменеджмент — это способ организации жизни. Его нельзя воспринимать как элементарный набор тех или иных правил, зафиксированных житейской мудростью в пословицах и поговорках. Он исходит из факта уникальности индивидуальной жизни. Построенный на плюралистических системах ценностей, самоменеджмент тесно соприкасается и с религиозным способом организации жизни, особенно в плане поиска новых возможностей, укрепления духа и воли, укрощения неадекватных желаний, обогащения жизненных представлений.

Развитие личности менеджера в самоменеджменте — важнейшая проблема, имеющая методологическое значение.

6. Самоменеджмент всегда ситуативен, разрушает любой стереотип, порой алогичен. Это — искусство открывания себя в мире, следовательно, всегда тайна, прикосновение к которой увлекательно и бесконечно. Включая обобщенный и теоретически осмысленный опыт мировой цивилизации, самоменеджмент глубоко индивидуален, окрашен талантом и личным опытом.

Как видим, предложенные контуры модели нуждаются в дальнейшей углубленной проработке. К тому же некоторые положения не выглядят бесспорными.

Вряд ли целесообразно, например, включать в структуру самоменеджмента “проектирование внешней социальной среды в интересах субъекта управления”¹. Такое “проектирование” является, скорее, элементом менеджмента.

Трудно согласиться с утверждением автора о тесном соприкосновении самоменеджмента с религиозным способом организации жизни. Конечно, самоменеджмент возможен и в религиозной деятельности, однако вряд ли его специфика в этом случае может быть распространена на обычную деятельность.

И, наконец, вызывает сомнение утверждение, что самоменеджмент “всегда ситуативен” и “глубоко индивидуален”. Ведь в таком

¹ См.: Карпичев В. Указ. соч. — С. 105.

понимании он (самоменеджмент) не мог бы быть объектом изучения науки, поскольку не подчинялся бы каким-либо закономерностям.

Заслуживает внимания идея В. Карпичева о самоменеджменте как совокупности социальных и человековедческих технологий¹. Под технологией самоменеджмента понимается совокупность способов, приемов, операций, процедур, алгоритмов, форм перехода из одного состояния личности в другое, осуществление заданных результатов или поддержание прежнего состояния. Поскольку социальные технологии предусматривают упорядочение социальных систем, технология самоменеджмента предполагает упорядочение системы самостоятельности отношений и самосознания личности.

Автор обозначает некоторые аспекты технологии самоменеджмента, в частности планирование и структурирование времени (принципы Парето, Эйзенхауэра), учет и расчет рабочего и свободного времени по германской методике “Альпы”, опыт финских и японских менеджеров, рекомендации А. Гастева; восточный опыт управления временем (Калагия), алгоритмы целеполагания, иерархизация целей, “жизненные сценарии” и программы; типы, способы, правила и формы саморегуляции, управление Я-состояниями (по Э. Берну и Р. Шмидту), условия оптимального ритма мыслительной деятельности, программирование подсознания, принципы самообучения, поиск и переработку информации; алгоритмы проектирования внешней среды (выбор моделей жизни, смена обстоятельств, адаптация в новой среде, факторы построения, сохранения и восстановления персональных отношений, поведение в экстремальной ситуации).

Соглашаясь с автором в том, что “подобный перечень не дает реального представления о самоменеджменте”, следует отметить плодотворность проделанной им работы, ее полезность для последующих научных и практических разработок проблем самоменеджмента.

Определенный интерес для осуществления деловой карьеры представляет концепция самоменеджмента, предложенная В. Андреевым². Она основана на стремлении к саморазвитию в себе творческой личности. *Центральная идея концепции состоит в выделении в качестве интегральной обобщенной характеристики современного менеджера, творческого характера его личности, то есть личности, способной к непрерывному саморазвитию и самореализации в одном, а чаще всего в нескольких видах профессионально-творческой деятельности.*

¹ См.: Карпичев В. Указ. соч.

² См.: Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. — М.: Нар. образование, 1995. — С. 117—121.

Подобный подход ценен тем, что раскрывает механизм самосозидания человека-творца — *психолого-педагогический механизм саморазвития личности, включающий все процессы “самости” в их интегрированном виде: самопознание, самоопределение, самоуправление, самосовершенствование, самоконтроль, самосозидание, самооздоровление, а также процесс самореализации себя в одном или нескольких социально обусловленных видах творческой деятельности.*

Каждый менеджер, какими бы выдающимися творческими способностями он ни обладал, имеет неповторимые индивидуальные особенности. Глубокое знание своих индивидуальных особенностей и способностей чрезвычайно важно, так как это, по существу, знание своих достоинств и недостатков.

В качестве исходной позиции для саморазвития выделяется определение своего типа творческой личности. С этой целью предлагаются 18 характеристик различных творческих типов личности менеджера, а именно:

- 1) целеустремленный, но не фанатичный;
- 2) эврист, генератор идей, но не прожектёр;
- 3) решительный, но не авантюрист;
- 4) гибкий, но не демагог;
- 5) требовательный, но не жесткий;
- 6) независимый, но не самоуверенный;
- 7) энергичный, но не суетливый;
- 8) авторитетный, но не авторитарный;
- 9) оптимист, но не клоун;
- 10) практик, но не прагматик;
- 11) принципиальный, но не придиричивый;
- 12) коммуникабельный, но не болтливый и не демагог;
- 13) лидер, но не карьерист;
- 14) новатор, но не технократ;
- 15) конкурентоспособный, но не стяжатель;
- 16) интеллигентный, но не интеллигентствующий;
- 17) революционер, но не популист;
- 18) реформатор, но не волокитчик.

Знакомство с характеристиками каждого типа позволяет оценить наличие их в баллах по девятибалльной шкале и построить профиль творческой личности, определив ее сильные и слабые стороны. В дальнейшем предлагается серия тестов и методик по оценке и развитию необходимых сторон личности: менталитета, уровня интеллигентности, способности к риску, уровня конкурентоспособности, спо-

способности к самоуправлению и коммуникативно-лидерских способностей, а также способности к самообразованию и саморазвитию. На основании результатов самооценки даются методические советы по разработке программ самообразования и саморазвития.

Следовательно, концепция и технология самоменеджмента, основанного на идее саморазвития творческой личности менеджера, также применима для осуществления деловой карьеры. Ее методики можно использовать для самооценки своих деловых качеств, а также для повышения своего делового потенциала с целью увеличения шансов и перспектив карьеры.

Однако остаются неучтенными специфика управления (и самоуправления) именно деловой карьерой, особенности ее механизмов.

Еще одна концепция самоменеджмента основана на *идее культуры деловой жизни, постижение которой и является целью самоменеджмента*. Через определение культуры автор концепции А. Хроленко раскрывает структуру целевых ориентиров самоменеджмента, которые проявляются в умении жить в согласии с другими, вести беседу и организовать совещание, писать личные и деловые письма, слушать и слышать человека, организовать свою жизнь и отдых¹. В соответствии с таким пониманием самоменеджмент представляет собой набор полезных сентенций, рассуждений и практических деловых советов для повышения своего уровня деловой культуры в различных ее аспектах. Речь идет о технике личной работы, культуре делового письма, культуре взаимоотношений с людьми, искусстве деловой беседы, организации делового совещания, методике выступления, образе жизни менеджера.

Связь самоменеджмента с деловой карьерой прослеживается в том, что расширение профессиональных возможностей личности в результате работы по совершенствованию своих деловых качеств создает основу для служебного роста.

Как видим, и эта концепция самоменеджмента оказывает косвенное влияние на карьеру — через повышение делового потенциала работника. В то же время в ней отсутствует блок самооценки, что делает методические советы пригодными для “общего употребления” без учета возможностей и направленности конкретной личности.

К тому же, как и в предыдущих концепциях самоменеджмента, остаются неучтенными механизмы и закономерности процесса деловой карьеры.

¹ См.: Хроленко А. Т. Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20. — М.: Экономика, 1996. — С. 7.

Завершим рассмотрение концепцией самоменеджмента, которая по своей направленности наиболее сориентирована именно на карьеру. Авторы концепции Бербель и Хайнц Швальбе в качестве центральной идеи выбрали *связь карьеры с успехом*¹. Именно ориентация на достижение успеха, то есть результата деятельности, соотносённого с ожиданиями, системой ценностей, жизненными целями индивида, а также получающего положительную общественную и социальную оценку, служит главным мотивом продвижения по ступеням деловой карьеры.

Отметим справедливость наблюдения авторов, что люди, ориентирующиеся на успех, надеются прежде всего на свои деловые качества. Поэтому путь к успеху лежит через самопознание и совершенствование своих деловых качеств. Предлагая читателям ряд практических советов и методик по саморазвитию совокупности деловых качеств для достижения успеха, исследователи предостерегают: тренировка способностей, которые даны от природы, или совершенствование личностных качеств — это еще половина дела, важно уметь трансформировать результаты, добытые упорным трудом самосовершенствования, в деловой или профессиональный успех.

Для этого необходима личная концепция деловой карьеры, объективно учитывающая собственные достоинства и недостатки и ориентированная на свои представления об успехе. Такая концепция может быть разработана на основе изучения ответов на следующие вопросы:

- какие усилия работник готов затратить для достижения успеха?
- готов ли он работать самостоятельно или под началом?
- в какой степени он готов рисковать ради успеха?
- какой путь более приемлем — предпринимательская или служебная карьера?

Завершают работу деловые советы по организации своего дела в сложных рыночных условиях современной экономики.

Таким образом, эта концепция ценна своей нацеленностью на успех как результат и критерий деловой карьеры. При этом работа по саморазвитию приобретает направленность на достижение делового или профессионального успеха, что придает ей сильную мотивацию. В то же время недостает подкрепления общих, “универсальных” практических советов методиками и тестами самооценки, технологиями саморазвития и другими психолого-педагогическими инструмента-

¹ См.: Швальбе Б., Швальбе Х. Указ. соч. — С. 11—15.

ми работы над собой по осуществлению карьеры. К тому же эта концепция, как и предыдущие, не опирается на знания о механизмах деловой карьеры.

Таким образом, вряд ли какая-либо из рассмотренных концепций самоменеджмента может быть предложена в качестве достаточно обоснованной и эффективной методики управления собственной карьерой. Хотя, вне сомнений, каждая из них предлагает немало полезных методов, приемов, советов и рекомендаций, которые можно использовать в самоменеджменте деловой карьеры. Необходимо только понять сущность процесса деловой карьеры, познать ее социально-психологические механизмы, чтобы на их основе разработать систему эффективных приемов и методов самопознания, самооценки, самореализации и саморазвития во имя успеха.

РЕЗЮМЕ

1. Самоменеджмент как новое направление в традиционном менеджменте возник в результате его психологизации и социологизации в ответ на общественную потребность в более полном использовании и развитии творческого потенциала работника.

2. Самоменеджмент понимается как последовательное и целенаправленное использование эффективных методов, приемов и технологий самореализации и саморазвития своего творческого потенциала.

3. Большинство описанных в литературе концепций самоменеджмента построены на стержневой идее, вокруг которой формируется система методик и приемов работы над собой по реализации этой идеи. В концепции Л. Зайверта — это экономия своего времени; в концепции М. Вудкока и Д. Френсиса — преодоление собственных ограничений; в концепции В. Андреева — саморазвитие творческой личности; в концепции А. Хроленко — повышение личной культуры деловой жизни; в концепции Б. и Х. Швальбе — достижение личного делового успеха.

4. Каждый из концептуальных подходов в комплексе с методиками их реализации может использоваться для самооценки и саморазвития деловых качеств работника, повышения им своего делового потенциала, что увеличит шансы и перспективы успешного продвижения по ступеням деловой карьеры. Однако самоменеджмент деловой карьеры должен строиться на основе понимания сущности самой деловой карьеры, знания социально-психологических механизмов ее осуществления, и прежде всего адаптивно-развивающего механизма.

1.2 АДАПТИВНО-РАЗВИВАЮЩАЯ КОНЦЕПЦИЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТА

1.2.1 СТРУКТУРА КОНЦЕПЦИИ

Подходы к пониманию сущности деловой карьеры, рассмотренные ранее, позволяют определить исходные теоретические предпосылки для разработки интегративной концепции, ориентированной на раскрытие внутренних механизмов “карьерного” поведения человека.

Под концепцией (от лат. *conceptio* — единый замысел, ведущая мысль) здесь понимается основанная на определенных идеях и теории система взглядов, способ понимания самоменеджмента деловой карьеры, процессов, ее составляющих¹.

Для понимания структуры и взаимосвязи этих идей используем метод моделирования, представив явление деловой карьеры как сопоставимый идеальный образ-модель. Удачным, на наш взгляд, прообразом здесь может служить модель стратифицированного общества, которое П. Сорокин описывает в виде “социального здания”, жильцы которого перемещаются с одного “социального этажа” на другой по “лестницам” и “лифтам” социальной мобильности².

Понимание деловой карьеры как индивидуальной социально-трудовой мобильности дает основания для использования этой модели. При этом “здание” представляет собой совокупность возможных деловых карьер различного уровня и масштабов, разной направленности, которые образуют “этажи” и “блоки”. Движение индивида между этажами — вертикальная карьера, между блоками, находящимися на одном уровне, — горизонтальная. Такая модель предполагает определенную структуру идей, раскрывающих сущность самоменеджмента деловой карьеры.

Это следующие идеи:

- 1) идея, объясняющая, почему, для чего индивид реализует свою карьеру, на достижение чего она нацелена;
- 2) идея, раскрывающая, какие внутренние силы и механизмы двигают человека по лестнице деловой карьеры;

¹ См.: *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995. — С. 326.

² См.: *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992. — С. 376—377.

- 3) идея, отвечающая на вопрос, почему одни люди преодолевают ступени карьеры быстрее, а другие медленнее;
- 4) идея, поясняющая социальные механизмы, ускоряющие или замедляющие продвижение по лестнице деловой карьеры.

В совокупности и во взаимодействии эти идеи составят теоретическую основу самоменеджмента деловой карьеры. Они призваны дать ответ на вопрос: “Какие знания о деловой карьере и о себе нужны индивиду для эффективного самоуправления своим деловым продвижением?”

Раскроем коротко суть каждой из указанных идей.

1.2.2 УСПЕХ

Центральным понятием первой из идей является “успех”. Как и многие другие, это понятие пришло в науку из обыденной жизни. Под успехом, согласно толковому словарю русского языка, понимают¹:

- 1) удачу в достижении чего-нибудь;
- 2) общественное признание;
- 3) хорошие результаты в работе и учебе.

Обратим внимание на то, что *успех прежде всего связан с результативностью собственной деятельности, то есть зависит от индивидуальных личностных и деловых характеристик человека*. С другой стороны, на его достижение влияют внешние жизненные обстоятельства, а также оценка обществом социальной значимости достигнутого индивидом результата.

На взаимосвязь общественного и личного обращают внимание авторы, исследующие связь деловой карьеры и успеха. Чаще всего успех рассматривают как событие, получающее социальную и общественную оценку. Общество решает, можно ли считать успехом результаты усилий отдельных людей, групп или организаций. Оно с такой же легкостью может признать чью-либо деятельность безуспешной и объявить человека неудачником. В то же время не вызывает сомнений, что общественная значимость успеха отражает реальную связь индивидуального успеха с успехами фирмы и общества в целом. Американский психолог Дж. Макклелланд в книге “Общество достижения” (1961) отмечает установленную им связь между потребностями индивидов в успехе и экономическим ростом общества. Обращает на себя внимание признание стремления индивида к

¹ См.: *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. — 13-е изд., испр. — М.: Рус. яз., 1981. — С. 747.

достижению успеха в качестве его потребности, то есть связь успеха с исходными основами человеческого поведения — его потребностями¹. Присущая индивиду “жажда успеха” является его психологической характеристикой и включает в себя такие компоненты:

- умение поставить цель и достичь ее собственными силами;
- готовность за каждым решением видеть конкретный результат;
- склонность к умеренному риску при опоре на собственные знания и умения, а не на случай.

Кроме того, важен вывод, что потребность в успехе эффективно реализуется путем поиска человеком новых способов приложения своей энергии, способностей и сил в том случае, если окружение поощряет успешность такого поиска. Таким образом, налицо совпадение интересов общества и индивида в создании условий для достижения индивидуального успеха работника.

Исследования психологов свидетельствуют о том, что стремление к успеху является универсальным свойством человека, то есть потребностью, присущей практически всем. Хотя понятно, что степень развития этой потребности у человека бывает разной. Отсюда следует, что *каждый человек нацелен на достижение успеха, хотя степень реализации этой цели зависит от личностного потенциала каждого*. Немаловажно, что и путь к успеху у каждого может быть свой, в зависимости от того, как мы понимаем успех для себя лично. Очевидно, правы Бербель и Хайнц Швальбе, авторы книги “Личность, карьера, успех” (1993), утверждая, что “успех — вещь спорная”². *Действительно, то, что одни считают успехом, другие могут воспринять как неудачу. Успех — это вопрос масштаба, вопрос ожидаемых результатов и, не в последнюю очередь, вопрос целевой установки*. Есть предприниматели, считающие успехом огромные прибыли. Другие считают огромным успехом, если им удалось спасти свою фирму от банкротства. Многие полагают, что работают успешно, надежно вкладывая заработанную прибыль на стороне. Иные же вкладывают заработанные деньги в свое предприятие и видят свой успех в его росте и процветании. В то время как одни предприниматели стремятся сократить как можно больше рабочих мест, другие считают свою работу успешной, если им удастся сохранить или создать новые рабочие места. *Успех, таким образом, зависит от психологии конкретного человека, от его системы ценностей, от степени его радо-*

¹ См.: *Практическая психология для менеджеров* / Отв. ред. М. К. Тутушкина. — М.: Информ.-издат. дом “Филинь”, 1996. — С. 239—242.

² *Швальбе Б., Швальбе Х.* Указ. соч. — С. 12—13.

стей и страхов. При этом система ценностей каждого человека может со временем претерпевать изменения.

Как видим, критерии успеха для разных людей в разные периоды времени могут быть различными. Однако, как утверждает в книге Ю. Козелецкого “Психологическая теория решений”, по мере развития цивилизации, роста уровня знаний людей *результат деятельности все больше зависит от личностных черт человека.* Другими словами, индивидуальный успех, успех деятельности фирмы, успехи того или иного общества все более зависят от личностных характеристик и делового потенциала работника и все в большей степени предполагают его влияние на достижение этого успеха.

Следует также заметить, что индивидуальный успех зависит от обстоятельств и тенденций, характерных для конкретного периода. В период стабильности успехом обычно считают продвижение по профессиональной лестнице, в то время как в кризисные периоды успехом можно считать уже сохранение того же рабочего места. Но бывает успех, поддающийся, в буквальном смысле слова, измерению, как, например, в спорте.

Завершая рассмотрение явления “успех” и его роли в деятельности человека, в качестве вывода отметим, что идея успеха вполне пригодна для объяснения цели, смысла деловой карьеры. В самом деле, потребность в успехе является универсальной и, следовательно, может рассматриваться как исходный элемент мотивации и успешного делового поведения. В то же время степень реализации этой потребности зависит от личностных черт и деловых характеристик индивида, то есть эта идея пригодна для объяснения индивидуальной карьеры каждого работника. К тому же, если расценивать очередной успех в деловой сфере как ступеньку на пути к следующему успеху, *деловую карьеру можно представить как движение по пути успеха. Поскольку успехи в деловой жизни чередуются с неудачами, эта идея подходит для объяснения как восходящей, горизонтальной, так и нисходящей карьеры.* И, наконец, критерий успешности удобен для самооценки, а следовательно, может быть использован в качестве показателя результативности самоменеджмента деловой карьеры.

1.2.3 || ЧЕЛОВЕК – СИСТЕМА

Переходя к рассмотрению следующей идеи из концептуального блока самоменеджмента деловой карьеры, обратим внимание на ее непосредственную связь с субъектом деловой карьеры — человеком.

Эта идея должна объяснить, почему люди выбирают карьеру в разных сферах деятельности, а следовательно, какую карьеру должен выбрать тот или иной индивид для достижения успеха. Как связана деловая карьера с жизнедеятельностью человека и механизмами человеческого поведения? Каков должен быть “набор” человеческих качеств для того, чтобы “сделать” деловую карьеру? Путь к получению ответов на эти и другие вопросы лежит через рассмотрение проблемы человека.

Человек является объектом для целого ряда социально-гуманитарных наук: философии, психологии, педагогики, социологии, социальной психологии, менеджмента и других. С позиции деловой карьеры наиболее уместно рассмотрение человека в рамках прикладной социологии и менеджмента. Здесь мы поддерживаем точку зрения А. Кравченко о том, что “миссия прикладной социологии — обслуживать интересы и потребности менеджмента”¹. Видимо, правы лидеры игротехнического движения, заявившие в своем программном первом номере журнала “Вопросы методологии” (1991): “Гуманитарные прикладные исследования должны стать сервисным элементом управленческой практики”.

Исследования раскрытия проблем человека в социологических работах² приводят к следующим выводам:

во-первых, в качестве субъект-объекта всякой деятельности и поведения социология изучает личность, опираясь при этом не на индивидуальные особенности человека, а на его социальное окружение — социальную систему, в которую он включен, и его социальные роли. Концептуально эти исследования описываются разнообразными теориями личности, которые сводятся к двум основным направлениям: *интериндивидуальному*, опирающемуся на закономерности межличностных отношений людей, и *интраиндивидуальному*, ориентирующемуся на изучение типических черт, установок и свойств личности;

во-вторых, в исследованиях проблем личности социология опирается на такие основные категории, как структура личности, социальная активность, адаптация и социализация, нормы, интересы, мотивы, потребности, ценности, установки, поведение, деятельность, типы личности и др. Однако использование только социологического научного аппарата не позволяет учесть достаточно полно роль в

¹ Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МГУ, 1995. — С. 4.

² См.: Лукашевич Н. П. Социология воспитания: Краткий курс лекций. — К.: МАУП, 1996. — С. 60—105.

его поведении биологических и психических факторов, что требует исследования человека в качестве субъект-объекта деловой карьеры в совокупности всех его свойств и черт;

в-третьих, существующие концепции исследования человека можно свести к трем подходам: *биологизаторскому*, переоценивающему значение биологического в человеке; *социологизаторскому*, абсолютизирующему значение социального; *биосоциальному*, стремящемуся объединить эти направления. Однако все они не дают достаточно ясного представления о механизмах взаимодействия в человеке биологического и социального и влияния его на поведение, деятельность, в том числе и в деловой сфере.

В силу указанных ограничений социологические подходы к человеку как субъекту деятельности малопригодны для исследования деловой карьеры.

Перейдем к изучению подходов к человеку как субъекту деятельности в традиционном менеджменте. Люди здесь представлены как центральный фактор в любой модели управления¹. Поведение человека в обществе и на работе рассматривается как следствие сложного сочетания индивидуальных характеристик личности и внешней среды.

К таким характеристикам относят: способности; предрасположенность; одаренность; потребности — физиологические, психологические, социальные; ожидания; восприятие; ценности. Эти характеристики определяют индивидуальность и некоторые типичные формы поведения в различных ситуациях. Однако постоянство этих форм весьма относительно. Последние исследования психологов показывают, что в то время как личностные характеристики и внешнее окружение, действуя совместно, определяют поведение личности, ситуация имеет все же большее влияние на это поведение, чем свойства личности. Вместе с тем серия исследований Т. Харрелла из Стэнфордского университета подтверждает, что *черты личности по-прежнему являются сильным фактором успеха в работе*², что имеет принципиальное значение для исследования деловой карьеры.

Нетрадиционный менеджмент, продолжая тенденции признания за индивидом биопсихосоциальной конституции, выделяет те или другие составляющие в качестве приоритетных. Так, М. Вудкок и Д. Френсис предлагают такие ориентиры для самоуправления менеджера³: здоровое тело; отсутствие вредных привычек; энергичность

¹ См.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури М. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — С. 104.

² См.: Там же.

³ См.: Вудкок М., Френсис Д. Указ. соч. — С. 50.

и жизнестойкость; спокойный и сбалансированный подход к жизни и работе; способность справляться со стрессом; эффективное использование времени.

Л. Зайверт ограничивается учетом в деятельности менеджера естественного делового ритма и биоритмов человека¹. Некоторые исследователи менеджмента ориентируют на социально приобретенные деловые и личностные характеристики: общественно-гражданскую зрелость; отношение к труду; уровень знаний; организаторские способности; способности к руководству системой управления; способность поддерживать передовое; морально-этические черты характера².

Некоторые авторы включают в комплекс самодисциплины менеджмента организацию здорового образа жизни работника³.

Наиболее широко представлен целостный подход к индивиду с учетом его биопсихосоциальной структуры практическими психологами, исследующими проблемы менеджмента. В структуру личности при этом включаются:

направленность, проявляющаяся в жизненных целях, устремлениях, ценностных ориентациях, мировоззрении, убеждениях, нравственности, интересах;

социально-психологические характеристики — система социальных ролей, особенности социальной адаптации, лидерство — подчиненность, агрессивность — дружелюбие, коллективизм — индивидуализм, ориентация на себя — на дело — на других;

психологические характеристики — система мотивов и потребностей, характер, способности, стереотипы восприятия, мышление и поведение, уровень притязания, особенности эмоциональной и волевой сферы, знания, умения, навыки;

психофизиологические характеристики — темперамент, общая психическая активность, скорость реакции, особенности нервной системы и протекания нервных процессов, особенности ощущений и восприятий, физиологическое и психическое здоровье, работоспособность⁴.

Подобный подход представлен в структуре индивидуальности человека, включающей такие основные блоки⁵:

1. Индивидуально-психологические способности человека.

¹ См.: Зайверт Л. Указ. соч. — С. 136—147.

² См.: Менеджмент организации: Учеб. пособие / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др. — М.: ИНФРА-М, 1995. — С. 417—418.

³ См., напр.: Андреев В. И. Указ. соч. — С. 148.

⁴ См.: Литвищева Н. А. Психологический автопортрет. — М.: Управление персоналом, 1996. — С. 11—12.

⁵ См.: Практическая психология для менеджеров / Отв. ред. М. К. Тутушкина. — М.: Информ.-издат. дом “Филинь”, 1996. — С. 30.

2. Общие и специальные способности человека, имеющие природную основу в свойствах нервной системы и задачах.
3. Структура интеллекта.
4. Направленность личности.
5. Социальные свойства личности.

Практические психологи В. Крутецкий, Н. Обозов и Г. Щёкин выделяют в структуре личности три основных блока, объединяющих главные стороны личности¹:

1. Направленность личности, представляющую собой систему ее отношений к окружающей действительности. Сюда относятся мотивы поведения (причины, побуждающие к той или иной деятельности), в частности потребности, чувства, интересы.
2. Возможности личности, т. е. психологические предпосылки успешности ее профессиональной деятельности, основой которых выступают способности.
3. Стиль, или психологические особенности поведения, определяемые темпераментом и характером.

Как видим, менеджмент, и особенно его психологические специальные теории, продвинулись дальше социологии в целостном подходе к человеку как субъекту своей деловой деятельности. Однако, по нашему мнению, проблема системного целостного взгляда на человека и его деятельность требует дальнейшего исследования и разрешения.

Общим недостатком изучения человека традиционными научными дисциплинами — психологией, биологией, социологией и другими — является их ограниченность, обусловленная предметной направленностью. В силу этого каждая из них изучает человека под специфическим для каждой “углом зрения”. Поэтому ни одна из них не ставит своей целью дать всеобъемлющую характеристику человека, так как ни одна из них не имеет для этого возможностей.

По-видимому, нужен особый научный метод, имеющий междисциплинарный характер и позволяющий синтезировать совокупные данные о человеке, а также выразить их в форме цельного представления. Этим требованиям отвечает системный подход в исследованиях.

Под системным подходом в социологии понимают такой способ научного познания и деятельности, который требует рассмотрения частей в неразрывном единстве с целым. Система, являющаяся здесь

¹ См.: Обозов Н. Н., Щёкин Г. В. Психология работы с людьми. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 1999. — С. 19.

центральный понятием, обозначает материальный или идеальный объект, рассматриваемый как сложное целостное образование¹.

Главным достоинством системного подхода признают возможность с его помощью представить весьма сложные объекты исследования в виде структурированной совокупности элементов, связь и взаимодействие между которыми обусловлены местом и ролью каждого из них в структуре, а также системообразующим фактором. Для получения конечного результата функционирования изучаемой системы нет необходимости специально характеризовать каждый элемент в отдельности. Категория “система” при этом является, по общему выражению Л. Анохина, как бы “универсальным ключом, позволяющим наиболее быстро понять огромное разнообразие фактических результатов научного исследования, добытых в различных науках”². Как видим, системный подход вполне соответствует сложности взаимосвязей и взаимодействий многочисленных элементов, образующих такую целостность, как человек.

В то же время потребность в применении системного подхода к исследованию проблем человека может быть обоснована и по-другому исходя из взаимодействия человека с окружающей социальной средой.

Действительно, включение человека в общество происходит *путем персонификации им различных социальных общностей, социальных организаций и социальных институтов, а также системы общественных ценностей и норм культуры в целом*. В силу этого человек оказывается включенным во множество социальных систем, каждая из которых оказывает на него системообразующее действие, влияя тем самым на формирование его структуры. Таким образом, приобретая и проявляя в процессе взаимодействия с другими системами свои системные свойства, человек заявляет о себе не только как об элементе других систем, но и как о полноправной и сложнейшей социальной системе.

Выбирая системный подход к исследованию человека как субъекта деловой карьеры, следует иметь в виду, что системообразующими при этом могут быть различные факторы. Нам же необходимо, чтобы этот подход:

1) учитывал взаимосвязь биологического, психического и социального в человеке;

¹ См.: *Системный* подход: Социологический справочник / Под общ. ред. В. И. Воловича. — К.: Политиздат Украины, 1990. — С. 95.

² *Анохин Л. К.* Методологическое значение кибернетических закономерностей // *Материалистическая диалектика и методы естественных наук*. — М.: Наука, 1968. — С. 549.

- 2) позволял описывать не только статическое состояние человека, но и его поведение, деятельность по реализации своей деловой карьеры;
- 3) давал возможность увязать деловое продвижение человека с другими социальными процессами, и в частности с социализацией;
- 4) предполагал возможность рассмотрения деловой карьеры на протяжении всей трудовой деятельности индивида;
- 5) позволял учесть влияние на деловую карьеру окружающей природной и социальной среды, в частности реальной трудовой ситуации;
- 6) позволил бы объяснить движущие силы “карьерного” поведения индивида, а также механизмы выбора той или иной индивидуальной карьеры.

В контексте рассмотренных требований как наиболее им отвечающей может быть выбрана для наших целей системная концепция человека, предложенная белорусским исследователем И. Хомичем¹.

Человек в этой концепции представлен в виде многоуровневой живой системы. Таких уровней пять: 1) структурный; 2) функциональный; 3) психический; 4) сознательный; 5) поведенческо-деятельностный.

Ни один из этих уровней не является самостоятельным. Каждый из них выполняет свою специфическую роль в системе и служит неотъемлемым ее компонентом. Все они объединены системообразующим фактором — конечным результатом функционирования живой системы.

Структура системы предполагает определенную иерархическую связь между уровнями, обусловленную поэтапным эволюционным возникновением. Каждый уровень надстраивался друг над другом, образуя своеобразную иерархическую структуру. В ней первый структурный уровень является как бы материальной основой возникновения второго, функционального, уровня. На базе функционального сформировался третий, психический, уровень, который, в свою очередь, явился естественной предпосылкой для формирования четвертого уровня — уровня сознания. Последний послужил предпосылкой для формирования поведенческо-деятельностного уровня, испытывая вместе с ним формирующее воздействие трудовой деятельности.

Таким образом, каждый вышележащий уровень основывается на возможностях и качествах нижележащих, оказывая в то же время на них информационное, энергетическое и другое воздействие. Высшие уровни как бы вбирают в себя, интегрируют нижележащие уровни и придают им качественно новый характер. В силу этого все низшие

¹ См.: *Хомич И. И.* Человек — живая система: Естественнонаучный и философский анализ. — Минск: Беларусь, 1989.

уровни и входящие в них элементы несут на себе печать вышележащих. Подобная структура предоставляет возможность изучать различные уровни организации человека частным наукам, используя для этого свою методику исследования. В то же время осмысление взаимосвязи частных результатов исследований требует интегративного подхода, опоры на наиболее обобщающие науки о человеке.

Каждый из уровней системы также представляет собой своеобразную систему со своей структурой и функциональной ролью. Так, *структурный уровень* можно представить в виде совокупности множества структурных элементов. Это не произвольный набор компонентов для выполнения той или иной задачи. Количество элементов строго регламентировано, и все они структурированы в подсистемы, а последние — в уровни. Количество и порядок взаимодействия всех структурных элементов обусловлены необходимостью поддержания целостности, устойчивости и способности к развитию всей системы.

На выполнение этой центральной задачи нацелены и все остальные уровни. Так, *функциональный уровень* представляет собой функциональные объединения определенного числа структурных элементов, предназначенных эволюцией для выполнения жизненно важных задач. Основными структурно-функциональными подсистемами являются следующие: опорно-двигательная, сердечно-сосудистая, дыхательная, пищеварительная, мочевыделительная, половая, эндокринная, гуморальная и нервная.

Следующий — *психический уровень*, материальным носителем которого является центральная нервная система, обладающая специфической формой отражения реальной действительности, а также сложнейшей интегрирующей функцией. Именно эти свойства дают основания рассматривать психическую деятельность человека как особый, более высокий уровень функционирования живой системы. Благодаря центральной нервной системе человек быстро и адекватно отражает реальную действительность, эффективнее приспосабливается к среде обитания, в конечном итоге нервная система объединяет, организует и направляет деятельность всех других систем организма на выполнение стоящих перед ним задач. Отметим, что в коре больших полушарий головного мозга находится главный центр управления сознательной деятельностью человека.

Уровень сознания представляет собой социально-интегрированную систему психических функций человека, с помощью которой он получает возможность в идеальной форме адекватно отражать все предметы, явления и процессы реальной действительности и преобразовывать мир в своих интересах.

Сознание — это продукт человеческого мозга, имеющего глубокие внутренние необходимые связи со всеми другими элементами живой системы и обусловленного ими. Обогатив человека новыми, социальными формами жизнедеятельности, оно не утратило связи с предшествовавшими ему уровнями живой системы. Возвысившись над ними в ходе эволюции, сознание объединило все уровни, чем придало всей системе социально интегрированный характер.

С уровнем сознания связано и формирование личности под воздействием факторов социальной среды. Однако, будучи социально обусловленным, ее формирование неразрывно связано и с предыдущими уровнями человека — структурным, функциональным, психическим. Например, характер связан с темпераментом, а значит, и с типами нервной деятельности, непосредственно зависящими от структуры нервной системы. Отсюда — личность в общечеловеческом плане имеет свою устойчивую структуру, включающую такие компоненты, как потребности, эмоции, воля, характер, способности, речь, мышление, сознание. Эти компоненты являются основными. На их базе строятся все другие характеристики личности: мировоззрение, идеалы, направленность и т. д.

Все компоненты личности выполняют разные функции, но направлены на усиленную и быструю реализацию возникающих потребностей. В свою очередь, потребности связаны не только с уровнем сознания, но и со всеми другими уровнями живой системы. Это дает основания для выделения в личности наряду с сознательным и низших уровней: структурного, функционального, психического.

Таким образом, социальное воздействие (трудовая деятельность, обучение и воспитание) испытывают (должны испытывать) все уровни личности и все ее компоненты. Подчеркнем, что такое нетрадиционное понимание личности по-новому ставит вопрос о соотношении понятий “личность” и “человек”. При таком подходе эти понятия по сути равнозначны, что позволяет использовать их далее в изложении как синонимы.

И, наконец, переходим к *поведенческо-деятельностному уровню*, занимающему в иерархии уровневой структуры человека самую высокую позицию. И это не случайно. Именно на этот уровень возлагается выполнение важнейших для системы функций — ее взаимодействие с окружающей природной и социальной средой, а также обеспечение на этой основе жизнедеятельности системы.

Сложившееся динамическое равновесие между человеком и окружающей средой во взаимодействии по обмену веществом, энергией и информацией находится под угрозой нарушения из-за изменений в

организме и/или внешней среде. Всякое отклонение от равновесия (если оно не выходит за рамки приспособительных возможностей организма) вызывает в системе необходимость восстановления равновесия, проявляющуюся в виде потребности, соответствующей характеру рассогласования. В этом процессе участвуют все уровни живой системы, обуславливая тем самым многообразие потребностей. *Каждая из потребностей служит внутренней побудительной силой, лежащей в основе всех видов деятельности человека*, направленных в конечном итоге на восстановление динамического равновесия со средой, а значит — на обеспечение жизнедеятельности живой системы. Речь, собственно, идет о *сохранении живой системы* — обеспечении ее целостности, устойчивости и способности к развитию.

На всех рассмотренных уровнях человека как живой системы действует ряд закономерностей¹:

- 1) строгая количественная определенность (регламентация) составных элементов живой системы;
- 2) четкая их специализация;
- 3) особый характер взаимодействия в работе всех элементов живой системы — взаимодействие, взаимодополнение;
- 4) глубокие интегративные связи и отношения между всеми элементами живой системы;
- 5) социализация всех элементов человека как системы;
- 6) общность конечного результата функционирования всех уровней и элементов живой системы.

На основе анализа этих закономерностей удалось выявить кроме многоуровневости и ряд других системных свойств: социальную интегрированность, открытость и саморегулируемость. Коротко рассмотрим их.

1. Человек — *живая система*, отличающаяся от всех небиологических систем признаками жизни и своим “поведением”. Это — постоянно и непрерывно действующая система, ее остановить невозможно. Она возникает, развивается, стареет и разрушается по особым законам.
2. Человек — *саморегулирующаяся система*. Ей присущи адаптивные механизмы саморегуляции, позволяющие реагировать изменением своего поведения на всякое изменение окружающей среды.
3. Человек — *социально интегрированная живая система*. Это свойство в нем выработалось под нарастающим воздействием социальных факторов в ходе эволюции. Труд, сознание, речь, мышление и другие атрибуты человека оказали социализирующее воздействие

¹ См.: Хомич И. И. Указ. соч. — С. 6.

на все элементы и уровни системы, придав ей социально-интегративный характер.

4. Человек — *открытая система*, которая не может существовать в отрыве от окружающей его природной и социальной среды, без непрерывного обмена с ней веществом, энергией и информацией. Человек и среда представляют собой новую систему, между элементами которой в процессе эволюции сложилось своеобразное динамическое равновесие. Всякое отклонение от него служит основным источником активности живой системы.

Таким образом, *человек как субъект деловой карьеры* представляет собой *живую, открытую, социально интегрированную, саморегулирующуюся, многоуровневую систему*.

1.2.4 | МОДЕЛЬ ДЕЛОВОГО ЧЕЛОВЕКА

Такой подход позволяет существенно расширить возможности использования для изучения субъекта деловой карьеры метода социального моделирования. Речь идет о создании модели делового человека, ориентированного на успех. Эта модель будет представлять собой систему идеальных (в виде черт и характеристик) элементов, их комбинаций, находящихся в отношении подобия к объекту исследования, то есть к деловому человеку, и воспроизводящую структурно-функциональные, причинно-следственные и генетические связи между его элементами¹. Мы разделяем мнение В. Андреевкова и С. Шашнова о полезности использования моделирования для решения управленческих задач². Наши исследования свидетельствуют о возможностях использования его в качестве одного из методов самоменеджмента. При этом необходимо опираться на способ прямого описания, при котором модель делового человека описывается языком, по существу совпадающим с естественным языком, выражающим характеристики и свойства делового человека.

Заметим, что элементы моделирования встречаются как в психологической, так и в управленческой литературе. Вот, к примеру, характерные черты “портрета” руководителя 20-х годов, директора автомобильного завода, который носит его имя, А. Лихачева³:

¹ См.: Андреевков В. Г., Шашнов С. А. Моделирование в социологии // Энциклопед. социол. словарь; Под ред. Г. В. Осипова. — М.: РАИ, 1995. — С. 416.

² См.: Там же. — С. 417.

³ См.: *Азбука менеджмента: Учеб.-метод. пособие: В 2 кн.* — Ужгород: ЗЮШМ, 1995. — Кн. 1. — С. 194—196.

1) оптимизм; 2) организаторский талант и инициативность; 3) собранность; 4) рационализм; 5) простота; 6) любознательность; 7) одержимость.

Понятно, что подобный “портрет” страдает излишней описательностью. Указанные черты трудно измерить, точно определить. Да и “набор” их весьма ограничен и укрупнен. Эти ограничения удалось частично преодолеть в другом наборе — качеств успешного функционирующего менеджера¹:

- концептуальность восприятия, т. е. способность представлять себе деятельность фирмы в целом и корректировать ее в соответствии с изменяющимися условиями делового мира;
- оперативность, т. е. способность выбрать оптимальный вариант действий из двух и более альтернатив;
- аналитичность мышления, т. е. умение эффективно применять научные методы анализа, в первую очередь инструменты количественного анализа, умение диагностировать проблему и вносить соответствующие коррективы в план деятельности фирмы;
- способность к администрированию, т. е. навыки принятия организационных решений и разработки процедурных вопросов;
- коммуникационность, т. е. умение доступно излагать свои идеи и разработки как в устной, так и в письменной форме;
- коммуникабельность, т. е. умение строить свои отношения с коллегами как на фирме, так и за ее пределами;
- определенный уровень технических знаний, включая специфические знания, необходимые для постановки и решения управленческих задач.

Подобный подход создает возможность для выделения и измерения степени развитости этих качеств, правда, весьма укрупненных, — определения уровней соответствия профессиональным требованиям: высший, средний и низкий². Результатом разукрупнения и дифференциации явился следующий перечень деловых и личностных качеств, которые должны быть присущи современному менеджеру³.

1. *Мировоззренческие и общекультурологические*: убежденность; целеустремленность; эрудиция; интеллигентность; развитая интуиция.
2. *Организаторские способности*: умение создать “команду”; высокая личная самоорганизация; чутье на незаурядных людей; тяга к сотрудничеству; деловитость.

¹ См.: *Азбука менеджмента*. — Кн. 2. — С. 136.

² См.: Там же. — С. 137.

³ См.: Там же. — С. 167—168.

3. *Технологические*: владение конкретными видами технологий; умение разрабатывать, принимать, реализовывать решения; целенаправленное воздействие на социальные группы индивидов.
4. *Инновационные*: постоянный поиск новых решений; умение прогнозировать и предвидеть результаты деятельности; отсутствие боязни риска.
5. *Психологические*: оптимальный психосинтез волевых, мыслительных, эмоциональных и характерологических качеств; решительность и напористость; самообладание; воображение; нестандартность и критичность ума; оптимизм; общительность, коммуникабельность, обаяние.
6. *Нравственные*: честность; справедливость; совестливость; ответственность; трудолюбие; скромность; великодушие.

Для сравнения приведем набор качеств, которые выявляются у претендентов на руководящие должности в промышленно развитых странах¹: осмотрительность, агрессивность, самоподчинение авторитету, покорность, уверенность в себе, приспособляемость, добросовестность, скорость принятия решений, замкнутость, плутовство, честность, ригидность, упорство, оригинальность, целеустремленность, самоутверждение, самонадеянность, самооценка, социальная восприимчивость, прилежание, внушаемость, экстра- и интровертность, жизнерадостность и депрессивность, оптимизм и пессимизм, непринужденность, отношение к алкоголю, общительность, интеллект, сыновние и родительские чувства и др.

Практическая психология менеджмента вносит свое видение моделирования в разработку психологических “портретов” делового человека², а также, что особенно ценно для нашего исследования, психологического “автопортрета”³.

В основе такого подхода лежит “теория черт” Р. Кеттеля, который выявил 16 наиболее важных, на его взгляд, личностных характеристик:

- замкнутость — общительность;
- интеллектуальность — ригидность мышления;
- эмоциональная неустойчивость — эмоциональная уравновешенность;
- стремление доминировать — готовность подчиняться;
- сдержанность — экспрессивность поведения;

¹ См.: Литвишцева Н. А. Указ. соч. — С. 7.

² См., напр.: Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. — М.: Нар. образование, 1995; *Практическая психология для менеджеров*. — М.: Информ.-издат. дом “Филинь”, 1996; Щёкин Г. В. Практическая психология менеджмента... — К.: Украина, 1994 и др.

³ См.: Литвишцева Н. А. Указ. соч.

подверженность чувствам — высокая нормативность поведения;
робость — смелость;
жесткость — чувствительность;
доверчивость — творческое воображение;
прямолинейность — деликатность;
уверенность в себе — тревожность;
консерватизм — радикализм;
конформизм — самостоятельность, независимость;
низкий самоконтроль — высокий самоконтроль;
расслабленность — напряженность;

и дополнительно

адекватность самооценки — завышение или занижение самооценки.

Дальнейшее развитие “теория черт” получила благодаря Р. Мейки, разработчику факторного анализа личности. Предложенные им 33 характеристики личности должны были бы, с его точки зрения, полностью и исчерпывающе описать личность. Вот эти характеристики:

уверенность в себе — неуверенность;
интеллектуальность (аналитичность) — ограниченность (отсутствие воображения);
зрелость ума — незрелость, подверженность влиянию;
рассудительность, сдержанность, стойкость — суетность, непоследовательность;
спокойствие (самообладание) — нервозность;
мягкость — черствость, цинизм;
терпимость — своеволие;
дружелюбие, покладистость, гибкость — ригидность, мстительность;
добросердечие, уступчивость — злобность, черствость;
реализм — аутизм;
сила воли — безволие;
добросовестность, порядочность — непорядочность;
последовательность, дисциплина ума — непоследовательность, разбросанность;
взрослость — инфантильность;
тактичность — бестактность;
альтруизм — эгоизм;
открытость (контактность) — замкнутость (уединенность);
оптимизм — пессимизм;
увлеченность — разочарованность;
общительность — необщительность;
активность — пассивность;
самостоятельность — конформность;

экспрессивность — сдержанность;
разнообразие интересов — узость интересов;
чувствительность — холодность;
серьезность — легкомыслие;
честность — лживость;
агрессивность — доброта;
бодрость — вялость;
смелость — трусость;
щедрость — скупость;
доминантность — подчиненность;
грустность — веселость.

Понятно, что этими характеристиками “портрет” личности не исчерпывается. Достаточно сказать, что современные исследования в области теории черт позволили выявить и описать около 200 подобных черт. Поэтому для практического самоменеджмента важно выделить набор основных характеристик, которые укрупненно охватывали бы всю их совокупность и были бы оценимы и измеряемы.

Метод *психологического “автопортрета”* расширяет возможности практического самоменеджмента деловой карьеры. Во-первых, он учитывает не только деловые, социально обусловленные черты характера, но и наследуемые (полностью или частично): темперамент, характер и др. Во-вторых, этот метод опирается на психодиагностику, позволяющую выявить индивидуальные особенности и перспективы развития личности. Применяемое при этом тестирование создает возможности для индивидуального использования профессионально подготовленных методик в целях самопсиходиагностики.

В то же время метод психологического “автопортрета” не дает достаточного представления о “биологических” и “социальных” этапах модели человека.

Предлагаемый нами *подход к человеку как биопсихосоциальной многоуровневой живой системе* позволяет избежать этих и других ограничений описанных здесь методов.

Модель делового человека при этом охватывает все пять уровней системы. *Структурный и функциональный уровни* будут определять физическое состояние человека, его здоровье, общую работоспособность, *психологический* — состояние его нервной системы, темперамент, *сознательный* — задатки и способности интеллектуального свойства, *поведенческо-деятельностный* — навыки и приемы использования всей совокупности черт предыдущих уровней в практике деловой активности.

Кроме того, модель, построенная на таком подходе, вполне согласуется с современными теориями типологии личности (см. табл. 1).

1.2.5 | ТИП ЛИЧНОСТИ

В социологии под социальным типом личности понимают обобщенное отражение совокупности повторяющихся существенных социальных качеств личности, входящих в какую-либо социальную общность, то есть социально-типичные черты личности выходят за пределы ее индивидуальности, означают определенную обусловленность индивидуального социальным, при сохранении в то же время личностью своей индивидуальности¹.

Повторяющиеся и относительно устойчивые сочетания социальных и индивидуальных качеств служат основанием для типологизации личности. Преобладанием индивидуальных качеств обуславливается формирование авторитарных, толерантных и конформистских типов личности. В случае преобладания социального над индивидуальным формируется *демократичный тип* личности.

Для исследования карьеры важна связь типов личности с их местом в тех или иных социальных группах, а также со статусом самих групп.

В то же время выбор жизненного пути, характеристики процесса делового продвижения существенно определяются принадлежностью к психологическому типу личности.

У истоков теории психологических типов стоял К. Юнг, основатель одного из направлений в психоанализе — аналитической психологии. В своей работе “Психологические типы” он писал: “... помимо многих индивидуальных различий человеческой психики существует также типическое различие и, прежде всего, два резко различных типа, названных мною типом интроверсии и типом экстраверсии”². Им разработана технология характеров, в основе которых лежит критерий направленности субъекта на внешний или внутренний мир (экстравертная или интровертная установки) и доминирование определенной психической функции (эмоции, мышление, ощущение, интуиция).

На основе сравнения существующих типологий личности Г. Щёкин делает вывод о схожести многих классификационных признаков у разных авторов³. Разработанные им классификации (табл. 1) представляют собой, как правило, трех-, четырехчленные системы, основывающиеся на дихотомическом принципе выделения крайних пси-

¹ См.: Осипов Г. В. Тип личности социальный // Энциклопедический социол. словарь. — М.: ИСПИ РАН, 1995. — С. 826—827.

² Цит. по: Литвишцева Н. А. Указ. соч. — С. 35.

³ См.: Щёкин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — 2-е изд., испр. — К.: МАУП, 2001. — С. 145—148.

хологических типов. В качестве основных классификационных признаков выступают: эмоциональность — рассудочность, направленность личности на внешний (восприятие) или внутренний (представление) мир; открытость — закрытость в общении; сила — слабость нервной системы. Иначе говоря, крайние психологические типы людей характеризуются, с одной стороны, направленностью личности на внешний мир, преобладанием образных компонентов психики, эмоциональностью, открытостью (экстраверсия, циклотимия, художественный тип личности), а с другой — направленностью личности на свой внутренний мир, преобладанием мыслительных компонентов, рассудочностью, закрытостью (интроверсия, шизотимия, мыслительный тип). Если не ограничиваться только базальными (основными) типами, то, по расчетам Г. Щёкина¹, учитывая четыре типа темперамента, можно получить 48 типов характеров (психотипов). А с учетом трех типов профессионально-психических свойств (познавательные, эмоциональные, волевые) появляется возможность классифицировать 144 различных психологических типа. Трудно не согласиться с автором, что такое обилие типов осложняет работу по психологической классификации, поэтому для практического применения следует ограничиться основными типами личности.

Таблица 1

Классификация психологических типов различными авторами

Автор	Психологический тип			
	I	II	III	IV
К. Юнг	мыслительный	эмоциональный	сенсорный	интуитивный
А. Лазурский	рассудочный	аффектный	активный	—
И. Павлов	тормозимый	возбудимый	центральный	—
Э. Кречмер	астенический (шизотим)	пикнический (циклотим)	атлетический (иксотим)	диспластический
У. Шелдон	экоморфный (церебротоник)	эндоморфный (висцеротоник)	мезоморфный (саматотоник)	смешанный
Н. Обозов	когнитивный (“мыслитель”)	эмоционально-коммуникативный	практический (“практик”)	—

Таким образом, основными отличительными признаками для психологических типов группы I является преобладание мыслительных компонентов, группы II — преобладание эмоционально-коммуника-

¹ См.: Щёкин Г. В. Указ. соч. — С. 147.

тивных компонентов, группы III — преобладание регулятивных, преобразующих компонентов, а группы IV — сочетание различных компонентов.

1.2.6 СОЦИОНИКА

Идеи К. Юнга о психологических типах положили начало новой отрасли знаний о человеке — соционике¹. Соционика изучает инвариантные (устойчивые) типы мышления, поведения людей, коллективов, общностей различного уровня, интертипные отношения как между отдельными личностями, так и между коллективами, общностями людей, которые также могут быть описаны структурой того или иного социотипа. В своей основе соционика опирается на восьми-элементную модель личности, предложенную А. Аугустинавичюте. Эта модель является аналогом человеческой психики в информационном аспекте взаимодействия человека с окружающей природой и социальной средой.

Согласно такому подходу, существует четыре шкалы оценки личности. Каждого конкретного человека можно отнести к тому или иному полюсу шкалы.

Во-первых, люди различаются по направленности мышления. Одни хорошо разбираются во всем, что связано с человеком и отношениями между людьми. Назовем их этиками. Другие более свободно ориентируются в устройстве материального мира. Это — логики. Таким образом, наша *первая шкала: этика — логика*.

Человек может быть либо этиком, либо логиком, промежуточного состояния не существует.

Этик хорошо чувствует и понимает состояние другого человека: его настроение (приподнятое, угнетенное), чувства (любовь, гнев, антипатия), знает, что означают эмоции партнера, творчески владеет своими собственными эмоциями. Этик видит, как относятся к нему и как складываются отношения между другими людьми. Всем этим вопросам придает первостепенное значение и не теряет к ним интереса, постоянно стремится к людям и не устаёт от общения с ними. Этик решает сложные проблемы человеческих взаимоотношений творчески и независимо, полагаясь в основном на собственное мнение.

¹ См. подробнее: Аугустинавичюте А. Теория интертипных отношений. — Вильнюс, 1980; Слишко О. Б. Ключ к сердцу — соционика. — К.: Доверие, 1991; Гуленко В. В., Молодцов А. В. Соционика для руководителя: В 2 кн. — К.: МЗУУП, 1993.

Логик подобную независимость проявляет в других вопросах. Он — творческая личность во всем, что касается дела, деловой целесообразности, техники и технологии, построения систем, классификаций и иерархий. Логика интересуется механизмом явлений, порядок, который существует в природе и обществе. В то же время логик старается избегать сложных в этическом плане ситуаций, так как считает, что человеческие страсти не несут конструктивного начала и являются помехой делу.

Вторая шкала: интуиция — сенсорика. Оговоримся, что интуиция в соционике понимается не в общепринятом смысле.

Интуитив — человек, который видит то, что скрыто от глаз. Он осмысливает глубинные возможности и способности человека, внутреннее содержание предметов и явлений, чувствует их развитие во времени, обладает предчувствием и умеет заглянуть в будущее. Интуитив может отвлечься от конкретной, окружающей его в данный момент обстановки и унести в мечтах в абстрактные теории и необычные идеи, в прошлое или будущее, в любое место, где он был недавно или рассчитывает когда-либо побывать.

Интуитив и на реальную обстановку смотрит сквозь призму отвлеченных идей, испытывая неудобства в обыденных ситуациях из-за своей рассеянности, но словно по наитию выбирая единственно верный путь в трудных ситуациях.

Сенсорик, наоборот, целиком погружен в данную конкретную обстановку, чрезвычайно ярко воспринимает каждую ее деталь, впитывает в себя все разнообразие и богатство форм, красок, светотени, звуков, запахов, вкусовых и тактильных ощущений. Сенсорик прекрасно ощущает пространство и себя в этом пространстве, двигается уверенно, умеет удобно расположиться, понимает, что такое комфорт и умеет его создать, всегда отдает себе отчет в собственном самочувствии и вообще уверен во всех физических аспектах своего существования.

Третья шкала: интроверсия — экстраверсия. Люди делятся на интровертов и экстравертов. Опять-таки, в соционике эти понятия имеют несколько иной, чем в традиционной психологии, смысл.

Интроверт ориентирован более внутрь себя, нежели на внешнее окружение. Он хорошо понимает движения собственной души, разбирается в сложном устройстве своего богатого, развитого внутреннего мира и опасается неожиданностей со стороны мира внешнего. Интроверт с трудом заводит новые знакомства, не сразу приживается в новом коллективе.

Интроверт воспринимает установленные во внешнем мире связи и соотношения, видит ситуацию каждого человека (или объекта) и свою ситуацию среди других людей. Интроверт уверен, что ситуация определяет внутренние качества человека.

Экстраверт, наоборот, легко вступает в контакт с незнакомыми людьми, он как бы постоянно переносит себя во внешнюю обстановку, существует во внешнем мире, редко задумываясь при этом о противоречиях собственной души. Экстраверт часто бывает неожиданным сам для себя, однако хорошо разбирается, что и как должно происходить вокруг него.

Для экстраверта данностью являются внутренние качества людей и объектов. На ситуацию он может активно воздействовать, изменяя ее. Экстраверт уверен, что место человека, его ситуация определяют степень развитости, подготовленности этого человека.

Четвертая шкала: рациональность — иррациональность.

Рациональные люди обычно заранее продумывают линию поведения, настраиваются на выполнение каких-то действий и стараются проделать все, как задумали. В случае, если ситуация неожиданно изменяется, рациональному трудно быстро перестроиться, он действует “по инерции” и из-за этого может в чем-то проиграть.

Рациональный рассматривает прежде всего функцию, предназначение какого-либо объекта и исходя из этого “додумывает”, каким должен быть сам объект.

Иррациональный, наоборот, воспринимает в первую очередь свойства объекта, его форму и устройство и затем решает, как этот объект можно использовать.

Иррациональный очень легко подстраивается под ситуацию, гибко меняет свое поведение, действует импульсивно, часто непоследовательно. Это о таких людях говорят: у них “семь пятниц на неделе”.

Сочетание этих шкал позволяет выделить 16 типов личности с набором соответствующих характеристик и преобладающих стереотипов поведения. Определение своего типа личности позволяет предусмотреть характер собственного поведения в той или иной ситуации, а знание типа собеседника или партнера — спрогнозировать его возможное поведение в предлагаемых вами ситуациях.

Для самоменеджмента деловой карьеры соционика может быть полезна с точки зрения ориентации в выборе рода профессиональной деятельности. Однако предлагаемые ориентиры носят весьма абстрактный, расплывчатый характер.

1.2.7 | МЕТОДИКА ТАРТ

Гораздо предпочтительнее, с этой точки зрения, выглядит методика оценки типа личности по Тигеру (ТАРТ)¹, которая представляет собой тестовое обеспечение для самоопределения своего типа личности в соответствии с типологией К. Юнга с целью выбора такой сферы приложения своих сил, которая наиболее соответствовала бы природе и потенциалу конкретного работника. Авторы методик Пол и Барбара Тигер долгое время организуют и проводят консультации по выбору профессии, трудоустройству, по кадровой работе, а также семинары по обучению специалистов в этой сфере. Им удалось на основе анализа причин достижения успешной карьеры тысяч работников установить связь между типом личности и удачным выбором профессии. Это открытие, подтвержденное практикой профессионального консультирования и оценкой экспертов-менеджеров по кадрам, и положено в основу их методики.

Авторы отошли от традиционного принципа выбора работы: сначала выбор, а потом “подгонка” себя под требования работы. К тому же традиционные методы выбора профессии недостаточно эффективны, поскольку они учитывают слишком малое число факторов. Традиционный подход заключается в рассмотрении “трех основных условий”: способностей, интересов и систем ценностей будущего работника. Вместе с тем склад характера, тип личности обладают высоким спектром разнообразных оттенков, которые также необходимо принимать во внимание. Как правило, чем больше сторон характера совпадает с требованиями избранной профессии, тем большее удовлетворение от работы можно получить, тем большего успеха можно достигнуть на этом поприще. Поэтому важно учитывать факторы взаимодействия с окружающими, способы восприятия информации и принятия решения, иначе говоря, то, каким образом осуществляются мыслительные процессы у конкретного человека. Необходимо также учитывать изменения в ценностях и интересах с годами. На основании этого вместо отождествления себя со своей работой предлагается пойти по прямо противоположному пути — заняться поисками такой работы, которая доставляла бы удовольствие и полностью соответствовала собственной природе. В этом состоит секрет успешной карьеры. Отсюда *логика построения успешной карьеры состоит в том, чтобы:*

¹ См.: Тигер П., Бэррон-Тигер Б. *Делай то, для чего ты рожден: Путь к успешной карьере через самопознание*: Пер. с англ. — М.: АРМАДА, 1996.

- 1) оценить свои способности и возможности с помощью определения своего типа личности;
- 2) выбрать из перечисленных профессий и работ, соответствующих своему типу личности, те, которые наиболее привлекают;
- 3) периодически уточнять свой тип личности для того, чтобы правильно скорректировать выбор места и рода работы.

Авторы обоснованно утверждают, что нет таких людей, у которых бы полностью совпадали желания, интересы, способности, система ценностей, склад характера. “Если мой тип личности отличается от вашего, то и работа, которая вам доставляет неописуемую радость, на меня может действовать совсем по-иному и даже вызвать прямо противоположную реакцию. Различные виды деятельности и даже отдельные их стороны не могут в равной степени удовлетворять людей разных типов — это фундаментальный принцип, который, на наш взгляд, еще далеко не в полной мере учитывается консультантами по кадрам и выбору профессии, а также пособиями на эту тему”¹. Поэтому точность и адекватность самооценки своего типа являются исходным моментом предлагаемой методики.

Система самооценки по методу типа личности базируется на четырех основных аспектах, или свойствах, человеческой природы, проявляющихся в том, каким образом мы взаимодействуем с окружающим миром и куда направляем свою энергию; какого рода информацию мы воспринимаем прежде и легче всего; каким образом мы принимаем решения; предпочитаем ли мы жить в определенном, упорядоченном мире (принимая решения) или же в более свободном, произвольном (изучая возможные варианты). Эти свойства человеческой природы называются *признаками*. Каждый из них может рассматриваться как некий континуум (протяженность между двумя крайними точками), что наглядно продемонстрировано на шкалах:

Как мы взаимодействуем с окружающим нас миром и куда направляем свою энергию

(Э) Экстраверсия ————— | ————— Интроверсия (И)

На какую информацию мы прежде всего обращаем внимание

(С) Сенсорика ————— | ————— Интуиция (Н)

Как мы принимаем решения

(Р) Рациональность ————— | ————— Иррациональность (Ц)

*Предпочитаем ли мы определенность и сразу принимаем решения
или живем без оков и принимаем информацию к сведению*

(Т) Статика ————— | ————— Динамика (Д)

¹ Тигер П., Бэррон-Тигер Б. Указ. соч. — С. 18.

Свойства каждого человека можно отметить на той или другой стороне от центра каждой из этих четырех линий (шкал). Крайние точки этих шкал называются *предпочтениями*. Попадание на одну из сторон шкалы расценивается как склонность к этому признаку и определяется на основе дихотомического теста с набором альтернативного описания каждого признака типа личности. Каждый вариант сочетания этих склонностей и определяет свой тип личности. Совокупность всех возможных 16 вариантов с соответствующими буквенными обозначениями представлена в таблице, впервые составленной Изабель Майерс¹ (табл. 2).

Таблица 2

ИСРТ (ISTJ)*	ИСЦТ (ISFJ)	ИНЦТ (INPT)	ИНРТ (INTJ)
ИСРД (ISTR)	ИСЦД (ISFP)	ИНЦД (INFP)	ИНРД (INTP)
ЭСРД (ESTP)	ЭСЦД (ESFP)	ЭНЦД (ENFP)	ЭНРД (ENTP)
ЭСРТ (ESTJ)	ЭСЦТ (ESFJ)	ЭНЦТ (ENFJ)	ЭНРТ (ENTJ)

* В скобках даны принятые международные обозначения.

Методика предполагает несколько этапов уточнения самооценки своего типа личности, а также возможность точно определить компоненты типа личности, имеющие наибольшее значение для выбора профессии. Первый компонент — это тип темперамента, определяющий сильные и слабые стороны характера и предпочтительную для него сферу деятельности. Второй компонент — доминантные и вспомогательные функции конкретного типа личности, определяющие самые сильные и самые слабые стороны типа личности, их иерархию. Третий компонент — способ эффективного использования функций своего типа личности в зависимости от их экстравертирования или интровертирования. Четвертый компонент — развитие типа личности во времени. Совокупность этих компонентов авторы назвали “формулой успеха”. Если самооценка и самоопределение своего типа личности выступают “ключом к успешной карьере”, ее предпосылкой, то самооценка и использование этих компонентов предоставляют возможности для самоуправления индивидуальной деловой карьерой. Эти достоинства методики представляют особую ценность для использования в практике самоменеджмента деловой карьеры, так как в полной мере соответствуют предлагаемой нами теоретической концепции.

¹ Приводится по: *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Указ. соч. — С. 32.

К тому же методика включает рекомендации относительно сильных и слабых сторон каждого из 16 типов личности, перечень требований, которые им следует предъявлять к своей работе для достижения успеха, а также перечень соответствующих областей деятельности с объяснением их предпочтений для каждого из типов личности.

Таким образом, теория типов личности К. Юнга вполне подходит для включения в нашу концепцию самоменеджмента деловой карьеры, а на практике теорию П. и Б. Тигер можно использовать в качестве одной из опорных методик практической самооценки и самоуправления собственной деловой карьерой.

1.2.8 ПОВЕДЕНИЕ

Продолжая комплектование “пакета” концептуальных идей для теоретического обоснования самоменеджмента деловой карьеры, рассмотрим идею, объясняющую “карьерное” поведение работника. Системное понимание человека при этом является основой для системного подхода к его поведению и деятельности, в том числе для описания его деловой карьеры. Иначе говоря, идея человека как биопсихосоциальной системы вполне пригодна для включения ее в “пакет” концепции деловой карьеры.

Поведение и деятельность человека при системно-структурном подходе выступают как результат взаимодействия всех пяти указанных уровней системы, направленного на сохранение целостности и жизнеспособности системы. Поскольку человек — это открытая социально интегрированная система, то его поведение следует рассматривать как определяемое природно-социальной средой, а также сущностью связей, отношений и состояний в системе “человек — среда”.

В основе поведения человека как системы лежит адаптивный механизм поддержания динамического равновесия системы “человек — среда”, которое нарушается из-за изменений в каждой из подсистем — “человек” и “среда”. Направленность поведения и деятельность человека в сторону поддержания равновесия со средой обусловлены стремлением сохранения его как живой системы. Иными словами, всякое поведение человека обусловлено и направлено на сохранение и обеспечение его жизни. В таком контексте следует рассматривать и его “карьерное” поведение. Ведь каждая ступенька деловой карьеры — это достижение очередного успеха, делающего жизнь лучше, обеспеченней, комфортней, содержательней, интересней и т. п. При этом де-

ловая карьера выступает как один из видов жизнеобеспечивающей деятельности, то есть носит существенно важный для выживания человека характер.

Согласно изложенным принципам системного подхода к деятельности всякий поведенческий акт человека носит адаптивный характер и осуществляется по схеме сложного спиралевидного цикла, включающего в себя последовательный ряд звеньев, сменяющих друг друга¹:

1. Обмен веществом, энергией, информацией — главный атрибут жизни, основное условие сохранения равновесия в системе “человек — среда”. Равновесие в подсистеме “человек — деловая среда” на очередной ступеньке делового успеха является исходной позицией для начала “карьерной” деятельности. В состоянии динамического равновесия на человека воздействует поток разнообразных внешних раздражителей, но их сила недостаточна для нарушения гомеостаза (внутреннего равновесия) системы “человек”. В организме идет нормальный обмен веществом, энергией, информацией, нормально функционируют все органы и системы, но в этот момент человек не совершает целенаправленной деятельности для изменения своего делового статуса.
2. Объективными критериями равновесия служат жизненно важные контакты, характеризующие обмен веществом и энергией с деловой сферой, а также все формы обмена информацией между человеком и деловой средой. Константы равновесия (достигнутый успех, удовлетворенность) являются индикаторами нормальной жизнедеятельности подсистемы, свидетельствуют о достигнутом успехе.
3. Отклонение от констант равновесия информирует о его нарушении в силу воздействия на человека как внутренних, так и внешних факторов, особенно последних. Отклонение сопровождается потоком первых импульсов в центральную нервную систему, в том числе в кору головного мозга.
4. Субъективно эти сигналы воспринимаются человеком в форме ощущений, восприятий и представлений, свидетельствующих о воздействии внешних факторов. Сигналы представляют собой систему оповещения о меняющихся условиях деловой среды или изменениях в “самочувствии” человека.
5. На всякое жизненно значимое отклонение от равновесия человек реагирует своим поведением. В этом участвуют все механизмы

¹ См.: Хомич И. И. Человек — живая система: Естественнонаучный и философский анализ. — Минск: Беларусь, 1989. — С. 70—94; 248—261.

жизнеобеспечения начиная от раздражимости и заканчивая сознанием. Формируется соответствующая потребность в достижении успеха — состояние внутренней готовности человека к деятельности, направленной на восстановление равновесия в подсистеме “человек — деловая среда”. Потребность дает о себе знать в виде устойчивого субъективно осознанного переживания нужды. Потребность предшествует мотивации.

6. Мотивация, формирование цели и принятие решений — интеграция, сверка готовности всех рабочих систем и подача команды к действию. Мотивация охватывает только те действия, в которых реализация потребности требует участия сознания. На этой основе в поведении человека выделяются две формы: сознательная и подсознательная (инстинктивная).
7. Деятельность, поведение — строго скоординированная система действий человека, направленных на достижение объекта, который должен удовлетворять потребность, в данном случае — потребность в достижении успеха. Наряду с удовлетворением разнообразных других потребностей эта деятельность нацелена на конечный результат функционирования человека как многоуровневой живой системы, на сохранение и обеспечение его жизни.
8. Удовлетворение потребности в достижении успеха, вызвавшей рассогласование в равновесии подсистемы. Деятельность по удовлетворению потребностей направлена на восстановление динамического равновесия в условиях новой деловой ситуации.
9. Завершение цикла — восстановление в подсистеме нарушенного равновесия. Удовлетворение потребности ведет к нормализации соотношений между внешней и внутренней средами человека и сопровождается возвратом к первоначальной активности мотивационных центров. Субъективно человек испытывает при этом положительные эмоции и общую успокоенность.
10. Временный покой. Из состояния активности, связанной с удовлетворением данной потребности, человек переходит в состояние относительного покоя. Этот период бывает различным. После удовлетворения одной из потребностей может актуализироваться другая, и человек сразу приступает к ее реализации. Но возможны и паузы. Однако удовлетворение одной и той же потребности повторно требует обязательного перерыва или отдыха.
11. Начало нового витка “жизненной спирали” — удовлетворение очередной актуализировавшейся потребности. Практически человек, удовлетворив одну потребность, тут же приступа-

ет к удовлетворению другой, а может удовлетворять их параллельно. Однако и в том, и в другом случае удовлетворение каждой потребности образует очередной виток в спирали жизнедеятельности человека.

Как видим, подход к человеку как живой многоуровневой социализированной открытой системе может служить теоретической основой и для описания “карьерного” поведения человека. Новая ступенька деловой карьеры, новая трудовая ситуация нарушает равновесие подсистемы “человек — деловая среда” и актуализирует адаптивную потребность-нужду в восстановлении равновесия. Мотивируется адаптивное поведение человека, направленное на освоение новой трудовой ситуации и достижение в ней успеха. Восстановление равновесия в результате адаптации, достигнутый при этом успех прибавляют индивиду социального опыта, увеличивают его адаптивный потенциал, развивают индивид как личность.

Таким образом, адаптивно-развивающий механизм деятельности человека может быть использован для описания “карьерного” поведения, в частности для объяснения механизма “освоения” делового продвижения.

Основными регуляторами поведения, деятельности и жизни человека являются потребности, эмоции, воля, характер, способности и сознание. Каждый компонент выполняет свойственную ему функцию в системе регулирования “карьерного” поведения человека.

Потребности являются внутренним естественным источником всех видов деятельности, в том числе и в деловой сфере.

Потребности формируются под воздействием таких факторов:

субъект — личность;

объект (то, в чем человек может испытывать нужду);

взаимодействие субъекта с объектом потребности;

адекватная ситуация, в которой наиболее легко формируется та или иная потребность;

подкрепление (конечный результат, успех, который человек получает по удовлетворении потребности).

Знание этих компонентов, процесса их возникновения и умение управлять мотивацией позволяют влиять на “карьерное” поведение.

Эмоции — форма реагирования на изменения внешней и внутренней сред через переживания. Они мобилизуют энергетические возможности организма на выполнение задач и способствуют тем самым более быстрому удовлетворению потребности в достижении успеха.

Воля — мобилизует, организует и направляет все механизмы жизнеобеспечения на преодоление препятствий и трудностей, стоящих на пути к успеху.

Способности — обуславливают успех деятельности, определяют уровень возможных достижений человека в различных видах деятельности.

Сознание — интегрированная система психических функций человека. Включает ощущение, восприятие, представление, воображение, внимание, память, речь. Взаимодействие всех компонентов сознания и всех психических функций создает интегрированную систему, которая формирует цели, указывает пути, способы, средства, методы и формы реализации потребности в достижении успеха.

Таким образом, все компоненты личности, регулирующие “карьерное” поведение, выполняя разные функции, работают в одном направлении — способствуют успешному и быстрому удовлетворению возникшей потребности в достижении успеха. К достоинствам системного подхода к поведению человека, имеющим ценность для нашей концепции, можно отнести:

- 1) возможность учета воздействия на поведение окружающей природной и социальной сред;
- 2) возможность рассматривать в единстве биологические, психические и социальные механизмы поведения человека;
- 3) ориентацию на сохранение и обеспечение жизни человека-системы как ее конечной цели, вокруг которой интегрированы все функции взаимодействующих элементов системы, в том числе и подсистемы “человек — деловая сфера”;
- 4) возможность опоры в достижении карьеры на всю совокупность компонентов личности, регулирующих ее поведение.

РЕЗЮМЕ

1. Концепция самоменеджмента должна раскрывать внутренние механизмы процесса деловой карьеры, объяснять его мотивацию, движущие силы. Из-за сложности и многогранности явления деловой карьеры концепция может быть представлена в виде теоретического “пакета” — совокупности теорий и идей.

2. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента основана на следующих идеях:

- идее успеха как цели и мотива карьеры;
- идее человека как живой биопсихосоциальной, открытой, многоуровневой системы, нацеленной на свое жизнеобеспечение;

- идее социологического моделирования;
 - теории типов личности (К. Юнг) в сочетании с методикой их выявления (ТАРТ);
 - идее адаптивно-развивающего механизма “карьерного” поведения работника.
3. Достоинствами адаптивно-развивающей концепции являются:
- интеграция идей;
 - системность;
 - возможность использования тестовых методов для самооценки;
 - органическая связь с центральной функцией человека — собственным жизнеобеспечением.

2

СОЦИАЛЬНЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ

САМОМЕНЕДЖМЕНТА

2.1 *ВВЕДЕНИЕ В ПРАКТИКУ
САМОМЕНЕДЖМЕНТА*

В этом разделе, представляющем собой логическое продолжение раздела 1, предлагается система социальных технологий практической реализации адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента. Под социальной технологией обычно понимается способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение или преобразование (изменение состояния) социального объекта, достижение заданного результата¹. Иными словами, речь пойдет о совокупности методик, приемов, тестов, которые дают возможность оценить собственные деловые качества и выбрать последовательность операций и действий по саморазвитию и самореализации своего творческого потенциала на пути к достижению делового успеха. Социальные технологии охватывают основные стороны и этапы деловой карьеры, образуя систему соответствующих Практикумов — от выбора наиболее подходящей карьеры до самоуправления ее развитием. Система рассчитана на самостоятельную работу читателя и представлена в последовательности, соответствующей логике осуществления индивидуальной деловой карьеры.

Как известно, для конкретного человека этот путь начинается с выбора профессии (дела), которая, с одной стороны, нравилась бы, с другой — была престижной (значимой в глазах окружающих), а с третьей — соответствовала его способностям и талантам. Поэтому первый практический шаг к успешной карьере должен начинаться с правильного (удачного) выбора деятельности, в которой индивидуальный творческий потенциал сможет раскрыться наиболее полно. Помочь осуществить этот нелегкий выбор — задача Практикума-1.

¹ См.: *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995. — С. 823—824.

Особенностью предлагаемой методики самоменеджмента деловой карьеры является использование в осуществлении карьеры вашего индивидуального интеллектуального, творческого потенциала, ваших профессиональных задатков. Поэтому выбор вами рода занятий, где будет реализовываться ваша карьера в соответствии с вашим типом личности, создает основу для использования этих данных и при устройстве на работу. Практикум-2 позволит вам опираться в выборе тактики поведения при устройстве на работу на ваши сильные стороны, что повысит шансы получить работу, для которой вы рождены.

Понятно, что, устроившись на работу, вы еще не гарантировали себе успешную карьеру. Ведь выбор подскажет вам, в какой сфере трудовой деятельности у вас больше шансов достигнуть успеха. Однако это вовсе не значит, что набор ваших достоинств, качеств и характеристик уже полностью соответствует выбранной работе и достаточен для успешного ее осуществления. Одни качества у вас могут быть вполне развиты, а над другими следовало бы еще серьезно поработать. Отсюда, следующим шагом для вас должно стать определение своего индивидуального набора личностных характеристик — профиля личностных и деловых качеств, выяснение системы их развитости. Практикум-3 поможет вам в этом.

Скорее всего, не все качества окажутся у вас развитыми одинаково сильно. Над развитием некоторых из них придется еще поработать. А для этого важно выбрать такой способ работы над собой, который учел бы ваши особенности и оказался наиболее эффективным именно для вас. Как разработать индивидуальную программу саморазвития подскажет Практикум-4.

Таким образом, закрепляя и совершенствуя свои сильные черты личности и развивая те, которые в этом нуждаются, вы создаете себе опору для успешного “карьерного” продвижения и можете рассчитывать на деловой успех. Чем больше сил вы приложите для своего саморазвития, тем больше гарантии успешного продвижения. Однако наблюдения за тем, как “делают карьеру” другие люди, может навести вас на мысль: “Почему знакомый мне “Х”, который по своему деловому потенциалу вряд ли сильнее, преодолевает каждую “ступеньку” карьеры несколько быстрее, чем я? Нет ли в этом какой-то закономерности?” Что ж, вы достаточно наблюдательны. Такая закономерность может здесь проявляться. И если вы ею овладеете, то она будет “работать” и на вас. Речь идет о познании механизма освоения новой “ступеньки” карьеры и определении уровня развитости своего адаптивного потенциала. На это нацелен Практикум-5.

Не исключено, что освоение каждой “ступеньки” (хотя и ускорившееся после вашей работы над своим адаптивным потенциалом) приведет вас к такой мысли: “А всегда ли необходимо “взбираться” на каждую очередную “ступеньку”? Нет ли чего-то похожего на “лифт”, “подъемник”?” Мысль правильная (к тому же она свидетельствует о том, что вы внимательно ознакомились с теоретическими основами самоменеджмента в разделе 1). Действительно, такие “лифты” существуют не только в теории, но и на практике. Освоить технологию “пользователя” такими “лифтами” поможет вам Практикум-6.

Следующим “открытием” на нелегком пути деловой карьеры может оказаться ее небезопасность. В самом деле, успех в деловой сфере связан с тяжелым трудом, нервным перенапряжением, а нередко грозит срывами и стрессами. Практика подтверждает, что стрессы — довольно частое явление в жизни делового человека. И чем “круче” его карьера, тем больше угроза стресса. Поэтому важно определить для себя степень такой угрозы с тем, чтобы вовремя принять меры. Помощь в этом вам окажет Практикум-7.

Если Практикум-6 ориентирует ваше внимание на причины, которые “способствуют” возникновению стрессов, то Практикум-7 должен помочь вам избежать их. Опыт людей, сделавших успешную карьеру, дает “ключ” к разрешению этой проблемы. Успешная карьера вполне возможна (и даже наиболее эффективна) и без урона для вашего здоровья. Важно овладеть секретами здорового образа жизни делового человека. Практикум-7 поможет вам оценить собственный стиль деловой жизни и определить пути его коррекции.

Таким образом, Практикумы охватывают весь процесс деловой карьеры — от выбора работы до освоения механизмов и технологий осуществления карьеры. Поэтому желательно осваивать Практикумы в определенной последовательности, соответствующей логике процесса карьеры (в порядке возрастания номеров Практикумов). Однако это не исключает обращения к каждому Практикуму отдельно в зависимости от ваших приоритетов и специфики условий работы.

Обратим ваше внимание на то, что имеется и внутренняя логика построения Практикума — логика самоменеджмента: самопознание, самооценка, самоуправление и саморазвитие. Эта логика также не исключает возможности обращаться к каждому блоку Практикума отдельно.

Ознакомившись с этим небольшим введением, вы, наверное, заметили, что автор как бы стремится “перекинуть мостик” от тео-

ретических основ к методам осуществления успешной деловой карьеры. Работа над Практикумами поможет вам оценить свои возможности, взвесить силы и направить свою творческую энергию по пути, сулящему успех именно вам, где наилучшее применение найдет именно ваш собственный творческий потенциал. Работайте с методиками, не упустите свой шанс для достижения жизненного успеха!

ВЫБОР КАРЬЕРЫ

Напомним, что в адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента деловой карьеры обоснован подход, в соответствии с которым для достижения успеха в деловой сфере необходимо выбрать работу, для которой вы рождены. В качестве инструмента такого выбора определена методика оценки типа личности по Тигеру (ТАРТ)¹. Надеемся, что вы не забыли сути этой методики (см. раздел 1, с. 43–46) и даже, возможно, попробовали, в самом первом приближении, ориентировочно определить место своего типа личности на каждой из четырех шкал:

- 1) экстраверсия (Э) — интроверсия (И);
- 2) сенсорика (С) — интуиция (Н);
- 3) рациональность (Р) — иррациональность (Ц);
- 4) статика (Т) — динамика (Д).

Теперь вам предлагается перейти к уточненному определению своего типа личности. Оно (определение) будет осуществляться в такой последовательности.

1. Тест на рабочую гипотезу вашего типа личности.
2. Уточнение признаков вашего типа личности путем “приме- ривания” на себя их проявлений.
3. Выбор типа работы, наиболее соответствующего вашему типу личности.
4. Выбор группы профессий в соответствии с вашими рабочи- ми достоинствами и недостатками.
5. Выбор конкретной профессии (или нескольких профес- сий), наиболее пригодной для раскрытия ваших природных дарований.

ТЕСТ 2

НА РАБОЧУЮ ГИПОТЕЗУ

Представляет собой таблицу из четырех частей, в каждой из которых — колонка из парных слов (табл. 3).

Как пользоваться тестом. Сопоставив каждую пару слов, выберите одно из них, которое наиболее полно соответствует

¹ Далее используется сокращенный и адаптированный нами вариант методики ТАРТ (см.: *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Указ. соч.).

вашему истинному “Я”. Выбирайте свободно — речь не идет о ваших достоинствах или недостатках. Поставьте галочку возле одного выбранного вами слова в каждой паре. Прodelайте это в каждой колонке.

Таблица 3

Э(Е)* или И(И)		С(S) или Н(N)	
Оживленный	Спокойный	Конкретный	Абстрактный
Разговорчивый	Замкнутый	Строитель	Изобретатель
Шумный	Тихий	Реалист	Идеалист
Общительность	Сосредоточенность	Практик	Фантазер
Ориентированный во внешний мир	Ориентированный внутрь себя	Буквальный	Фигуральный
Говорить	Слушать	Применение на практике	Поиск скрытого смысла
Высказаться вслух	Переживать в себе	Стабильность	Новые возможности
Итого	Итого	Итого	Итого
Р(T) или Ц(F)		Т(J) или Д(P)	
Объективный	Сочувствующий	Расписание	Свобода действий
Логичный	Сентиментальный	Дисциплина	Раскрепощенность
Мысли	Чувства	Решать	Подождать
Анализировать	Сопереживать	Структура	Течение
Голова	Сердце	План	Импровизация
Склонный к критике	Доброжелательный	Организованный	Импульсивный
Непреклонный	Мягкосердечный	Финиш	Старт
Итого	Итого	Итого	Итого

* Латинские буквы в скобках соответствуют международному обозначению.

Для получения результата:

1. Подсчитайте общее количество отмеченных вами слов в каждой колонке и выпишите полученную цифру в графу ИТОГО.
2. Обведите кружком верхнюю букву над той колонкой, где оказалось наибольшее количество выбранных слов.

Пример. Если вы отметили 5 слов в колонке под буквой Э и 2 слова в колонке под буквой И, вы должны обвести кружком букву Э.

3. Четыре буквы, которые вы обвели кружком (Э или И, С или Н, Р или Ц, Т или Д), дадут вам результат теста ТАРТ. Выпишите эти буквы.

Результаты теста ТАРТ:

Э или И С или Н Р или Ц Т или Д

Теперь вы обзавелись буквенным кодом, который и определяет соответствующий вам тип личности. Однако процесс определения своего типа гораздо сложнее. Этот первый шаг позволил вам определить, скорее, рабочую гипотезу вашего типа личности, которая в дальнейшем будет еще уточняться.

ТЕСТ 3

НА УТОЧНЕНИЕ ПРИЗНАКОВ ТИПА ЛИЧНОСТИ

Представляет собой таблицу из двух колонок парных проявлений каждого из признаков типа личности (табл. 4).

Таблица 4

Экстраверты	Интроверты
Заряжаются энергией в обществе других людей	Заряжаются энергией в одиночестве
Любят быть в центре внимания	Избегают быть в центре внимания
Сначала действуют, потом думают	Сначала думают, потом действуют
Склонны размышлять вслух	Склонны анализировать все в уме, про себя
Более открыты для окружающих; с готовностью рассказывают о себе	Более замкнуты; предпочитают рассказывать о себе немногим избранным
Больше говорят, чем слушают	Больше слушают, чем говорят
Бурно выражают свои эмоции	Держат свои восторги при себе
Скоры на ответ, любят быстрый темп	Не спешат с ответом
Предпочитают широту глубине	Предпочитают глубину широте

Отметьте точкой положение вашего предпочтения на шкале.

(Э) Экстраверсия _____ Интроверсия (И)

Как пользоваться тестом. Сопоставив каждую пару проявлений признака, выберите одно из них, которое в наибольшей степени совпадает с проявлениями ваших ощущений или действий. Если вы испытаете трудности в выборе, попытайтесь ответить на вопрос: “Если бы мне пришлось выбирать вариант поведения на всю оставшуюся жизнь, что бы я предпочел?” Обдуманый ответ на этот вопрос приведет вас к верному определению своего истинного предпочтения. Отметьте точкой положение вашего предпочтения на шкале каждого из признаков. Чем ближе окажется эта точка к центру шкалы (не имеет значения, с какой стороны), тем слабее выражено ваше предпочтение. Чем дальше от центра отстоит эта точка, тем ярче ваше предпочтение. Если вы не уверены в своих предпочтениях, все равно укажите, с какой стороны от центра могли бы оказаться. Это задание очень важно, потому что является еще одним способом определения вашего типа личности.

(Э) Экстраверсия / Интроверсия (И)

Первый признак типа личности описывает то, как мы предпочитаем взаимодействовать с окружающим миром и куда направляем свою энергию. Карл Юнг ввел понятия “экстраверсия” и “интроверсия”, чтобы определить с их помощью наше отношение к внешнему и внутреннему миру. Каждый из нас от рождения склонен ориентироваться либо на внешний мир, либо на мир своих внутренних ощущений, хотя все мы живем и действуем и в том, и в другом. Если мы действуем в предпочтительном для нас мире, мы заряжаемся энергией; действовать в противоположном мире нам и труднее, и утомительнее. Тех, кто предпочитает взаимодействие с внешним миром, мы называем *экстравертами*. Тех, кто более склонен к миру внутреннему, — *интровертами* (табл. 4).

(С) Сенсорика / Интуиция (Н)

Второй признак типа личности определяет способ восприятия информации. Одни люди концентрируют свое внимание на том, “что это такое”, а другие — на том, “что это могло бы быть”. Оба подхода равноценны, но основаны на совершенно противоположных принципах (табл. 5).

Здесь необходимо кое-что разъяснить. Мы пользуемся термином “сенсорика”, когда хотим сказать, что человек получает информацию преимущественно с помощью пяти органов чувств. Таких людей мы называем *сенсориками*. Сенсорики фиксируют свое внимание на том, что они видят, слышат, осязают, обоняют и пробуют на вкус. Они доверяют тому, что можно измерить, обосновать, видят то, что существует реально и конкретно. Сенсорики получают информацию об окружающем мире, опираясь на пять органов чувств и свой

личный опыт. Они ориентированы на настоящее, их интересует то, что происходит в данный момент. Сталкиваясь с какой-либо ситуацией, сенсорик хочет определить, что происходит.

Таблица 5

Сенсорики	Интуитивы
Доверяют тому, что надежно и конкретно Одобрят новые идеи только в тех случаях, когда они имеют практическое применение Ценят реализм и здравый смысл Любят оттачивать достигнутое мастерство	Доверяют вдохновению и игре ума Одобрят новые идеи только потому, что они новые Ценят воображение и новшества Любят осваивать новые профессии; достигнув определенного уровня мастерства, теряют к делу интерес
Склонны к точности и ясности выражений; дают детальные описания	Склонны к общим выражениям, фигуральной речи; пользуются метафорами и аналогиями
Излагают информацию последовательно, шаг за шагом	Излагают информацию скачками, “ходят по кругу”
Ориентированы на настоящее	Ориентированы на будущее

Отметьте на шкале, какой из этих способов для вас предпочтительнее.

(С) Сенсорика _____ Интуиция (Н)

Совершенно очевидно, что все мы пользуемся пятью органами чувств для получения информации об окружающем мире. Однако некоторые проявляют гораздо больший интерес не к фактам как таковым, а к их значению, взаимосвязям, последствиям. Можно сказать, что они доверяют своему “шестому чувству” (интуиции) гораздо больше, чем остальным пяти. Люди, опирающиеся в познании мира больше на интуицию, чем на чувства, назовем их *интуитивами*, с легкостью читают между строк, во всем ищут скрытый смысл. В нашей таблице интуицию обозначает буква Н. Интуитивы фиксируют свое внимание на подоплеке, на умозаключениях. В отличие от сенсориков они ценят воображение и доверяют своим предчувствиям и озарениям. Интуитивы ориентированы на будущее; они склонны видеть события в развитии и, как правило, предпочитают изменять положение вещей, чем сохранять их обычное состояние. Сталкиваясь с какой-либо ситуацией, интуитив стремится осмыслить и ее, и возможные последствия.

(Р) Рациональность / Иррациональность (Ц)

Третий признак типа личности касается того, каким образом мы принимаем решения и делаем выводы. Как существуют два разных способа взаимодействия с окружающим ми-

ром и восприятия информации, так существуют и два разных способа принятия решений: рациональный и иррациональный.

В контексте теории типа личности понятие “рациональность” означает беспристрастие, объективное принятие решения, а “иррациональность” — принятие решений исходя из личных, субъективных склонностей или ценностей. Слово “иррациональный” в данном случае означает, что вы принимаете решение, руководствуясь тем, что считаете важным для себя и окружающих.

Рационалы, как правило, принимают решения, руководствуясь логикой. Они ценят свою способность к объективному анализу, приходят к решению только после того, как проанализируют и взвесят все факты, даже если могут сделать неутешительные для себя выводы. *Иррационалы* принимают решения в зависимости от того, насколько проблема кажется им важной или как они сами понимают, что хорошо, а что плохо. Они считают важной способность поставить себя на место другого человека, сопереживать, сострадать. Разница в приоритетах рационалов и иррационалов очевидна (табл. 6).

Таблица 6

Рационалы	Иррационалы
Делают шаг назад; решают проблемы с помощью объективного анализа	Делают шаг вперед; смотрят, как их действия повлияют на других людей
Ценят логику, справедливость и честность; предъявляют одинаковые требования ко всем и всему	Ценят сопереживание и гармонию в отношениях; считают, что из правил допустимо делать исключения
Сразу видят недостатки и склонны критиковать их	Стараются не обижать других, с готовностью выражают свое одобрение
Могут производить впечатление чересчур рассудительных, черствых и категоричных людей	Могут производить впечатление чересчур эмоциональных, безрассудных и слабых людей
Считают, что правда важнее такта	Считают, что правда и такт важны одинаково
Считают, что можно руководствоваться чувствами только тогда, когда они логичны	Считают, что чувства ценны сами по себе, независимо от того, имеют они смысл или нет
Движущая сила их поступков — достижение конкретных успешных результатов	Движущая сила их поступков — желание добиться похвалы

Обозначьте свою принадлежность к тому или иному предпочтению точкой на шкале.

(Р) Рациональность _____ Иррациональность (Ц)

(Т) Статика / Динамика (Д)

Четвертый признак типа личности описывает наши предпочтения между жизнью в организованном мире (сразу ли мы принимаем решения) и более свободным образом жизни (если мы сначала принимаем информацию к сведению).

Люди, которым свойственно поведение типа “статика” (будем называть их *статиками*), склонны к упорядоченной жизни, чувствуют себя комфортно, если пространство вокруг них организовано. Обычно они обо всем имеют свое мнение и не любят оставлять проблемы нерешенными. Они имеют тенденцию регулировать и контролировать свою жизнь. Люди, предпочитающие “динамику” (назовем их *динамиками*), склонны к более свободному образу жизни, чувствуют себя комфортно, когда имеют возможность по своему желанию изменять свою жизнь. Они открыты для любых возможностей. Динамики не стремятся управлять жизнью, скорее, они хотят разобраться в ней.

Статики и динамики резко различаются в вопросе отношения к окончательному решению какой-либо проблемы. Статики испытывают дискомфорт до тех пор, пока не будет достигнута хотя бы какая-нибудь определенность, и стремятся к тому, чтобы в любом деле поставить точку. Динамики, напротив, испытывают дискомфорт, когда их вынуждают немедленно принять какое-либо решение, избегают ставить окончательную точку и предпочитают оставлять за собой возможность выбора (табл. 7).

Таблица 7

Статики	Динамики
Предпочитают, чтобы решение было принято однозначно	Предпочитают оставлять за собой свободу выбора
Обладают “этикой работы”: сначала работа, потом развлечения (если останется время)	Обладают “этикой отдыха”: сначала развлечения, потом работа (если останется время)
Ставят перед собой цель и стремятся достичь ее в заданные сроки	Изменяют свою цель по мере получения новой информации
Предпочитают заранее рассчитать возможные последствия (знать, что их ждет)	Предпочитают приспосабливаться к новым обстоятельствам
Ориентированы на конечный результат (главное для них — закончить работу)	Ориентированы на процесс (главное — как выполняется работа)
Получают удовлетворение, когда работа закончена	Получают удовлетворение, когда начинают работу
Относятся ко времени как к ограничительному фактору	Относятся ко времени и срокам как к растяжимым понятиям

Пришло время обозначить ваше предпочтение на шкале.

(Т) Статика _____ Динамика (Д)

Для получения результата заполните пропуски буквами, которые получились у вас на каждой шкале по каждому признаку личности.

Э или И С или Н Р или Ц Т или Д

Сравните полученный код вашего типа личности с тем, который Вы получили при первом тестировании. В случае несовпадения необходимо еще раз провести тестирование по методике 2, особенно внимательно перепроверяя несовпадающие предпочтения. Добейтесь того, чтобы ваш выбор определялся вашим действительным предпочтением, а не требованиями вашей работы или семейными обстоятельствами.

Запишите и запомните код вашего типа личности, который состоит из четырех букв, расположенных всегда в определенной последовательности — по схеме 1, 2, 3, 4.

1 Э = экстраверты	И = интроверты	1
2 С = сенсорики	Н = интуитивы	2
3 Р = рационалы	Ц = иррационалы	3
4 Т = статика	Д = динамика	4

В такой же последовательности код прочитывается.

Например: ИСЦТ — интроверт — сенсорик — иррационал — статик.

ТЕСТ 4

НА ВЫБОР НАИБОЛЕЕ ПОДХОДЯЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Представляет собой:

- описание характеристик работы, наиболее подходящей для каждого типа личности;
- перечень групп профессий, в максимальной степени отвечающих требованиям каждого типа личности, с объяснениями, почему это так.

Как пользоваться тестом. Изучите, пожалуйста, перечень элементов-характеристик работы, которые наиболее отвечают вашему типу личности. После изучения рекомендуем вернуться к нему еще раз и

постараться выстроить элементы в соответствии с вашими первоочередными требованиями. При этом вспомните о своем прошлом опыте, подумайте о своей нынешней работе и о том, что для вас приемлемо, а что нет. Попытайтесь понять суть опыта, через который вы прошли, и поменьше увлекайтесь внешней стороной событий, которая может быть обманчивой.

С учетом составленного перечня приоритетных элементов работы изучите списки профессий и объяснения их привлекательности для вашего типа личности. Выберите из каждой группы наиболее подходящие для вас профессии. Расположите их в соответствии с рейтингом привлекательности. Первые две профессии определяют для вас варианты альтернативной карьеры.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНЦТ — экстраверты — интуитивы — иррационалы — статика

А. Если ваш тип личности — ЭНЦТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) позволяет вам устанавливать и поддерживать теплые и дружеские отношения с сослуживцами, клиентами, заказчиками и т. д.;

2) дает вам возможность творчески подходить к проблемам, приоритетность которых не вызывает сомнений, а ваше умение решать их принесет пользу другим людям;

3) происходит в такой обстановке, где ясно, что именно от вас ожидают, где вы вправе рассчитывать на объективную оценку своих усилий, где поощряется профессиональный рост, а также стремление к духовному самосовершенствованию;

4) позволяет вам быть частью команды, состоящей из творческих личностей, вызывающих у вас доверие;

5) создает спокойную обстановку, которая дает вам возможность творчески подойти к решению проблемы и обсудить ее с людьми, разделяющими ваш подход к данному вопросу;

6) предоставляет вам возможность проявлять активность и инициативу, а также заниматься несколькими проблемами одновременно;

7) позволяет вам проявить организаторские способности, а также умение принимать решения, контролировать их выполнение и нести за них ответственность;

8) дает вам возможность заниматься разными делами и вместе с тем требует организованности и порядка;

9) выполняется в обстановке, где нет предпосылок для конфликтов и постоянной напряженности;

10) способствует появлению новых идей, позволяет разрабатывать новые подходы к решению различных проблем, и в первую очередь тех, которые связаны с улучшением жизни людей.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭНЦТ.

Профессии, связанные с распространением информации:

режиссер информационных передач;

писатель / журналист;

артист эстрады / театра;

специалист по рекламе;

специалист по связям с общественностью;

сборщик фондов, средств (для различных организаций);

агент по найму;

телепродюсер;

ведущий программы новостей;

политик.

ЭНЦТ — большие специалисты в области распространения информации. Ими движет желание понять других людей, сделать им приятное. Они обладают большим тактом и способностью к дипломатии. Иногда они предпочитают устную речь письменной, но многие ЭНЦТ хорошо владеют и пером. Процесс получения информации во время встреч и бесед с людьми, а также понимание скрытых мотивов поведения и субъективных сторон события или явления доставляют им удовольствие. Мир рекламы, общественных отношений и сбор средств для фондов также бывают благоприятной средой для ЭНЦТ, особенно в тех случаях, когда они верят в хорошие качества рекламируемого товара, в полезность их услуг обществу, а также если вокруг них нет слишком активной конкуренции и обстановка не несет опасности конфликтных ситуаций. ЭНЦТ быстро устанавливают хорошие взаимоотношения с клиентами, заказчиками, сослуживцами и могут быть эффективными, обладающими даром убеждения агентами, продюсерами и политиками. Из них часто получаются харизматические лидеры, они с удовольствием организуют работу больших и маленьких коллективов.

Консультирование:

психолог;

организатор и ведущий дискуссий, диспутов;

консультант по вопросам выбора профессии;

священник / духовник;

консультант в службе занятости.

Многие ЭНЦТ получают большое удовлетворение, помогая другим людям понять себя и через это понимание наладить собственную жизнь. Они радуются, когда видят, что с их помощью люди разбираются в своих личных проблемах и могут преодолевать трудности. Из ЭНЦТ обычно получаются хорошие врачи. Они тепло относятся к больным, терпеливо выслушивают их жалобы и пользуются доверием своих пациентов. Часто они находят удовлетворение в религиозной деятельности, поскольку обладают способностью делиться своими личными духовными ценностями с другими людьми, способствовать их усилиям достичь наиболее полного самовыражения. Они ясно видят открывающиеся возможности и варианты решений и могут научить этому окружающих.

Образование / гуманитарные науки:

учитель: физкультуры, искусства, театра, родного языка;

преподаватель колледжа (гуманитарные науки);

декан университета, колледжа;

библиотекарь;

управляющий жилищно-строительным кооперативом;

работник социальной сферы;

директор общественной организации.

ЭНЦТ часто привлекает преподавательская деятельность. Она дает им возможность непосредственно работать с людьми, помогать им расти и развиваться. Они предпочитают преподавать те предметы, где можно сосредоточиться на смысле изучаемого материала, выражать и толковать его по-своему. Им нужно, чтобы вокруг царил атмосфера сотрудничества, гармонии в отношениях, терпимости к различным взглядам, возможность открыто делиться мыслями и чувствами.

Работа в общественных организациях, в социальной сфере также привлекательна для ЭНЦТ, потому что она дает им возможность внести свою лепту в улучшение как своей собственной жизни, так и жизни других людей. Они любят быть лидерами, отвечать за свои проекты и добиваться положительных результатов.

Бизнес / консалтинг:

инструктор по работе с кадрами;

инструктор по вопросам сбыта продукции;

агент по найму;

агент бюро путешествий;

руководитель малого предприятия;

менеджер по сбыту продукции.

Многочисленные специальности в области консалтинга могут удовлетворить требованиям ЭНЦТ, потому что они предполагают как большую степень самостоятельности, так и установление тесных

контактов со множеством людей. Из ЭНЦТ получаются прекрасные инструкторы, особенно когда они работают индивидуально или в небольших группах. Они могут быть энергичными изобретателями оригинальных проектов и новых услуг, но при этом должны быть уверены, что их программы будут полезны людям. Они часто занимают руководящие должности в небольших компаниях, где имеют возможность оказывать положительное влияние на работу, подходить с разных сторон к решению проблем и одновременно выполнять контролирующие функции.

Напоминаем, что мы перечислили далеко не все области, в которых могли бы проявляться уникальные способности людей типа ЭНЦТ.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНЦТ — интроверты — интуитивы — иррационалы — статики

А. Если ваш тип личности — ИНЦТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) дает вам возможность обдумывать новые идеи или способы решения различных проблем, в основном относящихся к духовному росту и развитию личности других людей;

2) дает вам возможность производить товары или услуги, в ценности которых вы не сомневаетесь и которые являются предметом вашей гордости;

3) обеспечивает признание вашего авторства или права собственности на продукт вашего труда, а также высокую оценку ваших стараний;

4) предоставляет вам возможности для самовыражения и позволяет увидеть результаты своего творчества;

5) позволяет вам применить свои идеи на благо всего общества или отдельного человека;

6) выполняется в дружеской, благоприятной обстановке, где к вашим идеям относятся серьезно и где вы получаете психологическую поддержку;

7) может выполняться индивидуально, но предоставляет возможности для частого общения с другими людьми в обстановке, свободной от конфликтов и напряженности;

8) позволяет вам организовать свое время и рабочее место и жестко контролировать как процесс, так и окончательный результат своего труда;

9) не требует от вас спешки в формировании ваших идей, в результате чего вы можете как следует их продумать и подготовить;

10) полностью соответствует вашим личным взглядам и убеждениям и позволяет поддерживать на высоком уровне ваши профессиональные качества.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИНЦТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее популярных среди ИНЦТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИНЦТ, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Консультирование / преподавание:

консультант по вопросам выбора профессии;

психолог;

преподаватель: в старших классах средней школы или в колледже — английского языка, искусствоведческих дисциплин, музыки, социологии;

консультант по вопросам образования;

библиотекарь.

Эти профессии дают возможность человеку типа ИНЦТ использовать свои идеи и знания, чтобы помогать другим. Такие области, как консультирование и преподавание, требуют установления личных контактов, часто один на один, что позволяет ИНЦТ устанавливать тесные связи с другими людьми. ИНЦТ сами очень любят учиться, познавать новое, духовно расти; все это они могут найти в преподавательской деятельности, поэтому они обычно очень хорошо чувствуют себя в академической среде.

Религия:

священник (монах, монахиня);

религиозный деятель;

руководитель программ религиозного обучения.

Религиозная деятельность требует от человека глубоких личных убеждений и философского осмысления своего труда, который можно назвать миссией или призванием. ИНЦТ часто смотрят на свою работу именно с этой точки зрения и находят большое удовлетворение в том, что могут разделить свои религиозные и философские взгляды с другими людьми.

Искусство:

художник;
драматург;
романист;
поэт;
дизайнер.

Искусство привлекает ИНЦТ тем, что дает возможность создавать с помощью своих идей и воображения уникальные произведения. Искусство позволяет ИНЦТ выразить себя как личность, и часто результат этого самовыражения сильно влияет на окружающих. Искусство дает возможность работать независимо, что позволяет ИНЦТ организовать и контролировать свое окружение, процесс работы и ее результат.

Социальная сфера:

администратор в области здравоохранения;
директор организации в системе социального обслуживания населения;
посредник (третья сторона) в разрешении конфликтов;
социолог;
работник сферы социальных проблем.

Все виды деятельности, связанные с социальной сферой, означают оказание помощи другим людям, и часто эта работа ведется в четких организационных структурах. Большинству ИНЦТ нравится работать в таких условиях, особенно когда организации немногочисленны, а коллектив дружный. Работа в социальной сфере дает возможность ИНЦТ изобретать и разрабатывать новые подходы к проблемам как отдельного человека, так и сообществ людей. Во многих случаях социальные работники могут действовать независимо и часто общаться с клиентами и коллегами один на один.

Бизнес:

менеджер по кадровым вопросам;
специалист по маркетингу;
консультант по организационным вопросам;
координатор программ помощи сотрудникам.

Несмотря на то, что для большинства ИНЦТ сфера бизнеса не является привлекательной, и в ней находятся области, представляющие для них определенный интерес.

Кадровые вопросы, вопросы организационного развития — это те стороны бизнеса, которые напрямую связаны с человеком. Они требуют проявления интереса к людям самого разного типа и умения

работать с ними. Деятельность в этих областях дает возможность ИНЦТ помогать другим в поисках работы, создавать эффективную структуру организации, то есть творчески решать проблемы, в центре которых стоит человек.

Область маркетинга позволяет ИНЦТ использовать свои творческие способности в решении проблем. Часто они работают не одни, а в команде. Если ИНЦТ могут в значительной степени влиять на процесс и сохранять на должном уровне свою профессиональную и личную цельность, они вполне могут быть довольны этим видом работы.

Напоминаем, что мы перечислили далеко не все области, в которых могли бы проявиться уникальные способности людей типа ИНЦТ.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНЦД — экстраверты — интуитивы — иррационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ЭНЦД, то вам подходит такая работа, которая:

1) позволяет вам работать с разнообразными группами людей по многим направлениям и при этом следовать своему творческому вдохновению;

2) дает вам возможность придумывать что-то новое, будь то новые товары или услуги, а также помогать людям видеть реальные плоды своей работы;

3) требует больших усилий и никогда не повторяется;

4) исключает бумажную, канцелярскую рутину и повторяемость действий;

5) позволяет вам самому определять свой ритм, свой график, содержит минимум правил и ограничений, а также дает вам свободу действий;

6) предоставляет вам возможность знакомиться с новыми людьми, учиться новому, постоянно удовлетворять свою любознательность;

7) совпадает с вашими личными убеждениями и ценностями и позволяет вам создавать возможности, благоприятные для окружающих;

8) выполняется в дружеской, неофициальной, благожелательной обстановке, где есть место юмору и нет места конфликтам;

9) позволяет вам давать волю своему вдохновению и участвовать в проектах, представляющих для вас особый интерес;

10) создает атмосферу, в которой ваш энтузиазм, изобретательность и игра воображения получают достойную оценку.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭНЦД.

Комбинации предпочтений ЭНЦД открывают перед ними самые широкие возможности. Предлагая список профессий, наиболее популярных среди ЭНЦД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭНЦД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Творческие профессии:

журналист;
сценарист / драматург;
обозреватель;
актер;
музыкант / композитор;
диктор (радио или телевидения);
декоратор;
мультипликатор, карикатурист;
художник;
репортер / редактор.

Очевидная привлекательность творческих профессий для ЭНЦД состоит в том, что они дают возможность постоянно искать и развивать новые и оригинальные способы работы и совершенствовать их. А если творчество предполагает и сотрудничество, тогда ЭНЦД получают от него максимальное удовлетворение, потому что люди этого типа черпают свое вдохновение именно в совместной работе. Причем чем свободнее условия работы, тем лучше чувствуют себя в ней ЭНЦД. Они могут работать индивидуально, но нуждаются в частом, незапланированном, спонтанном общении с другими людьми для того, чтобы поддерживать свое вдохновение и подогревать интерес к своей работе.

Маркетинг / планирование:

специалист в области связей с общественностью;
консультант по вопросам маркетинга;
составитель рекламных текстов, проспектов;
специалист по работе с рекламодателями;
творческий директор рекламного агентства;
специалист по долгосрочному планированию;
агент по рекламе;
помощник по исследовательской работе.

ЭНЦД, как правило, обладают прекрасными способностями к долгосрочному планированию и легко видят, какие возможности может открыть та или иная новая идея, программа или новый вид услуг. Разрабатывая план, они принимают во внимание нужды и заботы других людей и часто находят оптимальные решения той или иной проблемы. Им очень нравится процесс творческих поисков, особенно в составе энергичной и веселой группы. Сами остроумные и веселые, многие ЭНЦД находят удовольствие в сочинении рекламных текстов для печати или для радио и телевидения. Им нравится быстрый темп и постоянно меняющиеся задачи рекламного дела. Они могут также превосходно представлять различные организации в качестве специалистов по связи с общественностью.

Социальная сфера / образование:

работник социальной сферы;

социолог;

директор жилищно-строительной ассоциации;

психолог;

консультант по выбору профессий;

священник;

духовный наставник;

логопед;

омбудсмен (специалист по разбору жалоб частных лиц на государственные учреждения, борющийся против нарушения гражданских прав отдельных лиц);

специалист по дошкольному воспитанию и обучению;

учитель (искусство, театр, музыка, английский язык).

Большинство ЭНЦД считают работу по-настоящему удовлетворительной, если она оказывает положительное влияние на окружающих. Среди них мы видим психологов, которые относятся к своим пациентам с сочувствием и пониманием, поддерживают их; энергичных консультантов по вопросам выбора профессии — они помогают своим клиентам найти новые и оригинальные способы решения их проблем. Главное для них — найти новые возможности для других. Свой оптимизм они передают клиентам и помогают им внести позитивные изменения в свою жизнь. Они с готовностью и с удовольствием помогают людям развиваться духовно, поэтому их часто привлекает религиозная деятельность. Если это специалист по разбору жалоб частных лиц на государственные учреждения или борец против нарушения гражданских прав, то он, как правило, действует весьма эффективно как внутри организаций,

стимулируя их вносить позитивные изменения, так и при работе с частными лицами, направляя их на поиски доступных путей решения проблем. Из них получаются также изобретательные и вдохновенные преподаватели, способные установить теплые взаимоотношения со своими студентами.

Предпринимательство / бизнес:

консультант;

изобретатель;

менеджер по кадровой политике;

специалист по повышению квалификации кадров;

специалист по подготовке конференций;

консультант по вопросам помощи персоналу;

владелец ресторана.

ЭНЦД — природенные предприниматели. Они очень любят работать самостоятельно и получают таким образом определенную свободу действий, а также возможность по своему желанию выбирать направление работы и общаться только с теми людьми, которые вызывают у них положительные эмоции. Они не испытывают недостатка в идеях, которые им хотелось бы увидеть реализованными. Многим ЭНЦД нравится быть консультантами по таким вопросам, как составление работоспособной команды, разрешение конфликта, повышение эффективности производства. Им очень нравится быть продавцами, причем продавать нечто нематериальное — не товар, а идеи.

Обычный мир бизнеса из-за обилия в нем правил, ограничений и стандартных повторяющихся операций не особенно привлекателен для ЭНЦД. Но, несмотря на это, мы и в нем можем найти людей этого типа. Они, как правило, заполняют места в отделах кадров в должностях инструкторов и консультантов. Они считают, что работа в качестве советника по развитию кадровой политики, например, дает им возможность составлять долгосрочные планы, не упуская из виду главные цели организации.

Мы перечислили далеко не все области, в которых могли бы проявиться уникальные способности людей типа ЭНЦД.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНЦД — интроверты — интуитивы — иррационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ИНЦД, то вам подходит такая работа, которая:

1) не противоречит вашим личным ценностям и предоставляет вам возможности самовыражения;

2) позволяет вам глубоко развивать свои идеи и влиять как на процесс, так и на конечный результат;

3) выполняется индивидуально; у вас есть свое личное рабочее место, вам никто не мешает, но время от времени вы должны делиться своими идеями с людьми, мнение которых для вас имеет большое значение;

4) характеризуется гибким графиком, минимумом правил и ограничений — вы работаете, когда чувствуете вдохновение;

5) дает вам возможность сотрудничать с другими творческими и незаурядными людьми в благоприятной обстановке, где не бывает места конфликтам;

6) позволяет вам выразить оригинальные идеи, которые оцениваются по достоинству;

7) не требует от вас слишком часто раскрывать результаты деятельности до того, как вы сами сочтете нужным;

8) позволяет вам помогать другим людям духовно расти и реализовывать свой потенциал;

9) требует от вас умения разбираться в других людях, в мотивах их поступков; позволяет вам устанавливать тесные дружеские отношения с ними;

10) дает вам возможность проводить свои идеи в жизнь, не создавая при этом препятствий организационного, финансового и прочего характера.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИНЦД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИНЦД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИНЦД, и объясняем, почему так происходит. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Область искусства:

художник;
писатель / поэт;
журналист;
архитектор;
актер;
издатель;
музыкант.

Искусство привлекает людей типа ИНЦД тем, что дает им возможность творчески выразить себя и свои идеи. Свобода распоряжаться своим временем, свободный стиль жизни художника очень высоко ценятся людьми этого типа. Работают ли они с печатным словом, кистью и красками, придумывают ли новые архитектурные формы или выступают как актеры, музыканты, ИНЦД стремятся создать оригинальное произведение, которое явилось бы истинным выражением их внутреннего “Я”.

Многие люди типа ИНЦД считают себя в глубине души “художниками”, хотя далеко не всегда зарабатывают на жизнь искусством. Некоторые люди этого типа говорят даже, что ни за что не стали бы художниками по своей воле; это, скорее, крест, который им приходится нести всю жизнь.

Преподавание / консультирование:

преподаватель высшего учебного заведения: гуманитарные науки; искусство;
исследователь;
психолог;
консультант;
работник социальной сферы;
библиотекарь, специалист по библиотековедению;
специалист по коррекции речи.

Работа преподавателями и консультантами дает возможность людям типа ИНЦД помогать другим развиваться духовно и реализовывать свой человеческий потенциал. ИНЦД искренни в своем благородном стремлении улучшить качество жизни людей. Они предпочитают преподавать в высших учебных заведениях, а не в начальной и даже не в средней школе из-за того, что уровень мотивации действий у студентов выше, чем у школьников. Они и сами любят учиться, им нравится заниматься глубокими исследованиями и повышать свой уровень знаний. Из людей типа ИНЦД получаются вдумчивые и внимательные консультанты, психологи, а также работники социальной сферы. Все они стремятся помочь своим клиентам понять самих себя

и найти гармонию во взаимоотношениях с окружающими и самими собой. Работая консультантами, они получают огромное удовлетворение, когда видят, что по мере познания самих себя их клиенты начинают понимать и других людей.

Религия:

священник;
религиозный просветитель;
миссионер;
служащий церкви.

Многие люди типа ИНЦД посвящают себя религиозной деятельности, где они имеют возможность способствовать духовному развитию человека, доносить до других свое понимание мира. В основном они предпочитают индивидуальное общение, но по мере приобретения опыта с удовольствием читают лекции или проповеди. Для ИНЦД важно заниматься такой работой, которая не противоречит их внутренним убеждениям и ценностям, и очень часто такая работа обнаруживается в области религии.

Административная деятельность:

специалист по кадровым вопросам;
социолог.

Несмотря на то, что мир бизнеса, как правило, не привлекает людей типа ИНЦД, и в нем находятся области, которые могут удовлетворить их требования к работе и в которых они могут добиться успеха. Некоторым ИНЦД доставляет удовольствие работать в крупных компаниях, если в их задачу входит помощь людям в поисках такого места, где они могут проявить себя с лучшей стороны. Часто они занимаются кадровыми вопросами, созданием новых рабочих мест внутри компании или организации. Но для того, чтобы находить удовлетворение в жестком мире бизнеса, им необходимо чувствовать поддержку окружающих и видеть, что их усилия оцениваются по достоинству.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНРТ — экстраверты — интуитивы — рационалы — статики

А. Если ваш тип личности — ЭНРТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) дает вам возможность быть лидером, оказывать влияние, чтобы способствовать деятельности всей организации и добиваться выполнения поставленных задач в заданные сроки;

2) позволяет вам заниматься долгосрочным планированием, творчески подходить к решению проблем, вырабатывать оригинальные и вместе с тем логичные подходы к решению задач;

3) проводится в хорошо организованном пространстве, где все трудятся в четких рамках, придерживаются определенных принципов;

4) стимулирует ваши интеллектуальные способности, ставит перед вами многосторонние и трудные задачи;

5) предоставляет вам возможность знакомиться и общаться со способными, интересными и влиятельными людьми;

6) дает вам возможность продвигаться по служебной лестнице и повышать свой профессиональный уровень;

7) будит ваш интерес, бросает вызов вашему интеллекту, требует быть лучше других, предоставляет вам возможность быть на виду, где ваши достижения становятся известны, получают признание и щедро вознаграждаются;

8) дает вам возможность сотрудничать с умными, творческими, честными людьми, ориентированными на достижение конечного результата, чьи профессиональные способности вы признаете и глубоко уважаете;

9) позволяет вам ставить перед собой конкретные цели, использовать при их достижении свои организаторские способности, постоянно иметь в виду более широкие задачи, не отклоняться от них и в то же время заниматься необходимой текущей работой;

10) предоставляет вам возможность управлять другими людьми, контролировать их с позиций логики и объективности; выявлять самые сильные качества сотрудников, но без того, чтобы ежедневно вникать в мелкие выяснения отношений и пытаться разрешить их.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭНРТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭНРТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭНРТ, и объясняем, почему так происходит. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Бизнес:

член руководства фирмы, компании;

старший управляющий;

администратор;

менеджер по кадрам;

менеджер по вопросам сбыта продукции;

менеджер по вопросам маркетинга.

Люди типа ЭНРТ часто находят для себя много привлекательного в мире бизнеса. Они любят руководить, быть лидерами, контролировать ситуацию. Они умеют разрабатывать долгосрочные планы и прокладывать оптимальные пути для достижения своих целей. Люди типа ЭНРТ предпочитают жесткий, но справедливый стиль руководства. Они любят окружать себя другими независимыми, ориентированными на результат людьми, которые могут работать без особого контроля и вмешательства со стороны. Работники типа ЭНРТ обычно поднимаются в своей карьере до руководящих постов благодаря врожденной способности легко общаться с людьми на любом уровне и оказывать на них влияние.

Финансы:

агент по вопросам инвестиций;

финансист-плановик;

специалист по экономическому анализу;

специалист по оценке кредитоспособности;

биржевой маклер.

Незаурядные способности людей типа ЭНРТ находят широкое применение в мире финансов. Им нравится “делать деньги”, любят они работать и с деньгами других людей. Их привлекает дух конкуренции, свойственный этой сфере деятельности, они легко и быстро берут на себя ответственность за принятие решения. Люди типа ЭНРТ пользуются своей способностью предвидеть тенденции и изобретать новые методы, чтобы извлекать из открывшихся возможностей максимальную пользу как для себя, так и для своих клиентов. Лучше всего они проявляют себя тогда, когда им не приходится заниматься мелкими деталями и отчетами, когда все эти обязанности они могут поручить своим компетентным сотрудникам.

Консалтинг:

специалист в области бизнес-консалтинга;

специалист по вопросам менеджмента;

консультант в области образования;

инструктор по вопросам управления;

специалист по кадровой политике.

В деятельности, связанной с консалтингом, людей типа ЭНРТ привлекают прежде всего разнообразие работы и сопутствующая ей самостоятельность. Эта область деятельности за последние годы расширилась до огромных масштабов и предоставляет людям типа ЭНРТ шанс реализовать свои предпринимательские способности, работать

с разными людьми в разнообразной обстановке и получать за свой труд справедливое вознаграждение. Особенно ярко ЭНРТ проявляют себя в бизнес-консалтинге и консультациях по вопросам менеджмента. Они могут быть отличными инструкторами в этих областях. На занятиях они умеют создавать четкую и деловую обстановку, ставить перед слушателями интересные и сложные проблемы, работать творчески и энергично. Они предпочитают не задерживаться на одной и той же теме, получают удовлетворение от того, что помогают другим, таким же честолюбивым людям, повышать свой профессиональный уровень.

Узкие специальности:

юрист (адвокат, прокурор);

судья;

психолог;

научный работник (социолог, преподаватель социологии).

инженер-химик.

Эти профессии обеспечивают высокое положение в обществе, которого так добиваются люди типа ЭНРТ. Их часто привлекает как юридическая практика, так и административные должности в мире юстиции. Психология, а также такая сложная наука, как химия, где они могут принять вызов, брошенный их интеллектуальным способностям, также имеют много привлекательных сторон для ЭНРТ. В области просвещения ЭНРТ предпочитают работать в старших классах средней школы, со взрослыми, в колледжах. Они с удовольствием применяют свои знания об окружающем мире на практике и часто меняют род деятельности, от карьеры преподавателя, например, переходят к политической деятельности.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНРТ — интроверты — интуитивы — рационалы — статики

А. Если ваш тип личности — ИНРТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) позволяет вам придумывать и разрабатывать оригинальные новаторские решения проблем для того, чтобы улучшить функционирование существующих общественных систем;

2) дает вам возможность сконцентрировать свою энергию на проведении в жизнь своих идей, действовать по плану или графику в обстановке, где ваше усердие и упорство оценят по заслугам;

3) обеспечивает вам сотрудничество с другими добросовестными людьми, которых вы цените за их высокий профессиональный уровень, интеллект и знания;

4) создает такую обстановку, где к вашим идеям относятся с доверием, позволяют вам контролировать их выполнение на практике;

5) дает вам возможность действовать независимо, но периодически общаться с небольшой группой интеллектуалов в обстановке, свободной от внутренних конфликтов;

6) обеспечивает постоянный приток новой информации, способствуя тем самым повышению уровня ваших знаний;

7) дает вам возможность достичь такого результата в своей деятельности, который отвечал бы, скорее, вашим личным высоким требованиям, чем желаниям других людей;

8) не требует от вас повторяющихся действий, особенно в мелочах;

9) предоставляет вам большую степень независимости, возможность самостоятельно осуществлять контроль, а также способствовать переменам, которые могут оказать положительное влияние на людей и события;

10) оценивается исходя из общепринятых стандартов, а не по результатам конкурентной борьбы, и это само по себе вознаграждает ваши усилия.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИНРТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИНРТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИНРТ, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Технические профессии:

ученый / научный работник;

специалист по компьютерным системам;

инженер-конструктор;

астроном;

программист;

специалист по планированию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды.

Технические области привлекают к себе людей типа ИНРТ тем, что в них они могут удовлетворить свой интерес к логическим системам. Техника предоставляет им возможность работать с быстрораз-

вивающимися высокими технологиями. Очень часто, благодаря своим творческим способностям, ИНРТ становятся изобретателями новых оригинальных систем.

Просвещение:

- преподаватель (университета);
- разработчик учебного плана университета;
- администратор.

Сфера высшего образования гораздо более привлекательна для людей типа ИНРТ, чем, например, начальная или средняя школа, поскольку в ней обычно сочетаются сложные педагогические теории и системы с более общими аспектами.

Разработка учебного плана университета и обеспечение его успешного выполнения позволяют человеку типа ИНРТ вносить улучшения в систему. Сфера высшей школы обеспечивает человеку типа ИНРТ возможность знакомиться с новой информацией, а также общаться с другими интеллектуалами и тем самым повышать свой профессиональный уровень.

Медицина:

- психолог;
- психиатр;
- невропатолог;
- биоинженер;
- кардиолог;
- фармаколог.

Многие люди типа ИНРТ находят удовлетворение в технологических отраслях медицины и добиваются в них больших успехов. Эти отрасли требуют овладения сверхсложными системами и позволяют ИНРТ работать независимо, без малейшего вмешательства извне.

Узкие специальности:

- адвокат (административное право);
- консультант по менеджменту;
- специалист по стратегическому планированию;
- менеджер;
- судья;
- политический обозреватель;
- инженер.

Эти профессии предоставляют для людей типа ИНРТ весьма широкие возможности. Все они, кроме, пожалуй, менеджера, требуют склонности к исследовательской работе и планированию. Разрабатывая долгосрочные планы, стратегии развития систем, ИНРТ

ориентируются на будущее. Это помогает им добиваться своих целей, действуя последовательно и логично. Менеджер типа ИНРТ часто с удовольствием работает в относительно небольших организациях, где остальные сотрудники во многом похожи на него. Если персонал не требует пристального внимания и контроля за своей деятельностью и взаимоотношениями, то менеджер типа ИНРТ, скорее всего, будет доволен своим местом работы.

Творческие профессии:

писатель / журналист;

художник;

изобретатель;

дизайнер;

архитектор.

Творческие профессии привлекательны для людей типа ИНРТ тем, что дают возможность создавать что-то новое, оригинальное. Интуиция помогает писателям и художникам находить новые формы выражения своих мыслей. Изобретатели создают новые системы или механизмы, которые способствуют улучшению жизни. Все три вида творческой деятельности обеспечивают ИНРТ независимость, отвечают их стремлению добиваться поставленных целей и дают возможность оценивать свою работу по собственным строжайшим меркам.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНРД — экстраверты — интуитивы — рационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ЭНРД, то вам подходит такая работа, которая:

1) предоставляет вам возможность творчески подходить к решению проблем и изобретать новые, оригинальные методы;

2) позволяет вам применять новаторские идеи для создания более эффективных систем;

3) стимулирует ваши творческие способности, ваш талант импровизатора, стремление к профессиональному росту и создает условия для того, чтобы ваши усилия были замечены и получили достойную оценку;

4) не дает вам скучать, вдохновляет вас и заставляет действовать;

5) проводится согласно логическому порядку и оценивается на основании объективных и справедливых критериев, а не симпатий и антипатий отдельной личности;

6) дает вам возможность повышать свой профессиональный статус, усиливать личное влияние, позволяет часто общаться с другими влиятельными людьми;

7) позволяет вам знакомиться и постоянно общаться с самыми разными людьми, особенно с теми, к кому вы испытываете уважение;

8) характеризуется энергичной, быстро меняющейся обстановкой, где принимаемые вами решения имеют большое значение;

9) создает неформальную, неофициальную атмосферу, где вы можете пользоваться большой свободой действий и распоряжаться своим временем, а также действовать согласно обстоятельствам;

10) позволяет вам разрабатывать или инициировать новые проекты, но не требует от вас их подробной разработки и углубления в мелкие детали.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭНРД.

Сочетание признаков ЭНРД таково, что перед людьми этого типа раскрываются самые широкие возможности в выборе профессии.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭНРД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭНРД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Политика:

политический деятель;

партийный деятель, занимающийся организационными вопросами (политический менеджер);

политолог;

социолог.

Все эти занятия позволяют людям типа ЭНРД применять свои идеи, знания и изобретательность в чрезвычайно насыщенной энергией, быстро меняющейся и имеющей огромное влияние на жизнь области деятельности. Люди типа ЭНРД могут применять на практике свою способность видеть появление и развитие новых тенденций, возникновение новых проблем, изменения в общественном сознании и приспособляться к этим переменам. ЭНРД любят работать с самыми разными людьми, но особенно их привлекают те, кто имеет власть и влияние в обществе. Мир политики требует от них умения налаживать контакты с теми, на кого они хотели бы повлиять. Люди типа ЭНРД обладают широким кругозором, любят выступать перед публикой, могут быть прекрасными ораторами.

Планирование и развитие:

специалист по стратегическому планированию;
агент по продаже недвижимости;
специалист по разработке индивидуальных программ;
посредник в вопросах, связанных с инвестициями;
разработчик компьютерных систем;
менеджер по промышленному дизайну.

Профессии в области планирования и развития требуют умения предвидеть тенденции, вырабатывать творческие планы, использовать свое внутреннее видение. Часто разработчики имеют дело с рискованным проектом, им бывает необходимо убедить других в ценности и возможном успехе новых начинаний — именно такую деятельность и предпочитают люди типа ЭНРД и очень часто добиваются в ней больших успехов. Разработчикам также необходимо проявлять гибкость, уметь приспосабливаться к новым обстоятельствам, быть готовыми внести поправки, не имея достаточно времени на подготовку к ним. ЭНРД предпочитают те профессии, которые дают им возможность сосредоточиться на разработке оригинальных подходов к решению проблем, но обязанность по воплощению своих идей, детальной их проработке возложить на своих сотрудников.

Маркетинг:

творческий директор по рекламе;
специалист по разработке планов маркетинга;
специалист по связям с общественностью.

Такие области деятельности, как маркетинг, реклама и связи с общественностью, позволяют людям типа ЭНРД входить в контакт с другими творческими личностями, разрабатывать идеи и применять их на практике. Их привлекает динамичный и блестящий мир общественных отношений и рекламы, именно здесь они могут с помощью своего обаяния пропагандировать собственные идеи и концепции. Исследования в области маркетинга позволяют ЭНРД применить на практике свою способность определять тенденции, а также стимулируют и удовлетворяют их ненасытную любознательность и богатое воображение.

Предпринимательство:

владелец предприятия;
изобретатель;
консультант по вопросам менеджмента;
литературный агент;
фотограф;
владелец ресторана, бара.

ЭНРД — прирожденные предприниматели. Людей этого типа привлекает прежде всего возможность создавать новую, гибкую рабочую обстановку. Профессии в области предпринимательства часто требуют привлечения большого количества людей, обдумывания новых идей и подходов, оригинальных решений, а также подразумевают определенный риск. Проекты часто планируются в крупных масштабах, требуют значительных средств и участия влиятельных людей.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНРД — интроверты — интуитивы — рационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ИНРД, то вам подходит такая работа, которая:

1) предоставляет вам возможность разрабатывать новые идеи и подвергать их критическому анализу;

2) позволяет вам сосредоточить внимание на творческой, теоретической стадии процесса, а не на конечном результате;

3) является испытанием ваших способностей и требует решения сложных задач, когда вы можете применить нетрадиционные методы и брать на себя риск, чтобы найти оптимальные варианты решений;

4) дает вам возможность работать самостоятельно, иметь много времени для того, чтобы сосредоточиться и продумать свои идеи до конца;

5) позволяет вам выдвигать собственные требования к работе и определять, как ваши усилия будут оценены и вознаграждены;

6) проводится в неформальной обстановке, лишенной строгой регламентации, ненужных правил, частых совещаний;

7) позволяет вам сотрудничать с небольшой группой уважаемых вами людей — друзей и коллег;

8) предоставляет вам возможность постоянно повышать свой профессиональный уровень и усиливать свое влияние, а также сотрудничать с другими влиятельными и преуспевающими людьми;

9) позволяет вам разрабатывать новаторские идеи и планы, обязанности же по их исполнению и доведению до практических результатов поручать компетентным помощникам;

10) не требует от вас больших затрат времени на непосредственную организационную работу, руководство людьми или улаживание конфликтов, возникающих между сотрудниками.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИНРД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИНРД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИНРД, и даем объяснения, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Планирование и развитие:

специалист по разработке программного обеспечения компьютерных систем;

программист;

специалист по исследованию и развитию;

специалист по системному анализу;

специалист по поиску новых рынков сбыта или созданию новых товаров.

Область планирования и развития предоставляет людям типа ИНРД возможность проявить свои лучшие деловые качества: анализировать проблемы, искать новые и оригинальные решения. Многие ИНРД предпочитают работать в области науки и техники, где перед ними открывается возможность изучать сложные системы, способы исправления ошибок и устранения недостатков.

Они легко видят структуру компании, отрасли промышленности или технологии, создают новые, более эффективные методы работы и делают это с большим удовольствием.

Медицина / техника:

невропатолог;

физик;

хирург (пластическая хирургия);

фармацевт;

ученый: химик / биолог.

Такие области, как медицина и высокие технологии, дают возможность людям типа ИНРД проявить свои незаурядные способности и умение обращаться с техническими средствами. Быстро развивающиеся невропатология и пластическая хирургия также представляют большой интерес для людей типа ИНРД, поскольку позволяют им находиться на передовых рубежах науки, заниматься нововведениями, которые обычно связаны с определенным риском. Физика, химия, биология дают им возможность иметь дело со сложными концепциями, постоянно учиться новому и постоянно задавать вопрос:

“Что, если?” Эти профессии, особенно когда они связаны с большой долей исследовательской работы, позволяют ИНРД работать независимо, самостоятельно. В силу своей сложности и соревновательности эти области деятельности привлекают к себе других одаренных и интеллектуальных людей, общение с которыми ИНРД находят для себя стимулирующим.

Узкие специальности:

адвокат;

экономист;

психолог / психоаналитик;

специалист по финансовому анализу;

архитектор;

следователь.

Все эти профессии как бы бросают вызов способностям человека типа ИНРД, они требуют от него ясного логического мышления, новаторского подхода к решению различных проблем и предоставляют ему для этого массу возможностей. В основе таких профессий, как архитектор или психолог, лежит творческий процесс. Умение видеть, как тот или иной элемент, то или иное событие вписывается в общую картину или систему, является одной из самых сильных сторон человека типа ИНРД, и часто это умение требуется как следователю, так и специалисту по финансовому анализу. Эти профессии предоставляют людям типа ИНРД огромное поле деятельности, начиная с разработки безукоризненно продуманных юридических действий и заканчивая прогнозированием незаметных поверхностному взгляду и вместе с тем мощнейших экономических тенденций.

Академическая наука:

археолог;

математик;

историк;

философ;

преподаватель колледжа, работающий с аспирантами;

исследователь;

администратор факультета (колледжа).

Мир академической науки, стимулирующий интеллектуальные способности, является привлекательным полем деятельности для людей типа ИНРД. Они часто находят большое удовлетворение в работе профессора или преподавателя колледжа, так как здесь делается упор на исследования и на разработку новых методов. Обычно ИНРД предпочитают работать со способными студентами старших курсов. Часто

ИНРД с удовольствием занимаются исследованиями в каждой из перечисленных областей науки. Это дает им возможность работать независимо и самостоятельно и затем делиться своими открытиями с такими же интеллектуалами, как они сами. Они работают лучше, если их не ограничивают слишком жестким регламентом, чего редко удается избежать во многих крупных университетах и колледжах.

Творческие профессии:

фотограф;

писатель;

художник;

конферансье / танцор;

музыкант;

изобретатель;

литературный агент.

Людей типа ИНРД привлекает в этих профессиях больше всего то, что они дают шанс создать нечто совершенно оригинальное. ИНРД любят творческий процесс, работая с разным материалом, с разными людьми, используя самый разнообразный опыт. Часто они предпочитают работать в одиночестве или в небольшой группе талантливых людей, которые вносят в творческий процесс что-то свое. Люди типа ИНРД с удовольствием выступают на сцене. Но им не всегда необходимо одобрение публики, важнее получить удовлетворение от своей работы. Многих ИНРД вдохновляет мир творческих профессий. В качестве изобретателей такие люди часто достигают успеха в создании новых, нужных товаров и услуг.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСРТ — экстраверты — сенсорики — рационалы — статика

А. Если ваш тип личности — ЭСРТ, то вам подходит такая работа, которая:

- 1) предоставляет вам возможность действовать последовательно, дает вам время и ресурсы для того, чтобы сделать логические выводы;
- 2) позволяет вам применить все свое мастерство в выполнении конкретных и четких задач и использовать свои умственные способности;
- 3) измеряется и оценивается на основе справедливых, логичных, понятных и объективных норм;
- 4) выполняется в доброжелательной атмосфере в сообществе дружных трудолюбивых и добросовестных людей, которые не мешают вам

личными проблемами и не требуют, чтобы вы делились с ними своими эмоциями;

5) реальна и осязаема, может осуществиться на практике и дать конкретный результат;

6) ясно определяет обязанности каждого и имеет четкую структуру служебного подчинения;

7) позволяет вам добиваться положительных результатов в рамках установленного порядка в определенные сроки;

8) осуществляется в обстановке стабильности и предсказуемости, но в то же время характеризуется активными действиями и участием в ней самых разных людей;

9) может выполняться при участии других людей, давая вам возможность руководить их действиями;

10) позволяет вам принимать решения, нести определенную ответственность и оказывать влияние там, где прислушиваются к вашему мнению, рекомендациям и уважают ваш опыт.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭСРТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭСРТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭСРТ, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Государственная служба:

полицейский (инспектор по делам условно осужденных);

специалист по торговле материальными ценностями (компьютерами, недвижимостью);

директор бюро ритуальных услуг;

повар;

военнослужащий;

страховой агент;

государственный служащий;

охранник.

Эти профессии позволяют людям типа ЭСРТ работать в конкретном мире, заниматься реальными и осязаемыми делами. Многие из этих профессий требуют соблюдения установленного порядка, а также общения с представителями различных групп населения. Люди типа ЭСРТ предпочитают авторитетные должности, им нравится руководить. Они любят торговать чем-нибудь конкретным, т. е. заниматься работой, которая дает немедленный и осязаемый результат.

Технические специальности:

инженер-механик;
аудитор;
генеральный подрядчик;
фермер;
строитель;
фармацевт;
техник по оборудованию.

Все эти профессии требуют от людей типа ЭСРТ способностей к технике и механике. Каждая из них позволяет им сосредоточить свое внимание на сборе, обобщении и анализе фактического материала и делать из этого соответствующие выводы. Каждая из этих профессий требует хорошей организованности, что всегда приветствуется людьми типа ЭСРТ, которые предпочитают работать в четких и упорядоченных структурах. Люди типа ЭСРТ не выносят беспорядка и слабой эффективности на производстве.

Профессии, связанные с управлением:

банковский служащий / служащий кредитного учреждения;
руководитель проекта;
управляющий делами;
администратор;
менеджер базы данных;
агент по купле-продаже.

Профессии, связанные с управленческой деятельностью, хороши для людей типа ЭСРТ тем, что позволяют им занять влиятельные должности. Из них получаются неплохие руководители, потому что они любят отдавать распоряжения, принимать решения и контролировать работу других. Они уважают установленный порядок. Менеджмент требует постоянного общения с другими людьми и способности направлять, контролировать и оценивать работу других.

Узкие специальности:

зубной врач;
терапевт;
биржевой маклер;
судья;
администратор;
учитель.

Эти профессии привлекательны для людей типа ЭСРТ тем, что дают им возможность работать в установившихся организациях и занимать там влиятельные посты. Профессии зубного врача и терапевта требуют хорошей технической подготовки, знания анатомии

человеческого тела и умения пользоваться инструментами. Эти профессии дают возможность людям типа ЭСРТ использовать свою способность к дедуктивному мышлению и пониманию причин и следствий. Люди типа ЭСРТ предпочитают выполнять работу, следуя процедурам, проверенным как на собственном опыте, так и на опыте уважаемых ими людей.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСРТ — интроверты — сенсорики — рационалы — статики

А. Если ваш тип личности — ИСРТ, то вам подходит работа, которая:

1) является технической и позволяет вам проявить свою способность хорошо запоминать факты и детали и использовать их в своей деятельности;

2) состоит в том, чтобы производить реальный продукт или услуги, пользуясь разработанными ранее правилами и процедурами, что позволит вам избрать для ее выполнения наиболее эффективные и логичные методы;

3) предоставляет вам возможность действовать самостоятельно, проявлять незаурядные способности, сосредоточить силы и внимание на выполнении конкретных проектов или задач;

4) осуществляется в обстановке стабильной и традиционной организации, где от вас не требуют идти на неоправданный риск;

5) дает вам возможность получить конкретные и измеримые результаты, придерживаясь точных стандартов и норм;

6) характеризуется ясно поставленными целями и четкой организационной структурой;

7) позволяет вам как следует подготовиться, прежде чем представлять свою работу на суд людей;

8) дает вам возможность постоянно повышать уровень ответственности, где вас оценивают по тому, как вы выполняете свои обязанности и как способствуете общему делу;

9) выполняется в таких условиях, где высоко ценятся ваши практические советы и опыт;

10) позволяет вам достичь поставленных целей при условии достаточного обеспечения ресурсами и средствами.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИСРТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИСРТ, хотим подчеркнуть, что вы можете добиться успеха в

любой области. Мы же приводим примеры профессий, в максимальной степени отвечающих требованиям ИСРТ, и стараемся дать этому объяснение. Естественно, список этот далеко не полный. Он приводится для того, чтобы вы расширили круг возможных вариантов.

Бизнес:

администратор;

бухгалтер;

аудитор;

менеджер / инспектор;

специалист по оперативному изготовлению документов (электронной обработке текста);

эксперт, аналитик;

страховой агент.

Люди типа ИСРТ часто находят себя в профессиях, связанных с бизнесом, и добиваются превосходных результатов там, где надо управлять системой и поддерживать ее в полном порядке. Обычно они предпочитают работать в традиционных структурах, оказывают стабилизирующее влияние на всю деятельность организации. Они любят кропотливую работу, где требуется много внимания. Проверая счета, финансовые отчеты, они не пропустят ни одной ошибки. Работая менеджерами, они обеспечивают четкое распределение ролей и обязанностей. Часто они предпочитают те области бизнеса, которые имеют дело с конкретными товарами и услугами.

Государственная служба:

фининспектор;

государственный служащий;

военнослужащий;

полицейский (детектив), следователь;

служащий в исправительных заведениях.

Государственная служба часто привлекает людей типа ИСРТ тем, что в ней они удовлетворяют свое желание трудиться на пользу общества. Они с удовольствием работают в организациях, которые призваны служить обществу или защищать его членов. Они хорошо проявляют себя в организациях с четкой структурой, могут отдавать приказы и исполнять их, осуществлять контроль за их выполнением. Пользуясь своими знаниями и опытом, ИСРТ энергично и эффективно решают текущие проблемы. Они обладают хорошей памятью, держат в голове массу фактических данных. Во всем, чем бы ни занимались, они руководствуются здравым смыслом и практическим опытом.

Финансы:

ревизор;
специалист по страхованию вкладов;
налоговый инспектор;
биржевой маклер;
специалист по кредитной политике.

Люди типа ИСРТ очень хорошо чувствуют себя в мире чисел. Они прекрасно запоминают факты, мелкие детали, могут привести данные, подкрепляющие их точку зрения. Они не отвлекаются от поставленной задачи, упорно работают, чтобы выполнить задание как можно лучше. Профессии, связанные с финансами, часто требуют способности работать в полном одиночестве, усваивать большой объем фактических данных, доводить дело до конца, проверять и перепроверять полученные результаты.

Образование:

директор школы;
учитель (технические предметы, математика, физика);
библиотекарь;
администратор.

Профессии в сфере просвещения, особенно те, что связаны с административной деятельностью или преподаванием технических дисциплин, также часто привлекают людей типа ИСРТ. Они хорошо справляются с руководством учебным заведением, с контролем за соблюдением учебных планов. Они способствуют деятельности существующих систем практическими мерами и средствами. Административная деятельность, работа в библиотеке предоставляют им значительную свободу действий, а кроме того, позволяют применять объективные критерии, например, при результатах тестов или оценке бюджета. Преподавание, особенно технических предметов, предоставляет людям типа ИСРТ хорошие возможности для пополнения своих практических знаний и передачи их другим.

Юриспруденция / техника:

правовед;
секретарь суда;
электротехник;
инженер;
механик;
программист.

Эти профессии предоставляют людям типа ИСРТ шанс проявить свои технические знания и умения и заниматься такой работой,

которая требует от исполнителя величайшей точности. Ничего не принимая на веру, эти люди, как никто, вылавливают ошибки и видят, где допущен промах. Многие из этих профессий позволяют людям типа ИСРТ работать индивидуально, применять свою незаурядную способность концентрировать внимание и на практике использовать свои знания и мастерство.

Медицина:

хирург (общая хирургия);

дантист;

ветеринар;

старшая медсестра;

администратор в системе здравоохранения;

фармаколог;

лаборант.

Людей типа ИСРТ часто можно встретить среди специалистов-медиков, особенно в традиционной структуре больниц. Они внимательны и неравнодушны к проблемам своих пациентов: выслушивают их жалобы и дают проверенные на опыте рекомендации. ИСРТ часто встречаются и среди способных администраторов учреждений здравоохранения. Они работают стабильно и добросовестно выполняют свои обязанности. Им нравится работать в упорядоченных структурах, где по заслугам оценивается выполнение заданий в срок.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСЦТ — экстраверты — сенсорики — иррационалы — статика

А. Если ваш тип личности — ЭСЦТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) дает вам возможность устанавливать и поддерживать теплые и искренние взаимоотношения с другими людьми и своими конкретными действиями пытаться улучшить качество их жизни;

2) имеет практическое значение, дает вам время обучиться необходимым приемам, отточить свое мастерство;

3) позволяет вам контролировать действия, работая с другими людьми ради общей цели;

4) ставит перед вами четкие задачи и оценивается согласно общепринятым и ясно сформулированным критериям;

5) выполняется в атмосфере сотрудничества, где нет места конфликтам между коллегами, недоразумениям с контролерами, клиентами, пациентами и т. д.;

6) позволяет вам принимать решения и следить, чтобы они неукоснительно выполнялись;

7) предоставляет вам возможность общаться с другими людьми и ощущать свою значимость в процессе принятия решений;

8) позволяет вам так организовать время и действия (свои и окружающих), что это обеспечивает эффективное выполнение обязанностей;

9) проводится в обстановке, где люди с готовностью оказывают вам поддержку, где вы относитесь к своим коллегам как друзьям;

10) выполняется в рамках устоявшейся структуры, где порядок подчиненности известен и понятен и где уважают начало.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭСЦТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭСЦТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭСЦТ, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Здравоохранение:

семейный врач;

медсестра;

зубной врач;

секретарь в медицинском учреждении;

логопед;

окулист.

Области, связанные со здравоохранением, привлекательны для людей типа ЭСЦТ прежде всего тем, что предоставляют им возможность работать в непосредственном контакте с людьми, нуждающимися в их помощи. Профессия терапевта, медсестры и любая другая специальность медика-практика позволяют человеку типа ЭСЦТ применить свои умения и знания, чтобы облегчить жизнь своим пациентам, избавить их от боли. Они особенно отличаются там, где необходимо проявить свои практические навыки и приверженность к установленному порядку. Эти профессии позволяют людям типа ЭСЦТ устанавливать и поддерживать тесные личные взаимоотношения со своими больными и коллегами.

Образование:

учитель начальной школы;

учитель в системе специального обучения;

преподаватель домашней экономики;

специалист по охране детства;

тренер.

Учителя типа ЭСЦТ используют в процессе обучения свой собственный опыт. Больше всего им нравится работать с младшими школьниками и с теми детьми, которые нуждаются в особом подходе. Они получают моральное удовлетворение, обучая таких детей навыкам, необходимым в жизни. А естественная активность людей типа ЭСЦТ, их природный энтузиазм и оптимизм незаменимы в работе с малышами.

Школьная система отличается четкой организацией — именно в такой структуре люди типа ЭСЦТ чувствуют себя наиболее комфортно. Многие ЭСЦТ физически активны, им доставляет большое удовольствие помогать другим развиваться физически, чувствовать себя членом команды.

Социальные услуги:

- работник социальной сферы;
- работник местных благотворительных организаций;
- религиозный просветитель;
- консультант;
- священник, служитель церкви, раввин.

Как правило, люди типа ЭСЦТ принимают активное участие в жизни своей общины и часто добровольно предлагают свои услуги различным общественным организациям. Неудивительно, что часто они находят удовлетворение в тех профессиях, где им приходится заниматься тем же, что и в свободное время. Личное участие в общественной работе — вот что привлекает многих ЭСЦТ. Они легко завязывают знакомства, выступают перед публикой, поэтому такие профессии, как консультант, религиозный просветитель или служитель церкви, являются в высшей степени привлекательными для этих людей. Будучи по природе склонными к консерватизму и поддержке традиций, ЭСЦТ с удовольствием работают в условиях социально стабильной организации, где могут помогать людям в чрезвычайных ситуациях.

Бизнес:

- агент по недвижимости / брокер;
- личный представитель в банке;
- специалист по телемаркету;
- владелец магазина / продавец магазина;
- секретарь, ведущий прием посетителей, регистратор, портье.

Мир бизнеса предоставляет людям типа ЭСЦТ возможность иметь обширные знакомства и проявлять свое трудолюбие для достижения целей. Им по душе активность и быстрый темп, свойственный этой

области деятельности, нравится общаться с покупателями, клиентами. Если бизнес требует общения один на один (например, дела, связанные с недвижимостью или оказанием банковских услуг частному лицу), то здесь многие ЭСЦТ добиваются больших успехов потому, что ими движет стремление установить конструктивные отношения с окружающими и поддерживать их.

Такие области, как реклама и маркетинг, требуют особого умения общаться с окружающими, чем многие люди типа ЭСЦТ владеют в совершенстве. И в той, и в другой области необходимо уделять пристальное внимание деталям, доводить до конца начатое дело. Здесь находит широкое применение организованность ЭСЦТ.

И, наконец, область торговли. Она предоставляет людям этого типа огромные возможности для проявления умения завязывать и поддерживать нужные контакты, а также проявления изобретательности, чуткости к другим людям. ЭСЦТ обычно предпочитают иметь дело с конкретными, осязаемыми вещами. Магазины розничной торговли представляют для них особый интерес, поскольку здесь от них требуется проявление умения общаться, хорошее знание качеств и преимуществ того или иного товара.

Сфера услуг:

представитель службы защиты прав потребителей;
директор бюро ритуальных услуг;
парикмахер / косметолог;
служащий аэропорта;
администратор (в ресторане, гостинице);
поставщик продуктов.

В сфере услуг также часто встречаются люди типа ЭСЦТ. Их привлекает возможность работать в непосредственном контакте с людьми, облегчать им жизнь, делать ее лучше, веселее, устранять недоразумения. Эти возможности предоставляет им такая область деятельности, как защита прав потребителей. В трудные моменты именно на людей типа ЭСЦТ можно во всем положиться, они-то не подведут. Они часто берут на себя все заботы в кризисной ситуации. А директор бюро ритуальных услуг должен вести себя как можно тактичнее и с пониманием относиться к тем, кто обращается за помощью.

Кроме того, люди типа ЭСЦТ любят разнообразие, общение, путешествия, а этим требованиям отвечает работа служащего аэропорта. Как правило, люди типа ЭСЦТ доброжелательны, поэтому из них получаются отличные распорядители в ресторанах.

Канцелярская работа:

секретарь;
регистратор;
конторский служащий;
бухгалтер;
секретарь-машинистка.

Большинство людей типа ЭСЦТ не только исключительно коммуникабельны, они еще отличаются проворством и ловкостью, необходимыми в канцелярской и секретарской работе. Если человек этого типа научился какому-то мастерству, это остается при нем навсегда. ЭСЦТ хорошо выполняют повторяющиеся операции. Они делают это с неизменной аккуратностью и часто хорошо себя чувствуют в мире цифр, что так необходимо в работе бухгалтера. Главным требованием к такого рода профессиям со стороны ЭСЦТ является признание важности их труда и отношение к ним как членам одной команды, а также возможность общаться с коллегами. Одиночество на них плохо действует.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСЦТ — интроверты — сенсорики — иррационалы — статики

А. Если ваш тип личности — ИСЦТ, то вам подходит такая работа, которая:

1) требует большой наблюдательности и тщательности и позволяет проявить свою способность хорошо запоминать факты и подробности;

2) дает вам возможность иметь дело с практической деятельностью, направленной на помощь людям, требует аккуратности и внимания к деталям;

3) позволяет вам проявить сострадание и действовать согласно вашим убеждениям; оставаться за сценой, но получать справедливую оценку своему трудолюбию;

4) выполняется в рамках традиционной, стабильной, упорядоченной структуры, которая нацелена на практические результаты;

5) требует придерживаться установленного порядка, использовать практический опыт и доводить начатое до конца тщательно и организованно;

6) предоставляет вам возможность всю свою энергию концентрировать на одном проекте или одном человеке; оказывать услуги или производить товары, имеющие видимые, конкретные результаты;

7) предоставляет вам отдельное рабочее место и возможность концентрировать свое внимание на задании в течение длительного времени, с минимальными помехами;

8) позволяет вам общаться один на один с теми, кому вы хотите помочь, а также с людьми, которые разделяют ваши ценности и убеждения;

9) требует от вас организованного и эффективного выполнения задания;

10) позволяет не слишком часто представлять свою работу на оценку, а также дает достаточно времени, чтобы тщательно подготовиться к отчету.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИСЦТ.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИСЦТ, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИСЦТ, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Медицина:

семейный врач;

медсестра;

медицинский техник;

стоматолог;

физиотерапевт;

специалист по торговле медицинским оборудованием;

администратор учреждения по охране здоровья;

диетолог.

Все эти профессии позволяют человеку типа ИСЦТ работать там, где он может оказывать конкретное влияние на других людей. Многие из этих профессий требуют непосредственного контакта с клиентами (пациентами) один на один; люди типа ИСЦТ любят оказывать конкретную, практическую помощь. Эти профессии позволяют ИСЦТ работать относительно независимо в рамках традиционной, организованной системы. Область медицины предоставляет людям типа ИСЦТ прекрасную возможность использовать свои способности, технические знания и навыки, а также устанавливать личные связи с другими людьми.

Социальные услуги / исследовательская работа:

специалист по дошкольному обучению / учитель начальной школы;

библиотекарь / архивист;
хранитель музея, фонда, библиотеки и т. д.;
администратор в области образования;
работник социальной сферы;
консультант;
религиозный просветитель;
специалист, осуществляющий надзор за условно освобожденными.

Образование — это та область, которая представляет большой интерес для людей типа ИСЦТ. В ней они могут удовлетворить свое желание помочь другим и внести свой вклад в развитие жизни общества. Часто их привлекает начальная школа, там они, во-первых, налаживают близкий контакт с учащимися, а во-вторых, могут проявить свои способности обучать детей основным навыкам и умениям. Многие ИСЦТ добиваются больших успехов в качестве школьных администраторов, особенно там, где несут ответственность за какую-то узкую область (например, специальное обучение) или курируют учебные заведения в небольшом городе. ИСЦТ предпочитают работать независимо, но в рамках организации, когда знают, что от них требуется, и где их усилия оцениваются по достоинству.

Область научных исследований также представляет собой желательное поле деятельности для ИСЦТ, так как дает им возможность работать независимо и проводить исследования, требующие кропотливого внимания. Работа хранителя музея или библиотечного фонда требует от ИСЦТ ведения аккуратных записей и поддержания их в порядке, что позволяет им использовать свою организованность и хорошую память.

Область социальных услуг в равной степени доставляет удовольствие людям типа ИСЦТ и часто требует от них концентрации всех способностей и сил. Многие ИСЦТ находят работу благодарной, так как здесь они имеют возможность положительно влиять на жизнь других людей. Эти профессии предоставляют равные возможности как для тех, кто предпочитает работу с людьми (прием клиентов, пациентов), так и для тех, кто любит работать индивидуально.

Вспомогательные профессии в сфере бизнеса:

секретарь;
начальник канцелярии;
представитель службы защиты прав потребителя;
оператор компьютера;
бухгалтер.

Эти профессии требуют уделять довольно много времени общению с клиентами и часто привлекают к себе людей типа ИСЦТ. Многие из них представляют собой вспомогательные должности, что позволяет ИСЦТ проявить свою организованность и тщательность в проработке деталей, особенно если они работают для тех, к кому испытывают уважение и кого высоко ценят. Эти профессии также требуют технических навыков, умения разговаривать с людьми, чтобы оказать им помощь, выдать необходимую информацию.

Прочие профессии:

дизайнер интерьеров;

электрик;

продавец;

специалист по рекламе модных товаров;

хозяин гостиницы;

охранник / сторож.

Все эти профессии, на первый взгляд, никак не связаны друг с другом, тем не менее у них много общего. Каждая из них требует от человека работы с конкретными вещами, имеющими отношение к повседневной жизни. Дизайнер типа ИСЦТ проявляет свой эстетический вкус и стремится удовлетворить пожелания клиента. Эта работа требует внимания к деталям и способности к сотрудничеству с клиентами. Люди типа ИСЦТ обычно придают большое значение отделке собственного дома, могут легко понять и исполнить желания клиента, чтобы сделать его дом удобным и красивым.

Электрику необходимо обладать техническими навыками и следовать установленному порядку действий. Люди типа ИСЦТ любят работать руками, им нравится делать то, в чем они достигли совершенства. Если человек типа ИСЦТ чувствует, что его работа оценена высоко, то работа электрика доставит ему большое удовлетворение.

Розничная торговля, реклама товаров также являются весьма распространенной сферой деятельности ИСЦТ, особенно когда они работают в небольших специализированных магазинах или в отделах более крупных магазинов. Из людей типа ИСЦТ получаются отличные владельцы “бутиков”. Они заботятся о том, как выглядит их магазин, как чувствуют себя в нем покупатели, и в результате у них появляются постоянные клиенты. Они любят обслуживать клиентов индивидуально, находить для каждого нужный товар или аксессуар к уже приобретенной вещи. Им нравится поддерживать контакты с покупателями, они относятся к своим сотрудникам с добротой и пониманием.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСРД — экстраверты — сенсорики — рационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ЭСРД, то вам подходит такая работа, которая:

1) предоставляет вам возможность заводить новые знакомства и непринужденно общаться со многими людьми; ежедневно ставит перед вами новые и интересные задачи;

2) позволяет вам проявить свою острую наблюдательность и способность воспринимать и запоминать факты;

3) дает вам возможность проявить свою способность в решении проблем, используя практический опыт, и затем подвергать эти решения критическому анализу, чтобы выбрать из них оптимальный вариант;

4) характеризуется активными действиями, полна неожиданностей и сюрпризов, где все происходит быстро и где вы можете рисковать и быть готовым к любому повороту событий;

5) позволяет вам разрешать непредвиденные проблемы, используя оригинальные методы, и дает возможность успешно справляться с возникающими проблемами и находить удовлетворение в принятом решении;

6) проводится в обстановке, свободной от ограничений и правил, дает возможность сотрудничать с другими практичными и энергичными людьми и позволяет после выполнения задания полностью распрощаться своим свободным временем;

7) позволяет действовать так, как вы считаете нужным, а не приспосабливаться к уже существующим нормам;

8) требует практичности и логики, незаурядных умственных способностей, чтобы находить неполадки или ошибки в логике системы и исправлять их на месте;

9) при возникновении кризисной ситуации предоставляет вам возможность действовать независимо и сообразно обстоятельствам;

10) позволяет заниматься конкретными вещами и конкретными людьми, а не теориями и идеями; ваши усилия направляет на производство материального продукта или оказание услуги.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭСРД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭСРД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степе-

ни отвечают требованиям ЭСРД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Государственная служба / профессии, связанные с риском:

блеститель порядка;
пожарник;
медработник со средним образованием;
детектив;
пилот;
следователь.

Многие люди типа ЭСРД находят удовлетворение в профессиях, связанных с государственной службой, благодаря тому, что она требует от них высокой степени активности, предоставляет возможность в разнообразных ситуациях контактировать с людьми из самых разных слоев общества. Многие профессии предполагают умение быстро принимать решения, мгновенно реагировать на изменившуюся ситуацию, сохранять спокойствие в кризисной обстановке. По природе любопытные и наблюдательные, ЭСРД бывают превосходными детективами и следователями.

Финансы:

биржевой маклер;
банкир;
инвестор;
специалист по составлению личных финансовых планов;
аудитор;
специалист по страхованию продаж.

Сфера финансов также представляет интерес для людей типа ЭСРД, поскольку характеризуется быстрыми изменениями ситуации и требует готовности идти на определенный риск. Страсть к острым ощущениям и риску означает, что эти люди успешно играют на бирже. Они смотрят на жизнь реально и практично, любят такие профессии, где можно решать разнообразные задачи, даже если это означает поиски неординарных методов. Многие профессии, связанные с финансами, требуют активного общения с людьми, а дружелюбие и располагающие манеры ЭСРД помогают им общаться с незнакомыми людьми и приобретать новых клиентов.

Сфера развлечений / спорт:

спортивный комментатор;
репортер;
импресарио;

служащий бюро путешествий;
танцор;
бармен;
аукционист;
профессиональный спортсмен / тренер.

Все профессии, связанные с индустрией развлечений, предоставляют прекрасную возможность для людей типа ЭСРД повеселиться самим, что является одним из главных требований к работе. ЭСРД предпочитают ту работу, которая дает им шанс проявить свою активность и живость характера. Это прирожденные импресарио, тем не менее они не прочь испытать волнение и возбуждение, выступая на сцене. Многие ЭСРД являются заядлыми спортивными болельщиками и добиваются больших успехов в таких профессиях, где центральное место занимает спорт. Они любят находиться в гуще событий, из них получаются обаятельные бармены и настойчивые аукционисты, обладающие даром убеждения.

Ремесла:

плотник, столяр;
художник (мастер прикладных жанров);
фермер;
подрядчик;
строитель;
шеф-повар.

Привлекательность ремесел для ЭСРД состоит в том, что эти профессии дают возможность работать с конкретными вещами и пользоваться орудиями труда эффективно, экономично и умело. Люди типа ЭСРД хорошо разбираются в технике и прекрасно работают руками. Они любят работать для себя, но только тогда, когда их окружает много людей. Им нравится конкретность и активность этих профессий, даже если они связаны с напряжением и необходимостью уложиться в жесткие сроки (например, в работе фермера или повара).

Бизнес:

предприниматель;
брокер / агент по продаже недвижимости;
землеустроитель;
оптовик;
розничный торговец (продавец магазина).

Как правило, многие ЭСРД находят, что в мире бизнеса слишком много разных правил и ограничений и что дела совершаются слишком медленно. Однако эти профессии обеспечивают более гибкий

график работы, личную независимость и разнообразие и потому привлекают внимание ЭСРД. Они становятся замечательными предпринимателями, получающими огромное удовольствие от риска, с которым связаны организация и становление любого дела. Они обожают процесс переговоров при заключении контракта и часто бывают справедливыми судьями при решении споров. Им очень нравится соревновательный характер сферы страхования или торговли, они преуспевают в таких структурах, где их успехи поощряются.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСРД — интроверты — сенсорики — рационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ИСРД, то вам подходит такая работа, которая:

1) позволяет вам использовать имеющиеся в вашем распоряжении ресурсы и средства наиболее эффективно;

2) дает вам возможность показать свое мастерство и совершенствовать его, особенно технические навыки и умение обращаться с инструментами;

3) позволяет вам применить свои технические знания и навыки на практике и видеть, какие логические принципы лежат в основе вашей деятельности; дает вам возможность самому самостоятельно обнаруживать ошибки, исправлять недочеты и решать проблемы по мере их возникновения;

4) ставит перед вами задачи и определяет направления, дает возможность действовать целесообразно и иметь дело с конкретными и практичными вещами;

5) характеризуется живостью и активностью и предоставляет вам определенную степень независимости, а также часто позволяет покидать помещение и работать на воздухе;

6) не сковывает вас традиционными нормами и правилами; вы можете принять участие в разрешении любого кризиса при возникновении непредвиденных ситуаций, которые возникают довольно часто;

7) позволяет вам работать самостоятельно; ваши действия подвергаются минимальному контролю, и от вас не требуется тщательного контроля за работой других;

8) оставляет вам время для своих личных увлечений;

9) не заставляет вас скучать и не требует постоянно большой отдачи сил;

10) не требует повторения одних и тех же действий.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИСРД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИСРД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИСРД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Профессии, связанные с риском:

полицейский;
автогонщик;
пилот;
специалист по вооружению;
охотник;
разведчик;
судебный исполнитель;
пожарник.

Профессии, связанные с риском, привлекательны для людей типа ИСРД тем, что предоставляют им возможность избежать организаций с жесткой структурой и многочисленными ограничениями. Они хорошо действуют в непредсказуемых ситуациях, умеют быстро оценивать имеющиеся в их распоряжении ресурсы и принимать соответствующие меры. Они хорошо работают самостоятельно, но при необходимости могут быть ценными членами команды. Люди типа ИСРД, как правило, хорошо разбираются в инструментах или в специальной технике, им нравится много времени проводить на открытом воздухе, они любят активные физические действия.

Технические профессии:

специалист по медицинской технике;
программист;
инженер-электрик;
ассистент стоматолога.

Люди типа ИСРД часто находят удовлетворение в технических областях, потому что их интересует, что как работает и почему. Они, как правило, прекрасно проявляют себя в области механики, потому что отличаются наблюдательностью и хорошей памятью. Обычно они ловко и умело работают руками, им нравится делать то, что является для них постоянным источником сенсорных ощущений. Хорошую службу им оказывает способность к логическому анализу, если они берут как основу факты, собранные ими с помощью своих пяти органов чувств.

Бизнес / финансы:

агент по материально-техническому снабжению;
банкир;
специалист в области рынка ценных бумаг;
экономист;
секретарь в суде.

Прагматичные и хорошо разбирающиеся в цифрах, ИСРД могут найти удовлетворение в карьере, связанной с бизнесом или финансовой сферой. Однако людям этого типа чрезвычайно важен такой момент, как обстановка на рабочем месте, ведь они должны пользоваться личной свободой и гибким графиком. Должности, которые позволяют ИСРД работать индивидуально, желательны без участия в совещаниях, пользуются у них наибольшей популярностью.

ИСРД хорошо умеют разбираться в запутанных фактах. Они видят то, чего не замечают другие. Они ясно понимают реальности экономической ситуации и готовы реагировать на любые внезапные перемены.

Ремесла:

фермер;
механик;
тренер;
столяр / плотник;
мастер по ремонту компьютеров;
продавец автомобильных запчастей;
художник по рекламе.

Независимость и возможность работать руками часто привлекают людей типа ИСРД к различным ремеслам. Они предпочитают задания реальные и конкретные, те, что дают им возможность проявить свое мастерство. С особым усердием они работают над проектами, которые полностью поглощают их интерес, например если они любят спорт, то предпочтут профессию тренера или спортивного инструктора любой другой работе в этой области. Сделать свое увлечение профессиональной карьерой — вот путь к успеху для людей типа ИСРД.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСЦД — экстраверты — сенсорики — иррационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ЭСЦД, то вам подходит работа, которая:

1) позволяет вам учиться на практическом опыте, дает возможность искать решение проблем с помощью фактов и свойственного вам здравого смысла;

- 2) позволяет вам лично принимать участие в решении задач, работать непосредственно с клиентом или заказчиком;
- 3) предоставляет вам возможность активно общаться с широким кругом людей, отличается разнообразием, живостью;
- 4) требует умения руководить людьми, справляться с конфликтными ситуациями, способности снимать напряжение, сплачивая других, давая им ориентиры;
- 5) позволяет вам одновременно вести несколько проектов или брать на себя несколько обязанностей, особенно те из них, где требуется проявить свой эстетический вкус;
- 6) предоставляет вам возможность взаимодействовать с другими общительными, легкими людьми, разделяющими ваш оптимизм, энергию и реальный взгляд на вещи;
- 7) позволяет вам заниматься проектами, которые могут немедленно принести пользу и учитывать нужды окружающих людей;
- 8) проводится в дружеской и неформальной обстановке, лишенной скрытых подводных течений;
- 9) не оставляет незамеченными ваше трудолюбие и хорошие намерения;
- 10) не дает вам скучать, полна неожиданностей, сюрпризов и не скована бюрократическими правилами и ограничениями.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ЭСЦД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ЭСЦД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ЭСЦД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Образование:

- учитель младших классов;
- воспитатель дошкольников;
- сотрудник учреждения по охране детства;
- тренер.

Люди типа ЭСЦД часто находят удовлетворение в профессии учителя или воспитателя детей младшего возраста. Система дошкольного образования и начальная школа менее формальны, отличаются более гибкой структурой и предоставляют широкие возможности для свободного общения с детьми и обучения их практическим навыкам. Учителя типа ЭСЦД с особым удовольствием занимаются с детьми,

обучая их основам знаний и общению друг с другом, что так важно в самом раннем возрасте. Им нравится энергичный, активный и разнообразный характер работы учителя начальной школы. Активные и ловкие от природы, ЭСЦД часто находят себя в спорте. Участвовать в состязаниях, учиться играть в команде, вести активный образ жизни на свежем воздухе — приятные занятия для людей типа ЭСЦД. Из них получаются оптимистичные, понимающие и надежные тренеры и учителя.

Охрана здоровья / сфера социальных услуг:

медсестра “Скорой помощи”;
ветеринар;
работник сферы социальных услуг;
инструктор школы собаководства.

Такие области деятельности, как охрана здоровья и социальные услуги, предоставляют людям типа ЭСЦД возможность оказывать помощь другим. Эти профессии требуют от них овладения определенными навыками и постоянного их применения. Многие ЭСЦД предпочитают работать непосредственно с людьми, им нравится, когда их рабочий день настолько разнообразен, что они не замечают, как бежит время. Оказание скорой помощи требует быстрой реакции и способности успокаивать встревоженных людей в чрезвычайных ситуациях. Многие ЭСЦД любят животных, им нравится работать либо в ветеринарной службе, либо дрессировщиками и инструкторами. Сфера социальных услуг предоставляет ЭСЦД возможность знакомиться и работать с разными людьми и помогать им доступными средствами. Они умеют создавать благоприятную атмосферу и получают удовлетворение от того, что способны облегчить жизнь другому человеку.

Индустрия развлечений:

фотограф;
кинопродюсер;
музыкант;
артист: танцор, комик;
антрепренер, импресарио;
организатор праздников и других мероприятий;
агент туристического бюро.

Люди типа ЭСЦД любят развлекать окружающих и как профессионалы, и просто в кругу друзей. Как правило, они обладают хорошим эстетическим вкусом, остро чувствуют все новое и красивое. Некоторые люди этого типа любят выступать сами, иным нравится просто вращаться в артистическом мире — в этом возбуждающем,

переменчивом мире индустрии развлечений. ЭСЦД любят путешествовать, из них получаются хорошие туристические агенты, потому что они умеют выслушать клиента, понять, как человек желает провести свой отпуск, и не жалеют сил, чтобы найти для него подходящий вариант. Они прекрасно могут заниматься несколькими делами сразу и часто находят удовлетворение в такой профессии, как организатор праздников.

Бизнес:

агент по продаже недвижимости;
специалист по связям с общественностью;
продавец (в магазине);
сборщик средств в какой-нибудь фонд;
посредник при улаживании трудовых конфликтов;
секретарь, ведущий прием посетителей; регистратор; портье.

Люди типа ЭСЦД обычно неуютно чувствуют себя в мире бизнеса, особенно в больших корпорациях. Однако те профессии, которые требуют активного общения с людьми, где не нужно строго соблюдать график, имеют для них свои привлекательные стороны. Очень часто можно встретить людей типа ЭСЦД среди торговцев недвижимостью. Эта работа дает им возможность проводить много времени вне офиса, налаживать непосредственный контакт с клиентами, показывая им всевозможные дома. Нравятся им и такие профессии, как представитель по связям с общественностью, сборщик средств в фонды, посредник при улаживании конфликтов. Здесь они имеют возможность использовать свой врожденный дар убеждения. Эти профессии дают им возможность проявить свою коммуникабельность и умение собирать информацию. Многих людей типа ЭСЦД привлекает профессия продавца, особенно тех, кто обладает природным вкусом и страстью к актерству.

Сфера услуг:

служащий аэропорта, сопровождающий пассажиров к самолету;
секретарь / регистратор;
официант;
распорядитель в ресторане (гостинице);
аранжировщик цветов.

Сфера услуг привлекательна для людей типа ЭСЦД прежде всего тем, что дает им возможность активно общаться с другими людьми. По натуре люди типа ЭСЦД, как правило, доброжелательны, сердечны, создают вокруг себя теплую атмосферу, в которой другие чувствуют себя уютно.

Им нравится атмосфера ресторанов и клубов, они общительны и прекрасно играют роль гостеприимных хозяев. Их ориентация на сиюминутность способствует тому, что вокруг них всегда весело и оживленно. Если в компании есть заводила, не сомневайтесь, что это человек типа ЭСЦД.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСЦД — интроверты — сенсорики — иррационалы — динамики

А. Если ваш тип личности — ИСЦД, то вам подходит такая работа, которая:

1) не противоречит вашим внутренним убеждениям; которой вы дорожите и в которую хотите вложить свою энергию и талант;

2) происходит в дружеской обстановке, в атмосфере взаимопомощи, где на вас смотрят как на человека, который умеет работать в команде (если речь идет о коллективной работе) и не подведет;

3) требует особого внимания к деталям; позволяет иметь дело с конкретными, полезными и практичными вещами;

4) предоставляет возможность работать независимо, но рядом с людьми, совместимыми по характеру; не связывает вас чрезмерными ограничениями, правилами или установленным порядком операций;

5) позволяет вам проявлять гибкость, но в то же время оставаться верным своим убеждениям, а также видеть цель и конкретные результаты своих усилий;

6) предоставляет вам возможность проявить вкус и эстетическое чутье и сделать так, чтобы окружающие чувствовали себя в такой обстановке свободно и удобно;

7) проводится в доброжелательной обстановке, где вы можете рассчитывать на помощь и сами оказывать ее и где почти не бывает конфликтов между сотрудниками;

8) дает вам возможность духовно расти и развиваться в рамках деятельности, которую вы считаете важной;

9) позволяет вам решать проблемы на месте и немедленно;

10) не требует от вас регулярно выступать перед публикой, вести за собой большую группу людей, которых вы плохо знаете, или же давать негативные отзывы.

Б. Профессии, наиболее популярные среди ИСЦД.

Предлагая вам список профессий, наиболее распространенных среди ИСЦД, обращаем ваше внимание на то, что люди всех типов

личности в состоянии добиться успеха в любой области. Мы же приводим примеры только тех профессий, которые в максимальной степени отвечают требованиям ИСЦД, и объясняем, почему это так. Естественно, список этот далеко не полный. Он дается вам на случай, если подобные варианты вами ранее не рассматривались.

Ремесла / искусство:

модельер одежды;

плотник, столяр;

ювелир;

садовник;

мастер по изготовлению гобеленов;

гончар;

художник;

танцовщик;

дизайнер интерьеров / ландшафтный архитектор;

шеф-повар.

Главная притягательность всех этих профессий для людей типа ИСЦД состоит в том, что они имеют возможность делать своими руками что-то красивое и в то же время полезное. Им нравится создавать конкретные вещи в конкретном мире. Многие из этих профессий дают ИСЦД возможность работать по гибкому графику либо самим составлять расписание. Многие люди типа ИСЦД предпочитают работать индивидуально, не подчиняясь административным правилам.

Медицина:

физиотерапевт;

массажист;

помощник дантиста;

рентгенолог;

ассистент врача;

ассистент ветеринара;

специалист по уходу за животными / инструктор по обучению животных.

Люди типа ИСЦД часто находят удовлетворение в профессиях, которые предоставляют им возможность работать в непосредственном контакте с другими людьми и помогать им, особенно в период кризиса. Они быстро реагируют на внезапные изменения ситуации и хорошо решают проблемы, требующие немедленного вмешательства.

Помощь другим, положительные отзывы о своих усилиях, работа, которая отвечает их убеждениям, — вот важные факторы для того, чтобы люди типа ИСЦД получали удовлетворение от своей карьеры.

Технические профессии:

оператор компьютера;
топограф / геодезист;
лесник;
ботаник;
геолог;
механик.

Люди типа ИСЦД часто предпочитают те профессии, которые имеют дело с фактами, а не с теориями. Они склонны чаще пользоваться практическими навыками. Возможность проводить много времени на открытом воздухе также привлекает людей типа ИСЦД, они приветствуют перемены и разнообразие в своей работе.

Сфера услуг:

диспетчер экстренной линии связи;
учитель в начальной школе;
блюститель порядка;
кладовщик;
официант;
косметолог.

Многие люди типа ИСЦД находят удовлетворение в сфере услуг. Профессии, которые дают им возможность оказывать помощь людям или животным конкретно, практически, для них наиболее предпочтительны. Они любят работать в такой обстановке, где разделяют их убеждения, где ценят гармоничные взаимоотношения между сотрудниками, взаимопомощь и где вклад каждого оценивается по заслугам. Многие ИСЦД любят преподавать специальные предметы, особенно в начальной школе, где у них есть масса возможностей превратить работу в игру.

Канцелярская работа:

регистратор;
секретарь;
машинистка;
администратор.

Профессии технических служащих также могут удовлетворять людей типа ИСЦД при условии, что их устраивает обстановка на рабочем месте. Существенным фактором является желание проявить свои великолепные практические навыки, но только если их окружает атмосфера поддержки и понимания. Человек типа ИСЦД лучше всего работает там, где он является членом команды, стабильного коллектива, где уважают стремление каждого к духовному росту и к уединению.

Такие люди любят работать там, где есть возможность создать и поддерживать приятную атмосферу, на которую накладывается отпечаток их индивидуальности.

В результате поиска профессии для своего типа личности вы можете найти не одну, а по крайней мере несколько таких профессий. Но выбрать себе работу из перечня наиболее популярных еще недостаточно. Недостаточно даже знать, к какому типу личности принадлежите вы сами. Настоящий успех придет к вам только тогда, когда вы осознаете все сильные и слабые стороны, свойственные вашему типу личности, и соедините их с объективной оценкой своих собственных интересов и склонностей. Если вы правильно определите это сочетание, то будете точно знать, какая профессия дает возможность заниматься тем, что не противоречит вашим основным личностным функциям. Это сочетание будет единственным в своем роде и присущим только вам, и никому больше.

Чтобы вам легче было представить себе этот процесс, обратимся к рекомендациям авторов методики ТАРТ.

ТЕСТ 5

ПО ОЦЕНКЕ ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ ВЫБРАННЫХ ПРОФЕССИЙ

Представляет собой систему последовательных действий по выбору вариантов. Система состоит из шести ступеней. Они должны помочь вам объединить свои личные интересы с “формулой требований”, которым должна отвечать профессия для вашего типа личности. Если вы самостоятельно прошли некоторые из ступеней, тогда вы кое в чем нас опередили. Если же нет — мы предлагаем вам способ записи и систематизации наблюдений, который, как мы надеемся, поможет вам. В конечном итоге, вы должны ясно представлять себе, какая работа вам необходима.

Как пользоваться тестом. Внимательно прочитайте задание в каждой ступени. Последовательно, вдумчиво и точно выполняйте задания, возвращаясь при необходимости к предыдущим тестам, описаниям работ и профессий.

Ступень 1. Еще раз прочитайте главные требования, которые предъявляются к работе вашего типа личности в п. А описания типов личности.

Ступень 2. Составьте свой список требований к работе — от самых главных моментов до самых незначительных.

Это задание может показаться сложным, так как на практике часто довольно трудно поставить один элемент перед другим. Но ваши усилия не пропадут даром, потому что в результате вы будете ясно представлять себе, что вам нужно.

Если вы не сможете составить список всех десяти элементов по степени их значимости, ограничьтесь пятью наиболее важными.

Зафиксируйте результаты ваших раздумий.

Ступень 3. Подумайте о том, что интересует вас больше всего. Это могут быть такие специфические занятия, как походы в горы или чтение литературы либо более общие сферы деятельности, такие как музыка или бизнес. В любом случае постарайтесь определить, чем вы занимаетесь с большим удовольствием, что могли бы делать бесплатно, если бы позволили обстоятельства.

Запишите ваши мысли.

Ступень 4. Чтобы определить, что у вас получается лучше всего, изучите список навыков и способностей. Выберите из него то, что вы можете отнести к себе (а можно и расширить список, включив в него навыки и способности, которые мы не упомянули, но которыми вы обладаете). Из этого списка отметьте пять ваших наиболее сильных качеств и приведите примеры их проявления. Не ограничивайте свои наблюдения только опытом работы.

Навыки и способности

Письменно излагать мысли	Вести беседу
Выступать перед публикой	Убеждать
Продавать	Вести переговоры
Работать в команде	Работать рядом с другими
Учить	Тренировать
Консультировать	Координировать проекты / задачи
Управлять	Легко знакомиться с людьми
Работать с цифрами	Собирать информацию
Интерпретировать факты	Решать задачи, поддающиеся вычислению
Работать на компьютере	Заниматься исследованиями
Концентрировать внимание	Мастерить руками
Запоминать детали	

Разбираться, как действуют инструменты, машины	Физическая выносливость
Эстетическое чувство	Точность
Понимать сложные идеи	Воображение, касающееся предметов
Воображение, касающееся идей	Дисциплинированность
Организация работы, планирование	Наблюдательность
Гибкость	Принимать решения
Видеть возможности	Воспитывать
Облегчать, способствовать (деятельности)	Разрешать конфликты, споры
Разрабатывать модели	Развлекаться
Устанавливать правила, порядок	Справляться с кризисной ситуацией
Синтезировать информацию	Анализировать проблему
Разрабатывать стратегию, план действий	Поддерживать работу системы
Критиковать	Оценивать ресурсы
Обучаться новым навыкам	Приспосабливаться к меняющейся ситуации
Работать с теориями	

Выпишите самые сильные ваши навыки и способности.

Запишите примеры их проявления.

Ступень 5. Составьте список возможных профессий или работ, которые на этой стадии представляют для вас интерес. Вернитесь к списку наиболее популярных профессий в главе, посвященной вашему типу личности, и добавьте не указанные в нем занятия, которые вас интересуют.

Все это внесите в список.

Ступень 6. Рассмотрите отдельно каждый пункт, спрашивая себя:

1) насколько эта работа (или профессия) позволит мне проявить свои навыки и способности?

2) насколько меня интересует эта область деятельности?

3) в какой степени эта работа или профессия отвечает моим наиболее важным требованиям (вернитесь к ступени 2, которая определяет пять самых главных критериев удовлетворяющей вас работы).

Запишите свои выводы.

Итак, сфера карьеры выбрана. Пора устраиваться на работу.

КАК УСТРАИВАТЬСЯ НА РАБОТУ

Этот практикум является логическим продолжением предыдущего. Основой для такой преемственности служит общая теоретическая база в виде адаптивно-развивающей концепции деловой карьеры. Речь идет прежде всего о теории психологических типов личности (К. Юнг) и методике использования ее в практике кадрового менеджмента — ТАРТ (П. Тигер, Б. Бэррон-Тигер)¹. Преимуществом этой методики является то, что знание характеристик типов личности используется для разработки рекомендаций по устройству на работу. Основная идея состоит в том, что ваши знания о собственной предрасположенности к той или иной сфере деятельности, профессии могут быть использованы вами и в процессе самого трудоустройства. Действительно, ведь процесс устройства на работу — это также своего рода трудовая деятельность. Поэтому в ней целесообразно опираться на свойственные вам сильные стороны вашего типа личности, остерегаясь проявления слабых сторон, предупреждая их возможные последствия. Исходя из такого подхода для каждого типа личности разработаны рекомендации, позволяющие:

во-первых, уяснить, на какие сильные стороны своего типа личности вам следует опираться при устройстве на работу;

во-вторых, понять, как можно использовать эти стороны в непосредственных действиях по трудоустройству;

в-третьих, разобраться, как можно избежать осложнений при устройстве на работу, если они могут возникнуть при проявлении слабых сторон вашего типа личности.

Как пользоваться методикой.

Вам предлагается внимательно ознакомиться с описанием сильных сторон своего типа личности и еще раз оценить, в какой степени каждая из них проявляется в вашем поведении. Напишите на листе бумаги список своих сильных сторон в виде столбцов в порядке убывания: начиная с наиболее сильных и заканчивая наиболее слабыми. Описание рекомендаций по использованию этих сторон может служить основой для планирования поиска и устройства на работу. Затем следует ознакомиться с возможными осложнениями из-за проявлений слабых

¹ Далее используется сокращенный и адаптированный нами вариант методики ТАРТ (см.: Тигер П., Бэррон-Тигер Б. Указ. соч.).

сторон своего типа личности. Рекомендации подскажут вам, что следует делать, чтобы избежать этих осложнений в процессе реализации вашего плана поиска и устройства на работу. Не забывайте обращаться к описанию своего типа личности в случае возникновения трудностей в “примеривании” советов и рекомендаций для осуществления своего плана трудоустройства.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНЦТ — экстраверты — интуитивы — иррационалы — статик

Сочетание сильных сторон ЭНЦТ таково, что большинство людей этого типа с легкостью и даже с удовольствием занимаются поисками работы. Действительно, ЭНЦТ добиваются в этой области больших успехов. А поскольку многие консультанты по вопросам выбора профессии также относятся к типу ЭНЦТ, то не следует удивляться, что некоторые рекомендации ищущим работу кажутся как будто специально “скроенными по фигуре” ЭНЦТ.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭНЦТ следует, опираясь на свои способности, строить планы поиска работы.

Подойти творчески к плану поиска, продумать его заранее и осуществить на практике.

Заранее выработайте требования к работе, придерживайтесь самых главных пунктов в этом списке, чтобы не упустить то, что имеет наибольшее значение. В беседах с людьми старайтесь собрать как можно больше информации, которая может пригодиться вам при встрече с потенциальным работодателем. Используйте и другие источники сбора информации, не ограничивайтесь только беседами с людьми.

Пользуйтесь своей изобретательностью, разработайте, а затем реализуйте на практике самый лучший способ “подать себя”.

Производить впечатление на потенциальных работодателей своим желанием работать и уверенность в себе.

Сразу же постарайтесь установить доверительную, дружескую атмосферу, чтобы показать, что и другие люди будут чувствовать себя рядом с вами непринужденно.

Точно формулируйте свои ответы на вопросы о том, что вы умеете делать, где получили опыт, где работали раньше и почему интересуетесь именно этой работой.

Разрабатывать и активно использовать широкую сеть поисков.

Проводите большую часть своих исследований в форме устных интервью — встреч с людьми, которые сделали себе карьеру в той

области, которая вас интересует, или же с теми, чья работа представляет для вас особый интерес.

Звоните друзьям, родственникам, бывшим сослуживцам и сообщайте им о том, что ищете работу. Просите их говорить о вас с любимым человеком, который мог бы вам помочь.

Видеть возможность работы там, где ее пока нет.

Обсудите вместе с друзьями, какая работа могла бы вам подойти, и не останавливайтесь ни на одной, пока у вас не получится длинный список. Попросите друзей и хороших знакомых предложить варианты специальностей, которые, по их мнению, могут вам понравиться.

Во время бесед с потенциальным работодателем покажите ваше стремление приспособить свой опыт и мастерство к требованиям будущей работы.

Пройти все стадии поиска работы, уделяя особое внимание правилам хорошего тона.

Выполняйте все обязательства, не опаздывайте, а еще лучше — приходите немного раньше на все назначенные встречи, после приема не забудьте прислать письмо с выражением благодарности.

Используйте свойства вашей памяти для того, чтобы держать в голове частные детали, подробности, имена людей и другую информацию, которую вы почерпнули из вашей предварительной исследовательской работы или жизненного опыта.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭНЦТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, заметите, что эти слабости не только могут проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне получить то, что я хочу?” Вы, наверное, уже поняли, что ключом к преодолению слабых сторон является осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Старайтесь принимать решения, руководствуясь не только своими личными эмоциями.

Пользуйтесь объективным анализом, чтобы предвидеть логический результат своих возможных действий. Помните о том, что вам

часто бывает трудно увидеть истинную связь причин и следствий. Поэтому обращайтесь за помощью к друзьям, которые хорошо в этом разбираются.

Не отвергайте какой-либо вариант только из-за того, что вам не понравился человек, который проводил с вами беседу. Боритесь также с искушением судить об организации или должности только по первому положительному впечатлению.

Не принимайте критику или отказы на свой личный счет.

Принимайте критические замечания такими, какими они есть. Вам будет легче преодолеть трудный, требующий напряжения сил период поисков работы, если вы будете опираться на помощь друзей и близких.

Если вам отказали в работе или не захотели даже разговаривать на эту тему, не стоит винить во всем только себя. Считайте, что это одно из препятствий на пути к цели, и поставьте перед собой задачу преодолеть его.

Концентрируйте свои усилия на том, чтобы собрать все необходимые сведения.

Обращайте внимание на детали, мелкие факты, а также на людей, с которыми вы должны встретиться. Не пренебрегайте рутинными способами поисков работы ради установления все новых и новых контактов.

Старайтесь не принимать за чистую монету все, что вам говорят. Приготовьтесь задавать множество вопросов, узнайте, что собой представляет компания, где вы хотите работать.

Оценивайте потенциальную работу и других людей с реальных позиций.

Стремитесь смотреть на людей реально, признавайте ограниченность их возможностей. Сознательно старайтесь не идеализировать окружающих, не выражайте безусловную преданность им.

Если возникает конфликтная ситуация или недоразумение, попробуйте разрешить их немедленно, а не пытайтесь закрыть на это глаза, из-за чего проблемы только усложняются.

Не спешите принимать решения.

Проведение подготовительной и исследовательской работы поможет вам удержаться от необдуманных решений. Прежде чем соглашаться на какие-либо предложения, попросите время на обдумывание и удостоверьтесь, что это именно то, что вам нужно.

Если вы не преодолеете свою склонность как можно скорее поставить точку, вы рискуете прозевать другие хорошие варианты, появившиеся на горизонте, или согласитесь на работу, которая вам не подходит.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНЦТ — интроверты — интуитивы — иррационалы — статички

В поисках работы вам следует опираться на такие ваши сильные стороны, как умение составлять план, находить оригинальные решения и ясно выражать свои убеждения. Однако вам следует избегать односторонности в своих поисках. Старайтесь также ставить перед собой реальные цели.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИНЦТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Продумывать и составлять нестандартный, четкий план поиска.

Мобилизуйте свои творческие способности, чтобы выработать оригинальный способ ведения поисков работы — способ, который будет выгодно отличать вас от других кандидатов в глазах потенциального работодателя.

Используйте свой организаторский талант, не отклоняйтесь от разработанного плана, старайтесь не опаздывать на встречи, писать благодарственные письма, не упускайте из виду перспективных работодателей и т. д.

“Забрасывать сеть” на основе избирательного принципа.

Составьте список людей, которые могли бы вам помочь, которых вы давно знаете и кто знает вас достаточно хорошо, чтобы порекомендовать тому, с кем можно было бы обсудить перспективы перехода на другую работу или поиск нового места.

Во время каждой беседы обращайтесь с просьбой познакомить вас с людьми, которые имеют непосредственное отношение к интересующей вас области деятельности.

Поддерживать доброжелательную атмосферу на встречах.

Используйте свою уникальную способность “догадываться” о том, что нужно человеку, какими мотивами он руководствуется.

Дайте работодателю почувствовать присущие вам энтузиазм и теплое отношение к людям, продемонстрируйте свою способность выслушивать собеседника и четко выражать свои мысли.

Вдумчиво рассматривать каждый вариант и не делать поспешных выводов.

Максимально используйте свою склонность тщательно обдумывать каждый вариант.

Возьмите за правило не отвергать сразу варианты, которые, на первый взгляд, могут показаться неподходящими, а тщательно обдумывайте их.

Создавать ситуацию, которая могла бы удовлетворить ваши особые требования.

Используйте свою врожденную прозорливость, чтобы предопределить те области и направления, где может пригодиться человек, обладающий вашими талантами.

Сделайте так, чтобы перспективный работодатель увидел вашу способность. Дайте ему понять, что вы именно тот человек, с помощью которого он добьется своих целей.

Творчески подходить к преодолению препятствий.

Рассматривайте временные неудачи как проблемы, требующие решения, а не как окончательный отказ или непреодолимое препятствие.

Используйте свою врожденную способность смотреть вперед, боритесь с разочарованиями, переходите к следующим вариантам.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИНЦТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальный”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, заметите, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне получить то, что я хочу?” Вы, наверное, уже поняли, что ключом к преодолению слабых сторон является осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока рекомендуем учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Старайтесь уделять больше внимания фактическим данным, мелким подробностям и деталям, а не картине в целом, хотя она представляет для вас больший интерес.

Приложите осознанное усилие, чтобы сконцентрировать свое внимание на том, что видите перед собой, — читайте то, что написано черным по белому, а не только между строк.

Заранее составьте список вопросов, чтобы не пропустить ничего важного во время беседы с работодателем, например в чем состоит работа, какова продолжительность рабочего дня, что будет входить в ваши обязанности, какой будет зарплата, существуют ли какие-либо льготы, какой порядок отчетности и т. д.

Постарайтесь реально смотреть на перспективы поиска работы и возможный результат.

Чтобы не ошибиться в расчетах времени, которое могут занять у вас поиски работы, правильно оцените свои способности и рынок рабочей силы, составьте реальный план. Попросите кого-нибудь из друзей высказать свои соображения по каждому из пунктов.

Старайтесь ставить перед собой реальные цели, боритесь с искушением во всем добиваться совершенства, чтобы потом не испытывать разочарования из-за того, что не все получилось так, как хотелось.

Не принимайте решений, основанных исключительно на личных эмоциях, принимайте объективные данные.

Помните о том, что вы склонны смотреть на вещи с субъективной точки зрения и что вам необходимо прилагать сознательные усилия, чтобы пользоваться своими логическими способностями.

Не путайте доброжелательные отношения, возникшие во время бесед, с чувством дружбы. Смотрите на ситуацию немного отстраненно, не устанавливайте с людьми слишком тесных связей, пока не узнаете о них как можно больше.

Рассказывая о своих способностях и умениях, делайте упор на интересах работодателя, а не на своих собственных нуждах.

Покажите перспективному работодателю, что вы провели большую исследовательскую работу и вам известно, какие задачи стоят перед его компанией в настоящее время. Затем продемонстрируйте, как вы можете помочь решить эти проблемы, основываясь на своем опыте и прошлых успехах.

Выразите желание взять на себя необходимый риск при решении новой задачи и докажите это. Если вы сделали вывод, что пришли к определенному решению, потратьте несколько секунд на контрдоводы.

Не рассматривайте слишком долго варианты, иначе не останется времени на действия.

Разработайте разумный список вариантов и примерное расписание их исследований. Старайтесь придерживаться времени, которое вам отвели на письма, телефонные звонки, встречи и интервью.

Проявляйте больше гибкости относительно требований к работе и процессу переговоров. Помните, что новые возможности могут появиться неожиданно.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНЦД — экстраверты — интуитивы — иррационалы — динамики

Поскольку вы являетесь ЭНЦД, то ваши преимущества в поисках работы заключаются в неограниченной способности видеть альтернативные варианты и творчески подходить к решению проблем, а также в неутомимой энергии, которую вы способны проявить при сборе информации, беседе с людьми.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭНЦД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Самим создавать возможности для новой работы.

Используйте свой дар видеть возможности, которых еще не существуют, и приспособливать свою нынешнюю работу к своим изменившимся требованиям или меняющимся требованиям вашего работодателя.

Придумайте для себя совершенно новое занятие (в соответствии с нарождающимися потребностями в обществе), появление которого на рынке труда и занятости вы предвидите.

Разрабатывать и активно использовать свою собственную сеть контактов.

Старайтесь встречаться как можно с большим количеством людей, владеющих полезной для вас информацией. Постоянно расширяйте круг своих поисков, обращаясь с просьбой к каждому собеседнику порекомендовать вас кому-то еще.

Всем, с кем встречаетесь, а также своим друзьям сообщите о том, что вы ищете себе новое место работы или хотите сменить профессию. Так вы быстрее дадите о себе знать и попутно получите много интересных сведений.

Производить впечатление на работодателя своей энергией и уверенностью в себе.

Сразу же установите доверительные отношения и продемонстрируйте свою способность легко знакомиться с людьми и создавать вокруг себя непринужденную атмосферу.

Используйте свое чувство юмора для того, чтобы превратить беседу в непринужденный разговор, интересный для вас и вашего собеседника. Для того, кто вас принимает, это все равно что глоток свежего воздуха.

Оставлять для себя несколько открытых возможностей.

Приспособляйтесь к изменяющимся обстоятельствам и импровизируйте, если на вашем пути появились непредвиденные обстоятельства.

Используйте свою природную любознательность, чтобы собрать побольше сведений о потенциальных профессиях, рабочих местах и организациях.

Проявлять изобретательность, добываясь встреч и бесед с потенциальными работодателями.

Делайте все, что в ваших силах, чтобы вас заметили и запомнили, особенно когда на место, которое вы хотели бы занять, имеется несколько кандидатов.

Ищите способы преодоления препятствий, с которыми вы можете столкнуться во время своих поисков.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭНЦД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, заметили, что эти слабости не только могут проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне получить то, что я хочу?” Вы, наверное, уже поняли, что ключом к преодолению слабых сторон является осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока рекомендуется учесть практические советы по компенсации влияния слабостей Вашего типа личности.

Уделяйте больше внимания конкретным фактам, касающимся профессии или рабочего места.

Сосредоточьте свою энергию и внимание на том, что у вас перед глазами, а не только на том, что это может означать.

Используйте такие средства получения информации о предполагаемой новой работе, как библиотеки, специальные публикации, беседы с людьми.

К планированию поисков работы старайтесь подойти с реальных позиций, то есть рассчитайте, сколько времени они займут, что для этого потребуется, сколько это будет вам стоить, на что вы будете жить, пока будете ими заниматься. Составьте план на случай непредвиденных обстоятельств. Будьте готовыми к тому, что поиски займут больше времени, чем вы рассчитывали.

Боритесь со своей склонностью совершать прыжок, не рассчитав сил.

Заранее разработайте план поисков работы, чтобы не растратить попусту свою энергию и время на те области, которые заведомо вам не подходят.

Составьте список требований, которым должна отвечать подходящая для вас работа, подчеркните те пункты, без которых вам не обойтись, а также отметьте, что желательно, но не обязательно. Пользуйтесь этим списком как руководством к действию, сравнивайте возможные варианты, прежде чем решать, какой из них стоит разрабатывать.

Работайте над собой, развивайте самодисциплину.

Пользуйтесь испытанными способами управления своим временем, чтобы вести поиски как можно более организованно. Попросите кого-нибудь из своих друзей помочь вам в этом (так вам будет даже веселее).

Определите очередность задач и придерживайтесь ее, чтобы не отступать от избранного пути. Постарайтесь не поддаваться соблазнам случайных встреч, которые могут отвлечь вас от не столь интересных, но тем не менее важных этапов ваших поисков.

Не откладывайте надолго принятые решения.

Промедление и неспособность прийти к определенному решению грозит вам потерей потенциально приемлемой для вас работы.

Постарайтесь определить для себя тот момент, когда нужно остановиться в сборе информации, иначе вы рискуете заниматься этим бесконечно.

Доводите все этапы поисков работы до конца.

Не забывайте о том, что некоторые люди стараются соблюдать установленные организационные нормы и ожидают того же от других. Смотрите на это как на возможность продемонстрировать свою способность приспосабливаться к обстоятельствам, а не как на ограничения, сковывающие свободу действий.

Разработайте и затем используйте свою собственную систему слежения за ходом работы, чтобы ничто не могло ускользнуть от вашего внимания. Придерживайтесь принятого решения, не отказывайтесь от него ради более интересной системы. Дайте шанс первому варианту, возможно, он вам поможет.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНЦД — интроверты — интуитивы — иррационалы — динамики

Как вы поймете из дальнейших объяснений, ваши сильные качества и таланты, которые можно применить в поиске работы, заключаются в способности четко представлять себе главную цель и неутомимо действовать, чтобы найти другую работу, которая давала бы

вам возможность выразить свои внутренние ценности. В то же время не следует поддаваться свойственному вам идеализму и в процессе поиска упускать факты реальной действительности.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИНЦД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Предвосхищать появление возможностей, которых в настоящее время еще не существует.

Используйте свою творческую энергию для того, чтобы видеть дальше сегодняшнего дня, придумывайте работу, которая отвечала бы требованиям вашего характера и в то же время нашла свое место на рынке труда и была бы полезна возможному работодателю.

Составьте как можно более полный список интересующих вас сфер деятельности, где вы могли бы проявить свои способности. После этого внимательно рассмотрите каждый вариант отдельно, определите его реальность и только тогда начинайте поиски.

Вдумчиво относиться ко всем потенциальным возможностям.

Терпение, которое вы обычно проявляете при решении сложных задач, поможет вам и в том случае, если вы не спеша и тщательно продумаете все варианты и лучше подготовитесь к разговору о том, почему вы считаете себя наилучшей кандидатурой для той или иной работы.

Тщательное обдумывание даст вам шанс яснее определиться в своих истинных чувствах и мотивах, прежде чем принимать или отвергать тот или иной вариант.

Точно выразить свои мысли, продумывать ответы на вопросы заранее.

Если возможно, найдите способ выразить свои требования в письменной форме, посылайте письма-запросы, регистрируйте результаты, полученные от каждого письма.

Находите такие слова, которые ясно выражали бы, какой вы хотите видеть свою карьеру или же каким образом вы можете способствовать успеху той или иной организации.

Демонстрировать преданность своим идеалам.

Не стесняйтесь своего желания получить работу, проявляйте интерес к ней. Большинство работодателей предпочитают тех, кто прямо и честно признается в своей заинтересованности.

Говоря о том, как потенциальная работа отвечает вашим идеалам, используйте свой дар убеждения, докажите своему будущему работодателю глубокую заинтересованность работой.

“Забрасывать сеть” небольшую, но целенаправленную.

Начните с коллег по работе и близких друзей. Тщательно выберите, к кому еще стоит обратиться, полагаясь в основном на тех,

кто достаточно хорошо вас знает или непосредственно связан с той областью деятельности, которая представляет для вас интерес.

Продумайте весь план поиска, включая график достижения целей, чтобы избежать разочарований и не упасть духом.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИНЦД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Мы не случайно подчеркиваем слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо, действительно, характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости не только могут проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне получить то, что я хочу?” Вы, наверное, уже поняли, что ключом к преодолению слабых сторон является осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из последующих Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы по компенсации влияния слабых сторон вашего типа личности.

В поисках работы старайтесь ставить перед собой только реальные цели.

Помните о том, что поиск нужной вам работы обычно занимает гораздо больше времени, чем вы рассчитываете. Уделяйте больше внимания конкретным фактам, используйте их для определения нужной вам профессии — тогда ваши поиски будут более эффективными. Может случиться так, что вам придется пожертвовать своими менее важными ценностями. Например, работа может не устраивать вас по таким критериям, как уровень зарплаты или необходимость сменить место жительства, чего в данный момент вам не хотелось бы делать. Вам было бы очень полезно научиться делать уступки во второстепенных вопросах.

Не принимайте критику в свой адрес или отказы на свой личный счет. Имейте в виду, что многие, выступая с объективной оценкой, ожидают, что и вы будете соответственно к ней относиться, что вполне понятно. Старайтесь воспринимать конструктивную критику и используйте полезные советы в своих интересах.

Поставьте определенные ограничения и не пытайтесь угодить нескольким людям одновременно. Поиск работы отнимает очень много времени. Умение сказать “нет”, когда это необходимо, поможет вам сохранить энергию и силы и не даст уклониться от цели.

Не забывайте о логических последствиях ваших действий.

Старайтесь не принимать важных решений, полагаясь исключительно на свои личные чувства и эмоции. Посоветуйтесь с верными, более объективно настроенными друзьями.

Устройте себе перерыв в поисках, чтобы иметь возможность как следует подумать. Сосредоточьтесь на том, какими могут быть последствия вашего выбора, тогда вы получите более реальное представление о всей ситуации.

Боритесь со своей склонностью откладывать решения и не отказываться ни от одного из вариантов.

Контролируйте весь процесс поиска работы, вычеркивайте нежелательные варианты и не ждите, когда менее привлекательные возможности уйдут сами по себе. Если вы научитесь исключать варианты, которые не отвечают самым главным вашим критериям, то в значительной степени облегчите себе жизнь.

Не размышляйте слишком долго, иначе у вас не останется времени на действия. Разработайте график и придерживайтесь его. Помните, что труднее всего начать, но как только вы начали, вы будете черпать силу и энергию от самих ваших действий.

Старайтесь развить в себе организованность.

Распределите свое время так, чтобы всякую работу выполнять в срок. Работодатели будут судить о вас по тому, насколько четко вы выполняете свои обязательства.

Боритесь со своей склонностью во всем стремиться к совершенству, иначе вы всегда будете стараться улучшить результат и не сможете выполнить задание в срок.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНРТ — экстраверты — интуитивы — рационалы — статики

Как вы увидите из дальнейших объяснений, ваши сильные стороны и таланты, которые можно применить в поисках работы, заключаются в вашей способности держать в своих руках весь процесс, производить впечатление обладателя высоких профессиональных качеств. Чтобы не создать образ властной личности, считающей себя лучше других, постарайтесь больше слушать, чем говорить, больше задавать вопросы, чем давать ответы.

Для того чтобы добиться успеха, человеку типа ЭНРТ следует строить свои планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Разрабатывать эффективный стратегический план поиска работы и придерживаться его неукоснительно.

Перечислите все стоящие перед вами цели, включая требования к той или иной профессии или должности, которую вы хотели бы занять, разработайте подробный план достижения этих целей.

Сохраняйте копии писем, регистрируйте время назначенных встреч, не теряйте из виду людей, с которыми вы уже имели контакт или с кем вам придется еще встречаться, это сэкономит ваше время и сделает поиски более организованными.

Предвидеть будущие общественные потребности, анализируя существующие тенденции.

Используйте свое умение исходя из ситуации, определять, что нужно сделать, чтобы соответствовать меняющейся обстановке.

Потенциальный работодатель должен увидеть, что вы способны определить его будущие потребности: объясните ему, какие тенденции прослеживаются на рынке и каким образом вы сможете помочь ему достойно решить новые задачи.

Творчески подходить к решению проблем.

Смотрите на препятствия как на вызов своим способностям, а не как на непреодолимую преграду. Отвечайте на этот вызов, используя свои творческие методы.

Подчеркивайте свое умение новаторски подходить к решению проблем, постарайтесь выяснить заранее, какая важная задача стоит перед будущим работодателем, и докажите, что вы способны ее решить.

Широко “забрасывать сеть”.

Составьте список всех знакомых и друзей, которые хорошо знают, на что вы способны, договоритесь с каждым из них о встрече, чтобы обсудить свои планы, касающиеся новой работы.

Просите тех, кто вас хорошо знает, рекомендовать вас другим людям — тем, кто может заинтересоваться вашим опытом или владеет информацией, которая может оказаться для вас полезной.

Выяснить как можно подробнее, что собой представляет данная организация и что интересного в ней может быть для вас.

Посвятите некоторое время работе в библиотеке, просмотрите специальные публикации, поговорите с людьми, занятыми в этой области или работающими в интересующей вас организации, чтобы выяснить положение как в самой организации, так и в отрасли в целом. Постарайтесь как можно больше разузнать о тех, с кем вам предстоит беседовать, чтобы найти с ними общий язык и создать благоприятную обстановку.

На основе собранной вами информации сделайте мини-реферат, чтобы перед собеседованием освежить в памяти главные факты и показать, что вы знакомы с этой сферой деятельности и интересуетесь ею.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭНРТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им одним. Мы не случайно подчеркиваем слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно свойственны вам, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости не только могут проявляться в поисках работы, но и создавать трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиции своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон является осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Избегайте поспешных решений.

Не торопясь соберите все факты, касающиеся должности или профессии, прежде чем решить, так ли уж это вам интересно. Постоянно сверяйтесь с вашим списком требований к работе, не забывайте и не стесняйтесь задавать вопросы, чтобы получить точную и правдивую картину о возможной работе и ее перспективах. Прежде чем действовать, хорошо подумайте. Спросите себя, чего вы действительно хотите, в какой степени потенциальная работа отвечает тому, что вы считаете для себя главным. Будьте честны с собой и добавьте эти ценности и желания к вашему списку требований.

Постарайтесь произвести впечатление человека неагрессивного и невластного.

Имейте в виду, что некоторым людям ваша энергия и сила воли могут показаться агрессивными. Постарайтесь установить доброжелательную атмосферу в самом начале собеседования, ищите общие интересы и общий язык. Почаще признавайте заслуги окружающих вас людей.

Относитесь с пониманием к непредвиденным отсрочкам и задержкам. Это реальности жизни. Они могут замедлить ваше продвижение к цели, но вы не должны из-за этого поддаваться унынию или разочарованию.

Не отвергайте те предложения, которые вы считаете не соответствующими вашему профессиональному уровню.

Помните о том, что вы можете производить впечатление человека самоуверенного и высокомерного, а также невольно оскорбить потенциального работодателя, если откажетесь обсуждать должность, которая, по вашему мнению, для вас недостаточно высока.

Смотрите на каждого, с кем вам приходится встречаться, как на человека, с которым вам когда-нибудь доведется вместе работать, и сделайте все, что в ваших силах, чтобы установить хорошие отношения.

Терпеливо прорабатывайте все этапы поиска, учитывайте даже мелкие подробности и детали.

Не упускайте из виду практические вопросы поиска работы. Рассчитайте, сколько времени и средств займет у вас полноценный поиск работы.

Не начинайте поиск работы, прежде чем досконально не изучите свои ресурсы.

Учитесь внимательно выслушивать собеседников.

Помните о том, что иногда вы склонны перебивать собеседника, так как вам кажется, что вы наперед знаете, что он собирается вам сказать (вы можете оказаться правы, а можете и ошибиться). Советуем вам помолчать несколько секунд после того, как ваш собеседник закончил свою речь, и удостовериться, правильно ли вы его поняли.

Не забывайте также о том, что вместо того чтобы произвести впечатление человека, уверенного в себе и своих профессиональных качествах, вы можете показаться нетерпеливым, высокомерным и властным. Сделайте осознанное усилие над собой и боритесь с этой чертой своего характера, дайте время собеседнику собраться с мыслями и закончить свою речь.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНРТ — интроверты — интуитивы — рационалы — статики

Поскольку качества, необходимые для поиска работы, не входят в число сильных сторон людей типа ИНРТ, вряд ли это занятие доставит вам удовольствие. Но если вы будете постоянно помнить о главной цели — найти для себя интересную и увлекательную работу, вы с большим терпением займетесь проработкой деталей и соблюдением этикета, которые, на первый взгляд, могут показаться вам излишними.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИНРТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Предвидеть развитие событий, потребности, которые могут возникнуть в обществе.

Используйте свою способность видеть в нынешней ситуации зачатки будущего, ищите пути к такому изменению ситуации, чтобы она могла отвечать происходящим вокруг переменам.

Демонстрируйте свою способность предвидеть будущее, объясните потенциальному работодателю, чем вы можете ему помочь, чтобы удовлетворить новые общественные потребности.

Синтезировать информацию.

Используйте свое умение разбираться в сложной информации, приспособляйте ее к своим интересам.

Продемонстрируйте это умение будущему работодателю. Обобщите все плюсы и минусы рынка или отрасли и объясните, как ваши уникальные способности помогут ему достичь своих целей.

Самим создавать новые возможности для карьеры, самим придумывать себе работу.

Используйте свою врожденную способность видеть перспективы раньше других, это даст вам преимущество перед другими кандидатами на должность.

Мобилизуйте свои творческие способности, убеждайте потенциального работодателя, что вы — именно тот человек, который поможет ему достичь своих целей и решить стоящие перед ним проблемы.

Разрабатывать оригинальный план поиска работы.

Используйте свои творческие способности для того, чтобы спланировать процесс поиска работы новым, оригинальным способом, который выделит бы вас среди других кандидатур.

Пользуйтесь своими организаторскими способностями, не упускайте из-под контроля весь процесс поисков, составьте план, следите за графиком, не опаздывайте, не забывайте послать письмо с благодарностью после собеседования, разрабатывайте до конца каждый вариант.

Принимать решения.

Сопоставьте продуманный план поиска и не отклоняйтесь от него.

Анализируя, исключайте неприемлемые варианты по мере их возникновения, при необходимости меняйте план.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИНРТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им одним. Мы не случайно подчеркиваем слово “по-

тенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиции своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос будет звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Обращайте внимание не только на то, что для вас ново и интересно, но и на факты, имеющие непосредственное отношение к делу.

Не жалейте времени на тщательное продумывание способов применения своих идей, а не только на то, чтобы сделать их как можно оригинальнее.

Сосредоточьтесь на том, чтобы ничего не упустить из виду.

С помощью такта и дипломатичности убеждайте других в своей правоте.

Чем проявлять свою неуступчивость, попытайтесь приводить более убедительные доводы, не обижайтесь, если ваши взгляды вызовут комментарии или возражения.

Продумайте возможную реакцию собеседника на ваши решения или высказывания, не забывая, что многие принимают критические замечания на свой личный счет.

Опасайтесь производить на потенциального работодателя впечатление о себе как человеке самоуверенном и высокомерном.

Не забывайте о том, что вы находитесь в положении просителя и пытаетесь создать о себе впечатление человека, готового стать частью компании, желающего внести свой вклад в дело всей организации.

Имейте терпение выслушать других людей до конца и повторяйте вслух их слова, чтобы убедиться, что вы их правильно поняли.

Принимая решения, старайтесь проявить гибкость и широту взглядов.

Будьте готовы уступить по менее важным пунктам в пользу того главного, что действительно имеет для вас ценность.

Возьмите за правило возвращаться к какому-либо варианту, даже если в первый раз вы отвергли его. Некоторые варианты могут показаться вам более привлекательными, если вы не пожалеете времени, чтобы собрать о них побольше сведений.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭНРД — экстраверты — интуитивы — рационалы — динамики

Из дальнейших объяснений вы узнаете о том, что ваши сильные стороны и таланты могут сослужить вам хорошую службу на той стадии поиска работы, где необходимо собрать как можно больше информации. На вашей стороне — оригинальный стиль мышления, обаяние и энергия. Остерегайтесь, однако, своей склонности недооценивать тщательную разработку деталей, боритесь с искушением перескакивать от одного варианта к другому без должной проработки.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭНРД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

С оптимизмом относиться к своим дарованиям и идеям.

Рассказывая о себе, о своих знаниях и умениях, о достигнутых успехах, о прошлой работе и возможном вкладе в работу будущую, полагайтесь на свой прирожденный оптимизм при оценке своих идей и планов.

Покажите, что вы уверены в себе и в состоянии справиться с любым проектом и любой трудной задачей.

Видеть новые, захватывающие горизонты.

На встречах с потенциальными работодателями подробнее остановитесь на том, как ваша изобретательность и воображение помогут улучшить работу организации или компании.

Рассказывайте о том, как предлагаемые вами меры помогут решить настоящие и будущие проблемы.

Создавать варианты рабочих мест самому.

Пользуйтесь своим “внутренним видением”, чтобы определить возможные тенденции, направления, где потребуются люди, обладающие вашими талантами.

Используйте свое умение знакомиться и налаживать контакты с теми, кто поможет вам связаться с влиятельными людьми.

Собирать как можно больше информации из разговоров с людьми.

Широко “забрасывайте сети”, как можно больше общайтесь с теми, кто может подсказать вам варианты возможных мест работы.

Попросите друзей помочь вам разработать перечень вариантов и рассматривайте каждый из них в отдельности.

Понимать мотивы, лежащие в основе поведения других людей.

Настройтесь на то, что говорят и о чем умалчивают работодатели относительно своих проблем, чтобы вы смогли определить, ка-

кие из ваших способностей и талантов помогли бы им решить свои задачи.

С помощью присущего вам обаяния и чувства юмора создавайте благоприятную обстановку и конструктивные рабочие отношения.

Импровизировать, показывать свою способность соображать на ходу.

Доказывайте, что вы умеете действовать изобретательно в непредвиденных обстоятельствах.

Рассказывайте о своем опыте работы в кризисных и других ситуациях, требующих срочного принятия решений. Создавайте впечатление, убеждайте, что вы способны действовать уверенно и можете брать на себя ответственность.

Анализировать возможные последствия и смотреть далеко вперед.

Демонстрируйте свою способность предвидеть последствия, анализируйте процессы, события и явления.

Демонстрируйте свою способность проявлять объективность, подвергайте честной критике свои действия в прошлом.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭНРТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им одним. Мы не случайно подчеркиваем слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Боритесь с искушением набирать слишком много разных вариантов, это затруднит принятие решения и необходимую проработку деталей.

Внимательно относитесь к фактам, деталям, четко рассчитывайте время, исключайте нереальные варианты и придерживайтесь разработанного вами списка приоритетов.

Старайтесь принимать во внимание чувства других людей, какими бы нелогичными и незначительными они вам ни казались. Таким

образом, вас не будут принимать за человека самоуверенного и невоспитанного.

Старайтесь сосредоточиться на том, как ваши слова или действия могут повлиять на других. Прежде чем критиковать, постарайтесь выразить позитивное мнение, помните о том, что многие принимают критические замечания на свой личный счет.

Соблюдайте строгую дисциплину, не тяните время, не откладывайте решение настолько, что уже нечего будет решать.

Установите для себя сроки и придерживайтесь их. Не забывайте о расписании и графике работы других людей, уведомляйте их заранее, если по какой-либо причине вы можете опоздать на встречу.

Не перебивайте собеседника только потому, что вам в голову пришла интересная мысль.

Упражняйтесь в умении слушать; дождитесь, чтобы ваш собеседник закончил свою речь, и только потом высказывайте свои идеи.

Попробуйте применить прием повторения того, что сказал вам собеседник, чтобы удостовериться, что вы правильно его поняли.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИНРД — интроверты — интуитивы — рационалы — динамики

Из дальнейших пояснений вы узнаете о том, что преодолеть неинтересный для вас этап разработки деталей и подробного плана вам помогут ваши самые сильные стороны — творческий подход к решению задач и критический анализ потенциальных вариантов. Вам придется также сделать над собой усилие и постараться установить контакт с потенциальными работодателями; выражать свои мысли более простым языком, чтобы вас могли понять без особых затруднений.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИНРД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Видеть для себя перспективы там, где в настоящее время их пока нет.

Старайтесь видеть дальше того, что у вас перед глазами или что преподносится как “устоявшийся порядок вещей”. Призовите на помощь свое воображение, ищите возможности там, где их пока нет, но могут возникнуть в ближайшем будущем, и подумайте, какую пользу можно из этого извлечь.

Продумайте наиболее тонкие средства, с помощью которых можно было бы обратить на себя внимание, выделиться из числа других претендентов.

Придумывать варианты рабочих мест самому или же приспособить к своим требованиям уже существующие, но не слишком привлекательные возможности.

Пользуясь своим талантом предвидеть будущие потребности общества, выскажите мысль о такой работе или должности, которая поможет решить текущие или будущие проблемы.

Найдите пути к изменению или улучшению существующих должностей, чтобы вы смогли показать свои сильные стороны и в то же время быть полезным работодателю.

Просчитывать логические последствия действий.

Доказывайте, что вы имеете четкое представление о причинах и следствиях, приводите примеры из своего прошлого опыта, когда вам приходилось проявлять это качество, и перечислите все положительные результаты.

Рассматривая любое предложение занять должность, призовите на помощь свое умение критически мыслить, старайтесь представить себе все позитивные и негативные последствия любого вашего решения.

Создавать и применять на практике оригинальный способ поиска работы.

Смотрите на возникающие проблемы как на вызов и используйте свои творческие способности, чтобы достойно ответить на него.

Старайтесь выделиться из числа других претендентов, всячески подчеркивая свои способности к творческому, многовариантному мышлению, и сделайте так, чтобы это было видно по подготовленным вами материалам и письмам.

Не принимать решения до тех пор, пока не будет собрана вся относящаяся к делу информация.

Сохраняйте спокойствие и беспристрастность; никогда не поддавайтесь нажиму и не торопитесь принять решение, если у вас не было достаточно времени, чтобы подумать.

На собеседованиях задавайте как можно больше вопросов, чтобы составить наиболее точное представление о работе, об ответственности и регламенте, а потом уже решайте, стоит ли ее добиваться.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИНРД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им одним. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь их у вас может и не быть. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам

подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Поставьте перед собой цель перевести свои планы из теории в практику.

Когда вы разработаете оригинальный план поиска работы, спросите себя, насколько реалистичны ваши идеи. Достаточно ли у вас времени, чтобы выполнить все пункты плана? Реально ли добиться того, о чем вы мечтали? Примите определенное решение и старайтесь придерживаться точного графика при его выполнении.

Разработайте детальный график, который включал бы все аспекты поиска (расписание встреч, вопросы, которые необходимо выяснить, и т. д.), чтобы ничего не упустить.

Старайтесь ставить перед собой действительно реальные задачи, а не такие, которые только кажутся вам возможными.

Помните, что на поиски работы может уйти от трех месяцев до года и даже больше. Это зависит от вашего опыта и дела, которым вы хотите заниматься. Если будете время от времени напоминать себе об этом, то избавитесь от разочарований и не утратите интереса к поискам.

Обращайтесь за помощью к близким, друзьям, если чувствуете, как нарастает ваше нетерпение и убывает уверенность в успехе.

Общаясь с потенциальным работодателем, старайтесь не производить впечатления человека самоуверенного и высокомерного.

Внимательно следите за тем, какое впечатление вы производите на окружающих. Попросите того, кому вы полностью доверяете, разыграть сцену предполагаемого собеседования и затем дать объективную оценку вашей манере вести беседу: в разговоре часто бывает так, что откровенность воспринимается как грубость.

Старайтесь выслушать вашего собеседника до конца (неважно, задает ли он вам вопрос или делает замечание), а уже потом составляйте свое мнение о нем. Поставьте перед собой цель создать благоприятную атмосферу в самом начале беседы.

Не забывайте о мелких, но важных деталях в процессе поиска работы.

Такие формальности, как письменная благодарность за беседу и информацию, могут показаться вам слишком обременительными. Тем не менее это важная составная часть процесса поиска работы.

Не забывайте о повторных звонках и письмах, будьте на высоте, чтобы не показаться незаинтересованным в работе, которой вы действительно добиваетесь.

Не затягивайте с принятием решения.

После того, как вы рассмотрели достаточно вариантов и определились со своими требованиями, принимайтесь за дело. Отбросьте менее привлекательные предложения и предпринимайте решительные действия, добиваясь того, что вам действительно нужно.

Не ждите слишком долго, иначе можете упустить возможности.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСРТ — экстраверты — сенсорики — рационалы — статика

Если вы решили подыскать себе новую работу, знайте, что никто не сможет действовать в этом направлении с большим упорством, чем вы. Целеустремленность и серьезный подход к делу помогут вам довести дело до конца. Однако, стремясь к своей цели, вы можете упустить иные возможности и не обратить внимания на новую информацию или проигнорировать новые подходы.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭСРТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Организовывать и проводить эффективные поиски работы.

Используйте свои организаторские способности, составьте план, не выходите из графика, доводите все вопросы, связанные с потенциальной работой, до конца.

Призовите на помощь свой практический ум; ставьте перед собой реальные задачи; начните с выяснения возможностей внутри той организации, где вы работаете, а затем переходите к другим компаниям или организациям, которые вам хорошо знакомы.

Старайтесь принимать реалистические решения, основанные на известных фактах и объективных данных.

Критический склад ума поможет вам проанализировать положительные и отрицательные стороны каждого предложенного варианта; исключайте из них те, которые не представляют для вас интереса или воспользоваться которыми вы не сможете из-за недостаточной подготовки.

Постарайтесь собрать как можно больше сведений о бизнесе потенциального работодателя, читайте местную и специальную прессу, чтобы иметь как можно более ясное представление об истории компании.

Честно и открыто информировать своего работодателя о том, какую пользу могут принести ему ваши способности и знания.

Подготовьтесь к собеседованию заранее, разработайте перечень вопросов, которые может задать вам ваш потенциальный работодатель. Потренируйтесь, как вы будете отвечать на них, подчеркивая свой прошлый опыт и достижения.

Попросите кого-нибудь из друзей задавать вам особо трудные вопросы и подготовьте ответы на них.

Ставить перед собой только реальные цели и стараться достичь их.

Составьте список наиболее важных для вас критериев новой работы, включая такие вопросы, как зарплата, льготы, расписание, место работы, перспективы продвижения по службе и др. Сверяйтесь с этим списком, чтобы давать правильную оценку каждому рассматриваемому варианту.

Помните о том, что вам потребуется от трех месяцев до года, а то и больше, прежде чем вы найдете себе подходящую работу. Не надейтесь, что вам удастся миновать какие-то этапы поиска.

Показать себя способным, надежным и знающим специалистом.

При подготовке всех письменных материалов, включая краткую автобиографию и сопроводительное письмо, четко выражайте свои мысли. То же относится и к собеседованиям. Обязательно приводите примеры из своего прошлого опыта как доказательство ваших способностей и достижений.

Не забывайте о рекомендательных письмах своих бывших работодателей, подтверждающих ваши способности и профессиональный уровень.

Подскажите вашему потенциальному работодателю, как он мог бы с помощью ваших знаний и навыков достичь своей цели.

Широко “закидывать сеть”.

Пользуйтесь услугами людей, с которыми вы работали, кто хорошо вас знает и может познакомить с теми, кто может быть вам полезен в поисках работы.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭСРГ обладают потенциальными недостатками, свойственными им одним. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций свое-

го прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Не торопитесь с принятием решений.

Дайте себе немного времени, чтобы обдумать, что вам известно, а что — нет, определите свое отношение к тому или иному варианту, это поможет вам сделать правильный выбор.

Старайтесь не давать окончательного ответа на любом из этапов поиска работы, чтобы лучше разобраться в последствиях своего выбора.

Применяйте новые или нестандартные методы поиска работы наряду с традиционными.

Воспользуйтесь помощью друзей или коллег, которые обладают более сильной интуицией, чем вы, пусть они порекомендуют вас потенциальному работодателю или же человеку, пользующемуся в данной компании большим влиянием.

Рассматривайте возможные последствия, взвешивая все варианты.

Попытайтесь заглянуть вперед и представить себе, как могут измениться цели и требования к работе по мере приобретения вами опыта и продвижения по службе. Запишите требования, которые вы предъявляете к работе сейчас, и постарайтесь предугадать, как они могут измениться через год или десять лет. Учитывайте эти выводы, когда будете принимать решение, имеющее далеко идущие последствия.

Во время собеседований интересуйтесь тем, какие существуют возможности для роста внутри компании, перемещений на другие должности и спрашивайте о долгосрочных целях вашего перспективного работодателя, чтобы не сомневаться, совпадают ли ваши собственные интересы с интересами компании.

Попытайтесь установить доброжелательную атмосферу во время собеседований, не старайтесь показаться слишком сухим и деловым.

Перед беседой постарайтесь расслабиться, не допускайте, чтобы волнение, связанное с этим важным событием, отрицательно повлияло на ваше состояние. Помните о том, что вам необходимо произвести на работодателей впечатление человека, с которым можно легко поладить, который может быть членом их команды.

Не следует быть чересчур прямолинейным и неуступчивым в переговорах по поводу работы.

Руководствуйтесь своим списком требований при выборе работы, а не железным сводом законов. Будьте настойчивы в том, что касается жизненно важных для вас критериев, но с готовностью проявляйте гибкость в том, что касается второстепенных вопросов.

Прежде чем высказать критические замечания, постарайтесь найти положительные моменты, имея в виду, что обидчивым людям ваши слова могут показаться бестактными и неприятными.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСРТ — интроверты — сенсорики — рационалы — статики

Далее будет подробно объяснено, как вам использовать в поисках работы такие ваши сильные качества, как добросовестность, трудолюбие, хорошая память и надежность. Остерегайтесь своей склонности придерживаться проверенных, традиционных методов поиска работы, не то вы можете упустить выгодные, хотя и не столь очевидные варианты.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИСРТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Досконально исследовать возможный вариант, собирать как можно больше информации.

Проявляйте больше терпения, особенно на первых порах, когда необходимо собрать как можно больше информации. Помните, что для правильного выбора вам может потребоваться несколько месяцев.

“Забрасывайте сеть”, действуя в определенных рамках, ищите контакты с теми людьми, кто хорошо вас знает, кто работал с вами раньше, а также с теми, кого вам рекомендуют.

Тщательно готовить все материалы, необходимые для рынка труда.

Посмотрите на свою краткую биографию и сопроводительные письма критически. Спросите себя, какое впечатление могут произвести эти материалы; создают ли они о вас хорошее впечатление.

Обязательно составьте перечень ваших достижений из недавнего и более отдаленного опыта, приготовьте рекомендательные письма на случай необходимости.

Относиться к порядкам приема на работу, принятым в той или иной организации, с пониманием.

Расспросите или прочитайте о порядке приема новых сотрудников в интересующей вас компании. Пусть этот вопрос войдет отдельным

пунктом в ваш план поисков. Постарайтесь приспособиться к этому порядку.

Покажите, каким ценным кадром вы можете быть, соблюдая при этом все принятые процедуры и уважая порядок подчиненности.

Доводить до конца решение всех задач вплоть до мельчайших.

Сосредоточьте свою энергию на том, чтобы все задачи (большие и мелкие), связанные с поиском работы, доводить до конца. Включите сюда план вашего продвижения, следите за успехами, пишите благодарственные письма и не забывайте позвонить.

Не снижайте своего уровня организованности. Демонстрируйте свои знания и умения, не бойтесь показаться навязчивым, наоборот, подчеркивайте свой интерес к работе.

Принимать продуманные, практические решения.

Попросите, чтобы вам дали время на обдумывание предложения. Дайте понять вашему будущему работодателю, что вы серьезно относитесь к своим обязанностям и хотите уделить его предложению столько же внимания, сколько и другим своим делам.

Реально смотрите на возможности рынка труда и свои способности. Пользуйтесь своей способностью логически мыслить.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИСРТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Мы не случайно подчеркиваем слово “потенциальными”, ведь они могут быть либо действительно характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Уделите внимание тем вариантам, которые можно не заметить с первого взгляда.

Ищите возможности, которых еще не существует. Попросите, чтобы вам помогли разработать полный перечень потенциальных профессий, которые вас интересуют. Кроме того, ищите профессии, где требуются ваши знания и умения, даже несмотря на то, что сейчас вы работаете совсем в другой области.

Не поддавайтесь искушению вычеркивать те варианты, которые кажутся вам нереальными только потому, что вы не имели непосредственного опыта подобной работы.

Обязательно учитывайте последствия своих решений.

Постарайтесь представить себя на той работе, возможность заниматься которой вы в данный момент рассматриваете. Представьте себе, что может быть с вами через пять, десять или двадцать лет, есть ли у вас возможность для профессионального роста, возможность сменить характер работы или повысить степень ответственности. Разработайте список долгосрочных и краткосрочных целей и используйте его в качестве эталона во время поисков.

Сопоставляйте каждый потенциальный вариант с этим списком и определите, можете ли вы пожертвовать далекой целью ради ближайшей выгоды.

Боритесь со своей склонностью к сверхосторожности, старайтесь мыслить гибко.

Приучайте себя к мысли, что вам, возможно, придется заниматься совсем не тем, чем вы привыкли заниматься в прошлом. Не бойтесь пойти на определенный риск для того, чтобы найти работу по душе.

Постоянно обращайтесь за помощью к друзьям или специалистам, если вам кажется, что вы не можете выйти “из наезженной колеи”.

Не забывайте о человеческом факторе, имеющем большое значение в ваших поисках.

Не жалейте времени на размышления о том, что вы чувствуете, каковы ваши мотивы, что представляется логичным, к чему вы считаете себя подготовленным. Спросите себя, что действительно представляет для вас самую большую ценность как в вашей личной жизни, так и в профессиональной деятельности, и посмотрите, не приносит ли вы в жертву первое.

Уделяйте внимание тонкостям беседы. Не стесняйтесь произносить светские любезности (если вам они кажутся ерундой, то другие люди придадут им большое значение).

Всячески демонстрируйте свой энтузиазм, ведите себя напористо.

Дайте понять, что вы действительно заинтересованы в работе. Когда рассказываете о себе, говорите о том, что хотите занять эту должность, выявляя при этом оптимизм и энергию.

Боритесь со склонностью недооценивать свои способности и свой вклад в работу всей организации. Демонстрируйте уверенность в себе, рассказывая о прошлых достижениях и о том, какие услуги вы можете оказать компании.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСЦТ — экстраверты — сенсорики — иррационалы — статики

Из дальнейших объяснений вам станет ясно, что в поисках работы вы должны опираться на такие свои качества, как коммуникабельность и организованность. Пусть вас не смущает “подвешенное состояние”, ведь это временное явление. И не падайте духом при отказах, тем более, что они никак не связаны с вашими личными качествами.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭСЦТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Создавать благоприятную атмосферу во время собеседования.

Покажите вашим будущим работодателям, что вы легко знакомитесь с новыми людьми и что им в вашем обществе легко и приятно.

Пользуясь своей наблюдательностью и умением создавать дружескую атмосферу, постарайтесь найти с вашим собеседником общие интересы, точки соприкосновения.

Получать в беседах нужную вам информацию.

Как можно чаще беседуйте с людьми интересующих вас профессий, чтобы понять характер будущей работы.

Расширяйте сеть поисков, не ограничивайтесь только друзьями и знакомыми, просите их знакомить вас с людьми, которые могли бы вам помочь найти работу, соответствующую вашей подготовке.

Провести хорошо организованные и спланированные поиски работы.

Разработайте график и бюджет поисков работы, включая стоимость почтовых расходов, телефонных звонков; рассчитайте, сколько времени могут занять эти поиски. Каждый день уделяйте время для писем и повторных звонков, следите за тем, кому вы уже позвонили, и отмечайте, в какой стадии находится каждый вариант.

Используйте свой метод поисков работы как пример того, каким вы можете быть работником. Призовите на помощь свои организаторские способности, чтобы подготовить хорошо оформленные, написанные простым языком краткую автобиографию и сопроводительные письма. Не опаздывайте на собеседования и не забывайте благодарить за оказанное вам внимание.

Создавать о себе впечатление как о человеке команды, готовом отстаивать интересы организации.

Подчеркивайте свой опыт коллективной работы, приводите примеры ситуаций, разрешение которых состоялось благодаря вашим умениям и способностям.

Постарайтесь как можно больше узнать о компании и ее руководстве. Читайте газеты, профессиональные издания, разговаривайте с людьми, которые могут снабдить вас сведениями из первых рук, и только потом идите на собеседование.

Принимать решения.

Как только вы решили, что какой-то вариант представляет для вас интерес, действуйте немедленно, чтобы не упустить шанс.

Исключайте неприемлемые или менее привлекательные варианты, помните о своей главной цели. Реально оценивайте свои интересы, способности и потребности, не увлекайтесь соблазнительными, на первый взгляд, предложениями. То, что вам понравилась та или иная работа, еще не значит, что она может обеспечить вам стабильность и надежность, а это для вас является главным приоритетом.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭСЦТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”. Ведь они действительно либо являются характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Боритесь со своей склонностью сжигать за собой мосты, если вам кажется, будто вы уже перешли реку.

Старайтесь видеть вокруг себя не только черное или белое. Ищите полутона, которые существуют в каждом явлении, в каждом варианте. Иногда можно пойти на уступки.

Не торопясь, рассмотрите каждый вариант. Не рискуйте, принимая слишком поспешные решения. Не делайте окончательных выводов, пока не будете располагать достаточной информацией.

Не поддавайтесь унынию, не ослабляйте своих усилий.

Воспринимайте конструктивную критику именно такой, какая она есть, не считайте ее нападками на вас лично. Когда поиски рабо-

ты становятся тягостными для вас, ищите поддержки у друзей и у тех людей, кто проходит или только что прошел через такое же испытание.

Прежде чем принимать решение, соберите побольше объективной информации, не идите на поводу у своих эмоций.

Отступите на шаг и посмотрите на ситуацию с более объективных позиций. Подавляйте в себе желание судить о будущей работе на основании впечатления о человеке, который проводил с вами собеседование.

Прежде чем принимать предложение или предпринимать какие-либо действия, спросите себя, каковы будут последствия вашего поступка.

Выбирая себе работу, старайтесь смотреть как можно дальше.

Составьте список своих целей на год, на пять и десять лет вперед. Рассматривая возможную профессию или должность, сверьтесь с этим списком и постарайтесь понять, поможет ли вам тот или иной выбор продвинуться к поставленным целям.

Избегайте соблазна соглашаться на любую временную работу, если вы начали чувствовать усталость или перестали верить в успех. Не идите на компромисс и не соглашайтесь на работу, которая в конечном итоге принесет вам одни разочарования.

Ищите варианты профессий помимо уже существующих.

Составляя список возможных профессий и мест работы, постоянно спрашивайте себя: “А что еще?” Уделите внимание менее традиционным подходам, не жертвуя основными критериями. При необходимости обсудите эту проблему с друзьями (особенно интуитивами), которые вас хорошо знают.

Найдите способы показать или объяснить, как ваши умения в одной области могут пригодиться в другой.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСЦТ — интроверты — сенсорики — иррационалы — статика

Как вам станет ясно из дальнейших объяснений, в поисках работы вы можете пользоваться такими своими сильными качествами, как эффективность, честность, трудолюбие. Однако если вы сразу не найдете подходящие для себя варианты, ваши поиски могут забуксовать, а то и вовсе застопориться, тем более, что вы склонны принимать неудачи на личный счет.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИСЦТ следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Тщательно исследовать каждую представившуюся возможность, собрав для этого всю необходимую информацию.

Используйте все доступные вам источники информации, включая местную библиотеку, справочники, чтобы узнать как можно больше о компании, отрасли или должности, которые вас интересуют.

Прежде чем переходить к этапу собеседования, четко усвойте всю собранную вами информацию, не жалея для этого времени.

Принимать обдуманные решения, основанные на практическом опыте.

Составьте список своих главных требований к работе, во время поисков почаще сверяйте с ним возможности потенциальных вариантов.

Принимая решение, старайтесь проявить объективность, чтобы оценить возможную работу с реальных позиций, а не поддаваться игре воображения.

Проводить организованные, хорошо спланированные поиски работы.

Подготовьте краткую автобиографию и сопроводительное письмо, чтобы показать особый интерес к работе, а также свою подготовленность к ней. Напоминайте о себе сами и добивайтесь, чтобы вам назначили встречу, а не ждите, когда вам позвонит потенциальный работодатель.

Поддерживайте контакты с теми людьми, которые уделили вам время или согласились на беседу. Напишите им благодарственные письма, сообщите им, что нашли подходящую для себя работу.

Максимально использовать свой солидный опыт работы.

Предъявите потенциальному работодателю несколько примеров из своего прошлого опыта, включая благодарности, награды или рекомендательные письма.

Докажите, что вы отвечаете требованиям работы и будете способствовать процветанию данной организации.

Несмотря на то, что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИСЦТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь в действительности они являются либо характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким

образом они мешают мне добиться того, чего хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Ищите варианты, которых пока еще нет, но, возможно, будут.

Займитесь “мозговыми атаками”, хотя это может показаться вам трудным делом; разработайте список вариантов, стараясь не исключать те, которые, на первый взгляд, кажутся невыполнимыми. Составьте из них список как можно длиннее. Рассмотрите каждый вариант отдельно и несколько раз спросите себя: “Почему бы и нет?”, прежде чем отказаться от него как практически неосуществимого. Желательно обратиться за помощью к друзьям, для которых “мозговые атаки” — дело привычное.

Спросите тех, кто занят той работой, которую вы хотели бы получить, где они получили соответствующую подготовку, как им удалось добиться собеседования. Подумайте, как отойти от традиционных подходов, найдите более оригинальную методику.

Старайтесь проявлять напористость или, по крайней мере, уверенность в себе, когда планируете и осуществляете поиски работы.

Поймите, что старинная поговорка “Под лежащий камень вода не течет” очень справедлива, особенно в жесткой конкурентной борьбе за место работы.

Проявите всю свою организованность и умение доводить все до конца, чтобы не упустить ни один вариант. Постоянно напоминайте потенциальному работодателю о себе и о том, что вы не утратили интереса к работе. Свяжитесь со старыми друзьями и коллегами, попросите их добавить новые имена к вашему списку тех, кто задействован в вашей “сети”. И, что самое важное, добивайтесь встреч и не стесняйтесь говорить о том, какая работа или должность вас интересует.

Проявляйте побольше оптимизма и энтузиазма, не умаляйте своих достоинств относительно коммуникабельности.

Приберегите свою скромность для других случаев. Не бойтесь говорить с потенциальным работодателем о своих прошлых успехах. Предъявляйте отзывы о своей работе и рекомендательные письма от ваших бывших начальников.

Исходите из того, что именно вы и есть та кандидатура, которая нужна вашему потенциальному работодателю, и что у вас есть что ему предложить. Так вы сможете проявить уверенность и энергию, которые весьма ценят работодатели.

Старайтесь проявлять объективность и не позволяйте эмоциям быть единственным критерием ваших решений.

Воздержитесь от принятия каких-либо решений или мнений о человеке или должности по горячим следам после собеседования. Лучше вернуться к этому “на холодную голову”. Имейте в виду, что можно легко спутать благожелательную атмосферу с дружескими отношениями.

Подумайте о причинах и следствиях ваших решений. Составьте список возможных результатов, последствий вашего выбора, а список главных требований используйте как эталон для оценки вариантов, но не давайте воли вашим эмоциям по отношению к тем, с кем вы беседовали, не переносите личное впечатление о человеке на отношение к работе.

Отбросьте односторонность и категоричность, не следует смотреть на варианты как на абсолютно хорошие или абсолютно плохие.

Вновь обратитесь к своему списку главных требований. Придерживайтесь тех из них, без которых вам не обойтись, и будьте готовы проявить гибкость относительно менее важных пунктов.

Постарайтесь представить себя на каждом рабочем месте, которое вы рассматриваете. Попросите кого-нибудь из своих друзей составить список всех “за” и “против” каждого варианта и как следует рассмотрите все доводы, прежде чем принять какое-либо решение.

Не воспринимайте отказы на свой личный счет и не предавайтесь унынию.

Помните о том, что не все смотрят на мир так же, как вы. Большинство отказов может объясняться вовсе не тем, что кто-то настроен против вас лично, а тем, что ваша подготовка не соответствует должности или профессии. Часто приходится тратить от нескольких недель до нескольких месяцев, прежде чем найдется что-нибудь подходящее. Не ослабляйте усилий, и вы будете вознаграждены за терпение.

Ищите поддержку у друзей и членов своей семьи, если вы начали чувствовать усталость и теряете веру в себя. В этот момент вас нужно вдохновить. Пусть теперь для разнообразия вам помогут ваши друзья.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСРД — экстраверты — сенсорики — рационалы — динамики

Как станет ясно из дальнейших объяснений, на вашей стороне такие сильные качества, как энергия, любознательность, реальное отношение к действительности и способность “откатываться”, полу-

чив удар. Однако старайтесь не поддаваться своей склонности небрежно относиться к процессу, упускать возможности или проявлять недостаточную заинтересованность.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭСРД следует строить свои планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Проводить активную, энергичную кампанию поисков.

Сообщите как можно более широкому кругу друзей и знакомых о том, что вы ищете работу.

Сосредоточьте все свое внимание и усилия на кампании поисков. Используйте всю свою энергию, смотрите на этот процесс как на приключение.

Уметь правильно "подать себя".

Как можно быстрее установите доброжелательные отношения с теми, кто проводит с вами собеседование, покажите свое умение легко знакомиться, продемонстрируйте, что у вас легкий характер и что люди хорошо чувствуют себя в вашем обществе.

С оптимизмом и энергией рассказывайте о своих способностях и талантах; это всегда нравится потенциальным работодателям, пусть считают, что в вашем лице нашли ценный кадр.

Проявлять незаурядную наблюдательность, чтобы выяснить, какая атмосфера царит в интересующей вас организации, так как этот фактор имеет немаловажное значение.

По поведению окружающих попытайтесь понять, нравится ли им работать там, куда вы стремитесь попасть; выясните, каков там уровень общения, есть ли свободное время, гибкий график.

Сравните полученные сведения с тем, что вы узнали о себе и своих приоритетах. Прежде чем давать свое согласие, решите для себя, что вас устраивает, а что нет.

Вести переговоры эффективно и дипломатично.

Заранее решите, что для вас имеет первоочередное значение, а от чего вы можете отказаться. Это позволит вам провести переговоры, проявляя гибкость и благоразумие.

Правильно оценить и максимально использовать имеющиеся ресурсы.

Постарайтесь, чтобы ваши друзья и знакомые помогли вам встретиться с влиятельными людьми, работающими в той организации, куда вы стремитесь попасть. Если обычным способом не получается добиться встречи с интересующим вас лицом, постарайтесь применить оригинальные, неординарные методы.

Проявите свою природную смекалку, чтобы воспользоваться удобным случаем, как только такой представится, шевелитесь, проявляйте интерес и быстро реагируйте на внезапные события.

Несмотря на то что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭСРД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они действительно являются либо характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Не ограничивайте себя только очевидными вариантами.

Смотрите дальше того, чем вы уже занимались и занимаетесь, и подумайте над тем, чем бы вам еще хотелось заняться. Составьте список идей, несмотря на то что некоторые из них могут показаться вам нереальными. Прежде чем отбрасывать их, постарайтесь разузнать об этих вариантах как можно больше.

Старайтесь заглянуть в будущее, представьте себе возможные последствия ваших поступков и действий. Как только вы посмотрите дальше материальных удовольствий, к которым вы, возможно, стремитесь, вы сможете увидеть, что работа, которая кажется вам на первый взгляд приемлемой, в конце концов перестанет удовлетворять вас.

Не жалейте времени на разработку долгосрочного плана своей карьеры.

Пресекайте присущую вам склонность немедленно бросаться туда, откуда потом придется выбираться из-за неверно выбранного направления. Если вы уделите время тщательному обдумыванию вопросов, имеющих для вас реальное значение, и действительным мотивам ваших поступков и желаний, то вы не напрасно потратите свою энергию, и вам удастся избежать тупиковых вариантов.

Составьте перечень своих требований к удовлетворяющей вас работе и затем определите ближайшие и долгосрочные цели. Таким образом вы обеспечите себя эталоном, по которому можно сверять варианты с реальных позиций.

Проявляйте упорство и доводите все до конца.

Преодолевайте свою склонность работать только с сиюминутными проблемами. Займитесь лучше менее интересной, но важной доводкой каждого пункта, что является необходимым условием для поиска работы.

Подготовьтесь как следует к собеседованию, изучите по возможности все, что касается характера работы, ее требований, узнайте побольше о самой компании или организации, чтобы проявить себя с наилучшей стороны, когда вам будут задавать вопросы. Выполнение этого условия даст вам дополнительные преимущества, так как вы заранее сможете подготовиться и получить более полное представление о будущей работе.

Ни в коем случае не создавайте впечатления о себе как человеке ненадежном и непредсказуемом.

Приложите дополнительные усилия в каждом отдельном случае, даже если вы не уверены, что данный вариант вас полностью устраивает. Покажите, что вы ответственный человек, приходите на все назначенные встречи, не опаздывайте, а еще лучше — приходите на них заблаговременно, звоните по телефону, как договаривались.

Помните, что многие придерживаются установленного порядка действий, принятого в организациях. Не выказывайте вашего естественного неприятия установленных правил и нежелания подчиняться им, чтобы не оскорбить кого-либо.

Создайте впечатление, что вы серьезно интересуетесь работой.

Легкость вашего характера и свободные манеры поведения придают вам шарм и могут быть заразительными. Однако потенциальному работодателю вы из-за этих качеств можете показаться легкомысленным человеком.

Старайтесь избегать резкостей, будьте со всеми тактичны. Обращайте внимание на проявление эмоций других людей, может быть, вам придется сменить уверенный тон, чтобы ненароком кого-то не обидеть.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСРД — интроверты — сенсорики — рационалы — динамики

Как вам станет ясно из дальнейших объяснений, в поисках работы вам лучше всего использовать такие ваши таланты и способности, как пристальное внимание к деталям, логический анализ текущих

проблем, простую и скромную манеру общения. Однако иногда вы так стремитесь быть откровенным и честным, что упускаете из виду такой важный момент, как установление доброжелательной атмосферы в беседе с потенциальным работодателем.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИСРД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Собирать и запоминать всю информацию, касающуюся поиска работы.

Проявите свою незаурядную наблюдательность, обращайтесь внимание на людей, на обстановку вокруг потенциального рабочего места.

Через некоторое время вернитесь к своим первым впечатлениям и решите, подходит ли вам эта атмосфера.

Объясните, что вы можете служить живым “банком данных”. Приведите примеры, как эта ваша способность запоминать факты пригодилась на прошлой работе.

Обращать в свою пользу уже имеющиеся в вашем распоряжении средства.

Проявите упорство в поиске работы, несмотря на то что встретились с препятствием.

Покажите, что вы умеете находить мгновенные решения возникших проблем как в ходе поисков, так и во время собеседования.

Показать своему потенциальному работодателю, что вы умеете продумывать все основательно и логично.

Не спеша оцените организацию и работающих в ней людей. Спросите себя, как ваша перспективная роль впишется в ее современное состояние.

Отвечайте на все вопросы прямо и честно.

Объективно оценивать свои возможности.

Пользуйтесь своей хорошо развитой логикой, чтобы видеть естественные следствия своих действий и выбора.

Дайте понять потенциальному работодателю, что вы умеете сохранять спокойствие даже во время неожиданных изменений в планах или в период настоящего кризиса. Включите в перечень ваших достоинств способность не терять головы, когда все кругом упали духом.

Идти на оправданный риск.

Ищите те варианты, где вы сумеете показать свою импульсивность и готовность к немедленным действиям. Не бойтесь показать свое собственное лицо — лицо человека, не боящегося работы и умеющего

го веселиться. Если вы произведете впечатление человека, с которым приятно посидеть за чашкой кофе, вас легче будет представить в роли члена команды.

Узнайте заранее, какие проблемы стоят перед вашим потенциальным работодателем, и предложите свои варианты их решения, тем самым продемонстрировав свое умение обнаруживать и устранять проблемы.

Несмотря на то что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИСРД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они в действительности являются либо характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Старайтесь составить подробный план и вести организованную кампанию поиска работы.

Не следует увлекаться более интересными вариантами, не подождав и не посмотрев, чем увенчались ваши предыдущее усилия.

Сделайте осознанное усилие, чтобы развить в себе такую черту, как настойчивость. Помните о том, что упорство в выполнении вашего плана действий даст вам результат, к которому вы стремитесь.

Ищите варианты не только среди тех, что существуют на данный момент.

Не соглашайтесь на любую работу, лишь бы заполнить образовавшийся вакуум. Боритесь с соблазном преждевременно закончить свои поиски, согласившись на приемлемый, но не до конца удовлетворительный вариант.

Поставьте перед собой и своей карьерой долгосрочные цели. Спросите себя, чего вы хотели бы достичь через пять и через десять лет. Рассчитайте, сможете ли вы достичь этих целей, согласившись на данный вариант работы.

Берегитесь своей предрасположенности не прилагать усилий сверх того, что необходимо.

Избегайте пропускать необходимые этапы в процессе поиска, как бы вам этого ни хотелось. Внимательно относитесь ко всем стадиям поиска работы и проводите каждую с одинаковым усердием и энергией.

Помните о том, что работодателя интересует, насколько вы прилежны и добросовестны. Докажите это своей готовностью приложить дополнительные усилия ради того, чтобы задание было выполнено как надо.

Не откладывайте принятие решения надолго.

Принимайте решение и двигайтесь дальше. Исключайте неподходящие варианты и продолжайте искать те из них, которых вы действительно добиваетесь.

Если тянуть с принятием решения, могут подумать, что на вас нельзя положиться и что у вас нет жизненных ориентиров.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ЭСЦД — экстраверты — сенсорики — иррационалы — динамики

Как вам станет ясно из дальнейших объяснений, вы можете использовать в поисках работы такие свои качества, как легкий и доброжелательный характер и умение добиваться взаимопонимания. Берегитесь, однако, своей склонности ставить удовольствия выше работы, из-за чего может пострадать результативность ваших поисков и, как следствие, вы можете потерять к ним интерес и согласиться на менее подходящую для вас работу, вместо того, чтобы искать действительно хороший вариант.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ЭСЦД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Устанавливать гармоничные отношения с окружающими и представлять себя в наилучшем виде.

Старайтесь, чтобы на вас смотрели как на члена команды, который не боится трудностей и хорошо ладит с окружающими.

Покажите свою способность приспосабливаться к новым обстоятельствам и сохранять спокойствие в кризисных ситуациях.

Руководствоваться здравым смыслом, преодолевать непредвиденные препятствия, обращая их в свою пользу.

Демонстрируйте свою способность находить и устранять проблемы и неполадки, рассказывая вашим собеседникам, как вы успешно справлялись с проблемами на прежних местах работы.

Подумайте о том, как объяснить, что ваши умения можно использовать в разных ситуациях, возникающих на работе.

Показывать, что вы готовы пойти на компромисс. Проявлять гибкость в переговорах.

Подумайте заранее, какие требования к работе имеют для вас жизненно важное значение, а какие нет. Проявите гибкость, идя на уступки в менее важных для вас вопросах.

Собирать большое количество информации, пользуясь своей острой наблюдательностью и умением разговаривать людей.

Поговорите с людьми, непосредственно работающими в той компании, куда вы хотите поступить на работу, чтобы побольше узнать о не столь очевидных, но тем не менее очень важных для вас фактах.

Обращайте внимание на то, как люди одеты, как оформлены кабинеты и фойе, чтобы быть уверенными в том, что это именно то самое место, где бы вам хотелось проводить большую часть дня.

Получать нужную информацию, используя многочисленные связи с коллегами и друзьями.

Многие люди будут рады помочь вам, поэтому просите их, чтобы они рекомендовали вас тем, кто может знать о рабочих местах. Обратитесь за помощью к вашим бывшим работодателям, которые лично знают о ваших способностях.

Просите своих друзей и знакомых изучить список ваших способностей, навыков и умений и проведите коллективное обсуждение, для какой работы или профессии вы годитесь.

Несмотря на то что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ЭСЦД обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они в действительности являются либо характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем вам подойти к этим недостаткам с позиций своего прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Отведите время на подготовку плана поиска работы, прежде чем бросаться в бой.

Уделите некоторое время размышлениям о том, где вы были и где хотели бы оказаться в ближайшем и отдаленном будущем. Постарайтесь мыслить перспективно.

Прежде чем начинать какие-либо действия, еще раз подумайте о том, что вы хотите от своей карьеры и каковы действительные мотивы ваших поступков.

Не ограничивайтесь только теми вариантами, которые существуют в данный момент.

Составьте список вариантов, ни одному из них не отдавая предпочтение. Включите в этот список и те, которые кажутся вам неприемлемыми или фантастическими, или те, для которых у вас, по вашему мнению, не хватает подготовки.

Попросите того из ваших друзей, кто обладает творческой фантазией, помочь вам представить, чем еще вы могли бы заняться кроме вашей нынешней сферы деятельности и перечислите, какие из ваших навыков можно использовать в другой области.

Разработайте подробный план и выполняйте каждый его пункт.

Даже самые нудные стороны поисков — ответные звонки, благодарственные письма, повторные звонки, чтобы напомнить о себе, — все это очень важно для того, чтобы найти ту работу, которая вам нужна.

подавляйте желание бросить то, что начали, если перед вами возникает новая интересная ситуация или вас приглашают пообщаться друзья. Смотрите на поиск работы как на собственно работу, это иногда помогает.

Старайтесь не принимать отказы на личный счет.

Если же это случилось, помните, что вам всего-навсего отказали в месте работы. Многие работодатели принимают решения отвлеченно, это совсем не значит, что вас отвергли как личность.

Старайтесь не поддаваться унынию, если дело движется не так быстро, как вам бы хотелось. Поиски нужной работы могут занять несколько месяцев, но стоит потратить время и усилия, чтобы найти себе то, что нужно.

Не откладывайте принятие решения надолго.

Вы поступите мудро, если прежде чем принимать решение, соберете достаточное количество необходимой информации. Однако если вы будете тянуть слишком долго, то можете снизить свои шансы, ибо выбор за вас сделают другие.

Критически взгляните на причины и следствия того, почему вы рассматриваете именно этот вариант. Вычеркивая неприемлемые варианты, вы больше сосредоточитесь на наиболее оптимальных.

ТИП ЛИЧНОСТИ:

ИСЦД — интроверты — сенсорики — иррационалы — динамики

Как вам станет ясно из дальнейших объяснений, в поисках работы вам пригодятся такие ваши качества, как природная доброжелательность, стремление быть полезным людям, здравый смысл. Однако если вы хотите найти себе подходящее занятие, придется много поработать над тем, чтобы развить уверенность в себе, настойчивость и объективность. Не принимайте отказы на свой личный счет и не остывайте раньше времени.

Чтобы добиться успеха, человеку типа ИСЦД следует строить планы поиска работы, опираясь на свои способности.

Проводить исследования и собирать большое количество фактов.

Как можно больше читайте об интересующей вас области деятельности, должности или организации. О конкретной компании собирайте информацию из статей, посвященных этой компании или отрасли, а также ежегодных отчетов компании. Лично посетите компанию или предприятие, пусть этот визит входит в вашу подготовку к собеседованию. Посмотрите, как одеваются люди, как они ведут себя, постарайтесь почувствовать их отношение к работе. Хотелось бы вам попасть в такое окружение?

“Забрасывать сеть” не слишком широко, но целенаправленно.

Начните со своих друзей, родственников и сослуживцев (прошлых и настоящих). Попросите их помочь вам составить список людей, которые могут знать о рабочих местах, соответствующих вашей квалификации.

Постарайтесь получить реальное представление об интересующей вас должности. Расспросите людей, которые сейчас занимают такую должность, о характере работы, обязанностях, ответственности и ограничениях.

Создавать и использовать систему поддержки.

Помните о том, что поиски работы часто отнимают больше времени и энергии, чем сама работа. Обращайтесь за помощью и поддержкой к друзьям в этот сложный период.

Если вам кто-то предложил помощь, ловите его на слове. Иногда можно обзавестись самыми лучшими связями чисто случайно. Не пренебрегайте ни одним источником информации.

Учиться на практике.

Отдавайте предпочтение тем вариантам, где вам предлагают обучение без отрыва от производства или же где существуют учебные программы.

Предлагайте свои услуги бесплатно, чтобы овладеть навыками, необходимыми на той работе, которую вы хотите получить. Таким образом вы многому научитесь и приобретете практический опыт, который сможете продемонстрировать потенциальным работодателям.

Помните, как нашла работу Кэрол? В медицинском терапевтическом центре ей предложили курс обучения, который она прошла, временно оставаясь на прежнем месте работы. Она получила шанс приобрести необходимые навыки и получить ясное представление о том, что за работа ее ожидает. К счастью для Кэрол, искать другие курсы ей больше не пришлось.

Следовать своим порывам и врожденной любознательности.

Используйте свои способности решать проблемы на месте, чтобы превратить долгий и нередко утомительный поиск работы в управляемый процесс. Вознаграждайте себя всякий раз, когда вам удалось завязать нужные связи или удачно позвонить по телефону.

Если возникают препятствия, воспринимайте их спокойно. Покажите потенциальному работодателю, что вы умеете разобраться в возникших обстоятельствах и действовать соответственно.

Несмотря на то что каждый человек уникален и неповторим, многие люди типа ИСЦТ обладают потенциальными недостатками, свойственными только им. Здесь не случайно подчеркивается слово “потенциальными”, ведь они в действительности являются либо характерными для вас, либо нет. Рассматривая их, вы, наверное, обратили внимание на то, что эти слабости могут не только проявляться в поисках работы, но и создавать определенные трудности в других ситуациях. Советуем подойти к этим недостаткам с позиций прошлого опыта. Спросите себя: “Есть ли у меня эти слабые стороны?” И если да, то следующий вопрос должен звучать так: “Каким образом они мешают мне добиться того, чего я хочу?” Вы, наверное, уже догадались, что ключом к преодолению слабых сторон служит осознанное и целенаправленное их развитие. Этому посвящен один из приведенных далее Практикумов. А пока постарайтесь учесть практические советы, как компенсировать влияние слабых сторон вашего типа личности.

Уделяйте внимание всей доступной вам информации, даже той, которая может вызвать у вас неприятие.

Взгляните на свои действия и решения с точки зрения самых неприятных последствий. Выпишите все “за” и “против” рассматриваемого варианта, чтобы продумать не только положительные, но и отрицательные стороны.

Разработайте способ анализа информации, прежде чем принимать ее за чистую монету.

Ищите варианты, не останавливайтесь на тех, которые доступны вам в данный момент.

Составьте список возможных вариантов работы, не ограничиваясь тем, что вы делали в прошлом и чему соответствует ваша подготовка на данный момент.

Придумывайте самые фантастические занятия, используйте их как трамплин для более творческого подхода к поискам. Попросите друга, который хорошо вас знает, помочь вам, превратите это в игру.

Не пожалейте труда, чтобы придать поискам организованный характер, определите очередность своих действий.

Пользуйтесь своим умением составлять краткосрочные планы, чтобы пройти все этапы поисков и не растеряться от грандиозности задачи.

Разработайте подробный план поисков работы. Включите в него все необходимые этапы.

Старайтесь принимать наиболее объективные решения.

Не переоценивайте благожелательное отношение к вам того, кто проводит собеседование. Относитесь к нему со здоровым скептицизмом, не будьте слишком доверчивы.

Обращайте внимание на не столь очевидные, но тем не менее важные факторы: уровень культуры, взгляды, которых придерживается работодатель. Это избавит вас от запоздалых разочарований.

Старайтесь мыслить перспективно, не сосредоточиваться только на том, что есть сегодня. Это позволит вам шире взглянуть на свои возможности.

Попробуйте представить себе, что будет значить для вас работа через год, пять или десять лет. Даст ли вам этот вариант возможности для профессионального и духовного роста или же ограничит его?

Взгляните на профессию с точки зрения рынка и решите, устраивает ли вас ее развитие и изменения в будущем. Удостоверьтесь, что вас привлекают в этой работе не только те люди, с которыми вам хотелось бы общаться в данный момент.

Итак, вы познакомились с тем, как, опираясь на сильные стороны своего типа личности и “смягчая” или компенсируя слабые стороны, вести себя при устройстве на работу. Вы знаете вполне достаточно, чтобы разработать план поиска и устройства на работу и приступить к его выполнению. Желаем успеха!

К приведенным далее Практикумам советуем обращаться уже после устройства на работу. Напоминаем, что это только первый шаг в вашей деловой карьере. Поддержка самоменеджмента нужна будет и для дальнейших ваших шагов по пути делового успеха.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕЛОВОГО ПРОФИЛЯ ЛИЧНОСТИ

Как вы, надеемся, поняли, устройство на работу, которая больше всего соответствует вашему типу личности, еще не гарантирует успешной карьеры на этом рабочем месте. Это, скорее, предпосылка (хотя и очень важная) вашего дальнейшего успеха. Для его достижения важно оценить, насколько “набор” ваших личностных и деловых качеств соответствует выполняемой работе, на какие сильные стороны вашего типа личности стоит опереться в работе, а воздействие каких постараться сгладить, над развитием каких своих качеств и характеристик вам следует работать для достижения успеха.

Этим определяется структура Практикума-3, которая приводится ниже.

1. Определение сильных и слабых сторон вашего типа личности, которые могут проявиться в работе. Для этого опорной продолжает оставаться методика ТАРТ¹.

2. Определение модели делового человека, ориентированно на успех. Здесь опорной является методика, построенная на понимании человека как живой биопсихосоциальной системы². Кроме того, будут использованы методики саморазвития творческого потенциала менеджера (В. Андреев)³ и построения психологического автопортрета (Н. Литвинцева)⁴.

3. Самооценка своего личностного и делового потенциала. Для этого будут использоваться различные тестовые методики⁵.

¹ Здесь используется сокращенный и адаптированный нами вариант методики ТАРТ (см.: *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Указ. соч.).

² См.: *Лукашевич Н. П.* Социология воспитания. — К.: МАУП, 1996.

³ См.: *Андреев В. И.* Указ. соч.

⁴ См.: *Литвинцева Н. А.* Указ. соч.

⁵ См.: *Кроссворды для руководителя* / Сост. И. В. Липсиц. — М.: Дело, 1992; *Не повторять ошибок* (Практические советы руководителю) / Сост. И. В. Липсиц. — М.: Экономика, 1988; *Обозов Н. Н., Щёкин Г. В.* Указ. соч.; *Познай себя* (30 популярных тестов) / Сост. М. И. Белый. — М.: Экономика, 1992; *Практическая психология для менеджеров.* — М.: Информ.-издат. дом “Филинь”, 1996; *Секреты умелого руководителя* / Сост. И. В. Липсиц. — М.: Экономика, 1991; *Тесты и методика деловых игр для менеджера* / А. Б. Боровский, И. А. Грабская. — К.: МЗУУП, 1994; *Хочешь узнать себя? Нет проблем!* — Челябинск: Атоко-СТ Пресса, 1992.

Опираясь на эти методики, вы сможете оценить, насколько сильно (слабо) проявляются у вас как отдельные качества и характеристики (в достаточно широком диапазоне), так и сочетание их в виде интегральных характеристик и свойств.

4. Определение своего делового автопортрета (профиля личности). Опорными при этом являются методики определения профиля личности (В. Андреев)¹ и построения психологического автопортрета (Н. Литвинцева)².

1. Определение сильных и слабых сторон вашего типа личности, которые могут проявиться в работе.

Содержание методики: перечень сильных и слабых сторон для каждого из 16 типов личности по ТАРТ.

Как пользоваться методикой.

Обратитесь к коду вашего типа личности, состоящего из четырех букв, и разыщите перечень сильных и слабых его сторон в этом разделе Практикума.

Внимательно изучите перечень сначала сильных сторон вашего типа личности.

“Примерьте” этот перечень на себя.

Отбросьте качества, которых вы у себя не видите.

Определите наличие у себя каждого из качеств в соответствии с пятибалльной шкалой: 5 баллов — за полное проявление у вас этого качества; 1 балл — за малозаметное проявление качества.

Расположите ваши сильные стороны в столбик в порядке убывания их проявления:

5.....

4.....

3.....

2.....

1.....

Две верхние позиции подскажут, на какие свои сильные стороны вы можете в настоящее время опираться в работе. Для уточнения, как это сделать, обратитесь еще раз к Практикуму-2 и восстановите в памяти, как вы это делали при устройстве на работу. Ведь устройство на работу — это также своеобразная работа. Так что некоторый опыт у вас уже есть, воспользуйтесь им.

¹ См.: Андреев В. И. Указ. соч.

² См.: Литвинцева Н. А. Указ. соч.

Оставшиеся нижние позиции покажут вам, над какими качествами вашего типа личности вы можете работать, чтобы эффективнее опереться на них в дальнейшем.

Теперь обратитесь к перечню слабых сторон вашего типа личности и внимательно его изучите.

“Примерьте” этот перечень на себя.

Отбросьте качества, которых вы у себя не видите.

Определите наличие у себя каждого из качеств в соответствии с пятибалльной шкалой: в 5 баллов оценивайте качество, которое проявляется в вашей работе в полной мере; в 1 балл — качество, которое проявляется у вас в процессе работы наименее заметно.

Расположите ваши слабые стороны в столбик в порядке убывания их проявления:

5.....

4.....

3.....

2.....

1.....

Две верхние позиции подскажут, какие свои слабые стороны следует не выпускать из поля зрения, постоянно работая над их компенсацией в процессе работы. Для уточнения, как это делать, обратитесь еще раз к Практикуму-2 и вспомните, как вы это делали при устройстве на работу.

Оставшиеся нижние позиции содержат характеристики, от которых при постоянной работе над ними можно будет избавиться.

Тип личности ЭНЦТ

Сильные и слабые стороны ЭНЦТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

ЭНЦТ способны создавать и поддерживать гармоничные отношения между людьми, укреплять дух сотрудничества.

Они ценят многообразие мнений.

Могут быть хорошими ораторами и организаторами коллективных обсуждений.

Они решительны и организованны.

ЭНЦТ — прирожденные лидеры.

Слабые стороны.

ЭНЦТ склонны идеализировать окружающих.

Спешат с принятием решений.

Плохо справляются с конфликтными ситуациями и склонны “за-метать сор под ковер”.

Воспринимают критику слишком близко к сердцу.

Могут пренебрегать фактическими данными.

Тип личности ИНЦТ

Сильные и слабые стороны ИНЦТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

ИНЦТ хорошо умеют находить альтернативные варианты и творчески подходят к решению проблем.

Они способны разбираться в сложных понятиях и концепциях.

Стремятся к гармоничным отношениям между людьми.

Обладают даром убеждения, могут быть лидерами и не отступают от своих идей.

С готовностью помогают людям расти духовно.

Слабые стороны.

ИНЦТ может недоставать гибкости, их кругозор может быть ограничен.

Они бывают непрактичны и не видят, в какой мере их идеи жизнеспособны.

Стремятся во всем достичь совершенства, слишком независимы для работы в больших коллективах.

Выражают свои мысли очень сложно для понимания окружающих.

Тип личности ЭНЦД

Сильные и слабые стороны ЭНЦД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ЭНЦД способны мыслить новаторски, эффективно решать различные проблемы.

Могут сочетать свои таланты с интересами и способностями других людей.

Могут добиться успеха в любой области, которая представляет для них интерес.

Умеют расставить нужных людей на нужные посты (или поставить перед ними нужные задачи).

Заряжают других своим оптимизмом и энергией.

Слабые стороны.

Не отличаются организованностью, плохо разбираются в первоочередности задач.

Не любят детально разрабатывать план.

Легко отклоняются от первоначально поставленной цели, могут потерять к ней интерес.

Не любят в работе монотонность, повторяемость.

Менее эффективны, работая в одиночку.

Тип личности ИНЦД

Сильные и слабые стороны ИНЦД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ИНЦД предпочитают работать ради идей и целей, в которые искренне верят.

Продуктивно работают в одиночестве, время от времени общаясь с теми, чьим мнением дорожат.

Всегда стараются выполнять свои обязательства.

Работают с вдохновением, если верят в то, что делают.

Хорошо разбираются в людях, находят с ними контакт.

Слабые стороны.

Могут увлечься нереальными планами.

Стремятся самостоятельно контролировать все свои действия, с утратой независимости могут потерять интерес к работе.

Испытывают разочарование, если работа, которой они заняты, не отвечает их идеалам или убеждениям.

Испытывают затруднения, если им приходится вносить в свои идеи поправки.

Не любят работать в обстановке конкурентной борьбы, соперничества.

Тип личности ЭНРТ

Сильные и слабые стороны ЭНРТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ЭНРТ могут быть лидерами, смотрящими в будущее.

Они предпочитают работать в организациях, где есть возможность занять высокое положение.

Они честолюбивы и трудолюбивы, отличаются честностью и прямотой.

Умеют хорошо решать сложные проблемы, мыслят логически.

Способны видеть перед собой как краткосрочные, так и долгосрочные цели.

Слабые стороны.

Могут быть излишне требовательны, критически настроены, склонны оказывать грубое давление.

Склонны ставить работу выше остальных сторон жизни.

В стремлении обязательно принять какое-то решение могут упустить важные, относящиеся к делу факты и детали.

Забывают о том, что людям необходимо оказывать поддержку и выражать свое одобрение.

Недостаточно ценят участие в общем деле других людей, могут игнорировать их заслуги.

Тип личности ИНРТ

Сильные и слабые стороны ИНРТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Обладают даром внутреннего видения и как никто другой умеют создавать различные системы.

С удовольствием решают особо сложные творческие и теоретические задачи.

Способны к теоретическому и техническому анализу и логической оценке проблем.

Хорошо работают в одиночестве и не теряют самообладания даже в трудных ситуациях.

Способны разбираться в сложных материях.

Слабые стороны.

После того как творческая задача решена, могут потерять интерес к проекту в целом.

Предъявляют к другим такие же высокие требования, как и к себе.

Могут создавать себе трудности, если считают тех, с кем или для кого работают, ниже себя по уровню компетентности.

Имеют склонность к слишком большой независимости, и, как следствие, им бывает сложно приспособиться к той или иной обстановке.

Могут проявлять излишнюю прямолинейность, отстаивая свои идеи.

Тип личности ЭНРД

Сильные и слабые стороны ЭНРД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Изобретательны и способны к импровизации.

Работают лучше, если интересные задания следуют одно за другим.

Могут зажигать аудиторию вдохновенной речью и удерживать ее внимание интересными сообщениями.

Хорошо проявляют себя при проведении объективного анализа. Уверены в себе и могут работать практически везде, где им хочется.

Слабые стороны.

Закончив этап творческого решения проблем, склонны терять интерес к делу.

Сталкиваются с трудностями, если им приходится прорабатывать детали проекта.

Не любят повторяющихся операций, рутинной работы и могут уклоняться от заведенного порядка.

В разговоре часто перебивают собеседника; могут переоценивать себя и свои способности.

Бывают необязательными, подводят других.

Тип личности ИНРД

Сильные и слабые стороны ИНРД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ИНРД способны анализировать проблемы и видеть их изнутри.

Это архитекторы, создатели творческих идей и систем.

Они высоко ценят возможности учиться новому, оттачивать свое мастерство, совершенствовать свои знания.

Способны работать в одиночестве, сосредоточенно.

Продумывают свои действия наперед.

Слабые стороны.

Могут иметь искаженное представление о практической пользе своих идей.

Их идеи могут быть слишком сложны для понимания их окружающими.

Они могут терять интерес к работе и не доводить ее до конца.

Раздражаются от обилия мелких деталей.

Могут проявлять равнодушие к окружающим, быть излишне критичными и требовательными.

Тип личности ЭСРТ

Сильные и слабые стороны ЭСРТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди этого типа обычно бывают чрезвычайно практичны, ориентированы на результат.

Направляют свои усилия на цели, стоящие перед организацией.

Они прирожденные организаторы, им хорошо удаются объективные решения.

Проявляют волю при выполнении взятых на себя обязательств и при необходимости могут быть жесткими.

Легко выявляют нелогичность, непоследовательность, непрактичность или неэффективность.

Слабые стороны.

Могут проявлять нетерпение и раздражительность, если кто-то не следует установленному порядку, игнорирует важные мелочи.

Нетерпимы к неумелым или неспособным работникам.

Склонны пренебрегать интересами других людей, преследуя собственные цели.

Не проявляют интереса к тем возможностям и вариантам, которых пока не существует, но которые могут появиться.

Не любят выслушивать возражений, других мнений, могут позволить себе грубость.

Тип личности ИСРТ

Сильные и слабые стороны ИСРТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Людям типа ИСРТ свойственны аккуратность и тщательность во всем, чем бы они ни занимались.

Они уважают установленные правила и порядок действий.

Умеют сосредоточиться, могут работать в одиночестве и не испытывать тягу к общению.

Являются опорой компаний и организаций.

Стабильны, надежны, всегда доводят дело до конца.

Слабые стороны.

Могут испытывать затруднения, приспособливаясь к изменившимся условиям.

Воспринимают новые идеи только при условии, что видят, как можно применить их на практике.

Не склонны приветствовать перемены, могут проявлять недостаточную гибкость.

Могут проявить равнодушие к нуждам других людей, если эти нужды не совпадают с их собственными требованиями.

Склонны занижать свои способности и свой вклад в общее дело.

Тип личности ЭСЦТ

Сильные и слабые стороны ЭСЦТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди этого типа хорошо работают в больших коллективах; они создают гармоничные отношения с окружающими.

Они привносят в любое дело свое личное отношение к нему.

Они трудолюбивы, добросовестны, преданы делу, приносят большую практическую пользу.

Хорошо приспосабливаются к монотонной, рутинной работе; подчиняются установленным правилам и ограничениям.

Хорошо организованны, способны запоминать и использовать факты.

Слабые стороны.

Чувствительны к критике в свой адрес, испытывают стресс, когда на работе возникает напряженная обстановка.

Расхолаживаются, впадают в уныние, если их усилия не получают должной оценки и их не хвалят за работу.

Торопятся с принятием решений, пропускают многие варианты.

Не интересуются новыми способами работы, могут проявлять упрямство и консерватизм во взглядах.

Проявляют нервозность, если им приходится долгое время работать в одиночестве; им необходимо общение.

Тип личности ИСЦТ

Сильные и слабые стороны ИСЦТ,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Эти люди трудолюбивы и ответственны.

Прекрасно справляются с рутинной работой, требующей последовательных или повторяющихся действий.

Аккуратны, внимательны, тщательно прорабатывают детали.

С готовностью оказывают услуги другим, поддерживают советы коллег и подчиненных.

Предпочитают действовать в рамках установленных правил; уважают положение, обеспеченное званием, должностью.

Слабые стороны.

Склонны недооценивать себя; могут отодвигать свои собственные потребности на второй план.

Часто переутомляются, потому что берут на себя слишком много обязанностей.

Не видят возможных последствий.

Плохо приспосабливаются к постоянным переменам.

Склонны впадать в уныние, если им кажется, что в их услугах больше не нуждаются или что их усилия не получают должной оценки.

Тип личности ЭСРД

Сильные и слабые стороны ЭСРД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ЭСРД наблюдательны, хорошо запоминают факты.

Хорошо видят, что должно быть сделано, трезво оценивают, что необходимо для завершения дела.

Получают удовольствие от процессов ведения и заключения договоров.

Контактны, коммуникабельны, умеют общаться с самыми разными людьми.

Энергичные организаторы предпринимательской деятельности; на таких, как они, держится все дело.

Слабые стороны.

Могут не увидеть далеко идущих последствий каких-либо действий.

Могут вести себя резко, не принимать во внимание чувства других людей.

Не признают никаких правил, из-за малейших ограничений чувствуют себя связанными по рукам и ногам.

Часто проявляют нетерпимость к административным нормам и требованиям.

Могут нарушать договорные сроки и графики работы.

Тип личности ИСРД

Сильные и слабые стороны ИСРД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ИСРД хорошо проявляют себя, имея дело с конкретными задачами и материальными продуктами.

Способны разбираться в запутанной ситуации, выявлять факты, которых, кроме них, никто не видит.

С удовольствием работают руками или с помощью инструментов.

Обычно предпочитают работать в одиночестве или вместе с теми, кто вызывает у них чувство уважения.

Хорошо используют имеющиеся в их распоряжении ресурсы.

Слабые стороны.

Люди типа ИСРД не всегда отличаются общительностью и коммуникабельностью.

Их не интересуют абстрактные или комплексные теории.

По малейшему поводу склонны либо сникать и падать духом, либо приходить в нервное возбуждение.

Могут проявить равнодушие к чувствам и нуждам других людей.

Обладают непредсказуемым характером, необязательны.

Тип личности ЭСЦД

Сильные и слабые стороны ЭСЦД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ЭСЦД практичны, реально и здраво смотрят на мир.

Предпочитают активную деятельность; хорошо приспосабливаются к переменам, любят разнообразие.

На работе создают вокруг себя оживление и веселье.

Хорошо умеют общаться лично и по телефону.

Вызывают к себе симпатию и любовь со стороны коллег и клиентов.

Слабые стороны.

Недооценивают планирование, не видят скрытых причин тех или иных действий.

Импульсивны, легко поддаются влиянию, легко отвлекаются от главной цели.

Не в состоянии работать в одиночестве даже короткое время.

Не отличаются дисциплинированностью сами и не могут призвать к порядку других.

Не умеют читать между строк, не видят скрытого смысла.

Тип личности ИСЦД

Сильные и слабые стороны ИСЦД,
которые могут проявиться в работе

Сильные стороны.

Люди типа ИСЦД предпочитают профессии, связанные с оказанием помощи.

Приветствуют перемены и хорошо приспосабливаются к новым обстоятельствам.

Трудятся добросовестно и упорно, если убеждены, что их работа важна.

Лояльны к организации, в которой работают.

Нормально воспринимают приказы вышестоящих.

Процветают в атмосфере поддержки и взаимопонимания.

Слабые стороны.

Склонны относиться к поступкам других людей без “задних мыслей”, не видят скрытых причин и мотивов.

Не способны увидеть перспективу, которая может открыться перед ними, но которая отсутствует на данный момент.

Склонны воспринимать критику и негативные отзывы на личный счет.

Предпочитают действовать, заранее не подготовившись, плохо организуют свое время.

Воспринимают любые ограничения и правила как посягательство на свою свободу.

2. Определение модели делового человека, ориентированного на успех.

Содержание методики: формирование индивидуального набора личностных и деловых качеств (модели), необходимых для достижения успеха в выбранной Вами работе.

Как пользоваться методикой.

Восстановите в памяти (или ознакомьтесь впервые) списки личностных и деловых качеств, представленных в сравнительных описаниях моделей, предлагаемых различными авторами (см. п. 1.2.4).

Выберите из них все качества и характеристики, которые нужны вам для выполнения вашей работы.

Расположите все выбранные качества так, как указано в схеме 2.

Как вы, наверное, догадались, совокупность всех перечисленных вами физиологических, психических и социальных качеств и представляет вашу модель делового человека, то есть набор качеств и характеристик, необходимых вам для достижения успеха на работе. Завершение граф словами “Другие качества” призывает вас не ограничиваться качествами, которые перечислены в графе, а дополнить их качествами, которые необходимы вам для успешной карьеры именно на вашем рабочем месте.

Сравните вашу модель с набором сильных и слабых характеристик вашего типа личности, которые могут проявиться в работе (см. методику 1 данного Практикума).

Физиологические качества	Психические качества	Социальные качества	
		общие	менеджера
Здоровье	Характер	Коммуникабельность	Менталитет
Нервная система	Конфликтность	Организованность	Предприимчивость
Темперамент	Память Интеллект	Умение влиять	Готовность к риску
		Ориентация на успех	Управленческие способности
		Творческий потенциал	Конкуренето-способность
		Другие качества	Интеллигентность Другие качества

Природные (врожденные) качества человека, необходимые для карьеры

Социально-приобретенные качества человека, необходимые для карьеры

Схема 2. Модель делового человека

Результаты сравнения помогут вам распределить качества каждой графы вашей модели делового человека на три группы (уровня):

- 1) высокой проявляемости;
- 2) средней проявляемости;
- 3) низкой проявляемости.

Такое распределение дает вам ориентировочное представление о степени развитости ваших качеств и о том, какие качества (группа 1) следует поддерживать на достигнутом уровне, какие качества (группа 2) следует развивать, а какие из качеств (группа 3) предстоит формировать начиная с первых шагов.

3. Самооценка своего личного и делового потенциала.

Содержание методики: система тестовых методик по оценке уровня проявления личностных и деловых качеств и характеристик.

Как пользоваться методикой.

Выберите из вашей модели делового человека одно из качеств, наличие которого вы хотели бы оценить у себя.

Выберите из предложенных далее тестовых методик ту, которая позволяет оценить выбранное вами качество.

Внимательно ознакомьтесь с описанием тестовой методики и постарайтесь точнее следовать ей при выполнении теста.

Результаты тестирования занесите в вашу модель и переходите к оценке очередного качества.

В случае, если для определения какого-либо из качеств вашей модели нет соответствующей тестовой методики в представленном далее перечне (а здесь представлены только основные из них), вам следует обратиться к одному из сборников тестов, приведенных в списке литературы данного пособия.

ПРИРОДНЫЕ (ВРОЖДЕННЫЕ) КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

ТЕСТ 6

ЗДОРОВЫ ЛИ ВЫ ФИЗИЧЕСКИ?

На каждый вопрос нужно выбрать один вариант ответа.

1. Как часто вы занимаетесь физическими упражнениями:
 - а) четыре раза в неделю;
 - б) два-три раза в неделю;
 - в) один раз в неделю;
 - г) иногда.
2. Какое расстояние проходите пешком за один день:
 - а) 4 км;
 - б) около 4 км;
 - в) менее 1,5 км;
 - г) 500 метров.
3. Отправляясь на работу или по магазинам, вы:
 - а) идете пешком;
 - б) часть идете пешком, а часть, используя транспорт;
 - в) всегда используете транспорт.
4. Если перед вами выбор — идти по лестнице или использовать лифт, вы:
 - а) поднимаетесь всегда по лестнице;
 - б) поднимаетесь по лестнице, если в руках нет груза;
 - в) иногда пользуетесь лестницей;
 - г) всегда пользуетесь лифтом.
5. По выходным дням вы:
 - а) несколько часов работаете по дому или в саду;
 - б) целый день в движении, но без физического труда;

в) совершаете несколько коротких прогулок;

г) читаете и смотрите телевизор.

За ответ “а” получаете 4 очка, “б” — 3 очка, “в” — 2, “г” — 1.

Если в сумме вы набрали:

менее 8 очков — вы ленивы, физические упражнения вам просто необходимы;

8–12 очков — вам нужно больше заниматься физическими упражнениями;

13–18 очков — вы активны и сохраняете физическую форму;

более 18 очков — вы очень активны и вполне здоровы физически.

ТЕСТ 7

ЗДОРОВЫ ЛИ ВЫ ДУХОВНО?

Выбирайте один вариант ответа: “да”, “иногда”, “нет”.

1. Захлестывают ли вас эмоции?
2. Пытаетесь ли вы избегать людей, при общении с которыми испытываете дискомфорт?
3. Спрашиваете ли вы одобрения ваших поступков у всех знакомых?
4. Обладаете ли вы способностью посмотреть на себя со стороны?
5. Боитесь ли вы оставаться в одиночестве?
6. Возникает ли у вас ощущение, что вы больше не контролируете ход вашей жизни?
7. Считаете ли вы, что ощущение подавленности — признак слабости?
8. Считаете ли вы, что стопроцентные хорошие взаимоотношения в принципе невозможны?
9. Возникает ли у вас чувство изолированности от окружающего мира?
10. Бывает ли так, что вы себе не нравитесь?
11. Впадаете ли вы в депрессию?
12. Бывает ли у вас такое чувство, что вы уже никому ничего не можете дать?
13. Кажется ли вам, что ваши знакомые не очень хорошо о вас отзываются?
14. Избегаете ли вы контактов с людьми?
15. Испытываете ли вы недовольство собой и затаиваете ли злобу?
“Да” оценивается в 4 очка, “иногда” — 3 очка, “нет” — 1 очко.

Если в сумме вы набрали:

менее 20 очков — вы человек рациональный;

20–30 очков — вы человек уравновешенный и здоровый;

31–45 очков — вы страдаете от сомнений и неудовлетворенности жизнью. Помните, что совершенных людей нет. Старайтесь показать себя с лучшей стороны. Будьте добрее;

46–60 очков — вы слишком близко принимаете все к сердцу. Нужно пересмотреть свой образ жизни.

ТЕСТ 8

В ПОРЯДКЕ ЛИ У ВАС НЕРВЫ?

Варианты ответов на каждый вопрос: “очень”, “не особенно”, “нет”.

Раздражает ли вас:

- 1) смятая страница газеты, которую вы хотите прочитать;
- 2) женщина “в годах”, одетая, как молоденькая девушка;
- 3) чрезмерная близость собеседника (например, в трамвае в час пик);
- 4) курящая на улице женщина;
- 5) когда какой-то человек кашляет в вашу сторону;
- 6) когда кто-то грызет ногти;
- 7) когда кто-то смеется невпопад;
- 8) когда кто-то пытается учить вас, что и как нужно делать;
- 9) когда на встречу с вами опаздывают;
- 10) когда в кинотеатре сидящий перед вами все время вертится и комментирует фильм;
- 11) когда вам пытаются пересказать содержание книги, которую вы собираетесь прочитать;
- 12) когда вам дарят ненужные вещи;
- 13) громкий разговор в общественном транспорте;
- 14) слишком сильный запах духов;
- 15) человек, который жестикулирует во время разговора;
- 16) коллега, который часто употребляет иностранные слова.

За ответе “очень” вы получаете 3 очка, “не особенно” — 1 очко, “нет” — 0 очков.

Если в сумме вы набрали:

менее 12 очков — вы весьма спокойный человек, реально смотрите на жизнь, вас нелегко вывести из равновесия;

12–40 очков — вас можно отнести к самой распространенной группе людей; вас раздражают вещи только самые неприятные, но из обыденных невзгод вы не делаете драму;

более 40 очков — вас все раздражает, вы легко выходите из себя, а это расшатывает нервы, от чего страдаете вы и окружающие.

ТЕСТ 9

КАКАЯ У ВАС ПАМЯТЬ?¹

Вам предлагается запомнить приведенные далее слова вместе с порядковыми номерами, под которыми они значатся в списке.

Для запоминания 20 слов дается 40 секунд.

- | | | | |
|---------------|-------------|---------------|--------------|
| 1. Украинец | 6. Любовь | 11. Масло | 16. Глагол |
| 2. Экономика | 7. Ножницы | 12. Бумага | 17. Дизайнер |
| 3. Каша | 8. Совесть | 13. Пирожное | 18. Зима |
| 4. Татуировка | 9. Глина | 14. Логика | 19. Свеча |
| 5. Нейтрон | 10. Словарь | 15. Социализм | 20. Вишня |

Число правильно воспроизведенных слов умножьте на 100 и разделите на 20. Вы получите процент вашей продуктивности запоминания:

- | | | | | |
|----|---|------|---|--------------------|
| 90 | — | 100% | — | отлично; |
| 70 | — | 90% | — | очень хорошо; |
| 50 | — | 70% | — | хорошо; |
| 30 | — | 50% | — | удовлетворительно; |
| 10 | — | 30% | — | плохо; |
| 0 | — | 10% | — | очень плохо. |

ТЕСТ 10

НАБЛЮДАТЕЛЬНЫ ЛИ ВЫ?

Выберите один из вариантов ответа.

1. Вы заходите в другую организацию:
 - а) обращаете внимание на расположение столов и стульев;
 - б) обращаете внимание на точное расположение предметов;
 - в) разглядываете, что висит на стенах.
2. Встречаясь с человеком, вы:
 - а) смотрите ему только в лицо;

¹ Приводится по: *Кур'єр* для всіх.

- б) незаметно оглядываете его с ног до головы;
 - в) обращаете внимание лишь на отдельные части лица (глаза, нос и др.).
3. Что вам запоминается из увиденного пейзажа:
- а) цветы;
 - б) небо;
 - в) чувство радости или грусти, охватившее вас тогда.
4. Когда вы утром просыпаетесь, то:
- а) сразу вспоминаете, что вам предстоит сделать;
 - б) вспоминаете, что снилось;
 - в) обдумываете, что произошло вчера.
5. Когда вы садитесь в общественный транспорт, то:
- а) проходите вперед, ни на кого не глядя;
 - б) разглядываете тех, кто стоит рядом;
 - в) обмениваетесь несколькими словами со стоящими рядом.
6. На улице вы:
- а) наблюдаете за транспортом;
 - б) смотрите на фасады домов;
 - в) наблюдаете за прохожими.
7. Когда вы смотрите на витрину, то:
- а) интересуетесь лишь тем, что может вам пригодиться;
 - б) смотрите на то, что вам в данный момент не нужно;
 - в) несколько раз рассматриваете каждый предмет.
8. Если вам дома нужно что-то найти, то вы:
- а) сосредоточиваетесь на том месте, где, как вы предполагаете, могли оставить этот предмет;
 - б) ищете везде;
 - в) просите других помочь вам.
9. Рассматривая старый групповой снимок ваших близких, вы:
- а) волнуетесь;
 - б) посмеиваетесь;
 - в) пытаетесь узнать тех, кто снят.
10. Представьте, что вам предложили сыграть в азартную игру, которую вы не знаете, вы:
- а) пытаетесь научиться в нее играть и выигрывать;
 - б) отказываетесь от этой затеи через какое-то время;
 - в) вообще не играете.
11. Ожидая кого-то в парке, вы:
- а) наблюдаете за теми, кто рядом;
 - б) читаете газету;
 - в) о чем-то думаете.

12. В звездную ночь вы:
- а) разглядываете созвездия;
 - б) просто смотрите на небо;
 - в) вообще не смотрите на небо.
13. Читая книгу, вы:
- а) помечаете карандашом то место, до которого вы дошли;
 - б) оставляете закладку;
 - в) доверяете своей памяти.
14. О своих соседях вы помните:
- а) имя и отчество;
 - б) внешность;
 - в) ни то, ни другое.
15. Оказавшись перед сервированным столом, вы:
- а) восхищаетесь его изысканностью;
 - б) проверяете, все ли на месте;
 - в) смотрите, все ли стулья стоят как нужно.

Теперь подсчитайте количество набранных вами очков за каждый выбранный вами вариант ответа на вопросы в соответствии с приведенной далее таблицей.

Номер вопроса	Очки за вариант ответа		
	а	б	в
1	3	10	5
2	5	10	3
3	10	5	3
4	10	3	5
5	3	5	10
6	5	3	10
7	3	5	10
8	10	5	3
9	5	3	10
10	10	5	3
11	10	5	3
12	10	5	3
13	10	5	3
14	10	3	5
15	3	10	5

Если в сумме вы набрали:

45–50 очков — вы слишком заняты, чтобы быть наблюдательным. Вас не интересуют мысли тех, кто рядом с вами;

51–74 очка — вас не слишком интересует манера поведения других, и в общении не возникает серьезных психологических проблем; ваша наблюдательность в норме;

75–99 очков — у вас развита наблюдательность, но все же при оценке иногда вас подводит предубежденность;

100–150 очков — вы чрезвычайно наблюдательны и в состоянии с завидной точностью оценить другого человека.

ТЕМПЕРАМЕНТ

Для оценки влияния на ваше рабочее поведение степени проявления свойственного вам темперамента воспользуемся методикой ТАРТ¹. Основанием для этого являются выводы психолога Д. Кэйрси о наличии связи между типом личности и темпераментом. Оказалось, что четыре сочетания предпочтений типа личности соответствуют четырем типам темперамента, которые отмечались у людей на протяжении веков. Вот эти четыре сочетания:

1. СТ (SJ) — сенсорные статики (флегматики).
2. СД (SP) — сенсорные динамики (холерики).
3. НЦ (NF) — интуитивные иррационалы (меланхолики).
4. НР (NT) — интуитивные рационалы (сангвиники).

Каждый из 16 типов личности попадает под одно из этих сочетаний. Одним из способов определения вашего темперамента является сверка этих сочетаний с буквенным кодом вашего типа личности. У людей типа СТ и СД — это вторая и четвертая буквы. У людей типа НЦ и НР — это средние буквы (табл. 8).

Таблица 8

1	2	3	4
СТ	СД	НЦ	НР
ЭСРТ	ЭСРД	ЭНЦТ	ЭНРТ
ИСРТ	ИСРД	ИНЦТ	ИНРТ
ЭСЦТ	ЭСЦД	ЭНЦД	ЭНРД
ИСЦТ	ИСЦД	ИНЦД	ИНРД

¹ Здесь используется сокращенный и адаптированный нами вариант методики ТАРТ (см.: Тигер П., Бэррон-Тигер Б. Указ. соч.).

Содержание методики: описание каждого из четырех темпераментов человека через раскрытие их сильных и слабых сторон, которые могут проявиться в процессе работы.

Как пользоваться методикой.

Обратитесь еще раз к коду вашего типа личности. Найдите его в табл. 8 и подчеркните.

Определите код вашего темперамента.

Если код вашего типа личности находится в графе 1 или 2, то выпишите из его буквенного изображения 2-ю и 4-ю буквы. Это и будет код вашего темперамента: СТ (флегматик) или СД (холерик).

Если же код вашего типа личности находится в графе 3 или 4, то выпишите из его буквенного обозначения 2-ю и 3-ю буквы. Это и будет код вашего темперамента: НЦ (меланхолик) или НР (сангвиник).

Ознакомьтесь с общим описанием проявлений черт вашего темперамента. Оцените, насколько вы отмечали их проявление у себя. Даже если вы не сомневаетесь, к какому типу личности принадлежите, советуем прочитать описания всех четырех темпераментов, прежде чем делать вывод, какой из них наиболее полно соответствует вашему характеру. Пусть вас не беспокоит, совпадает ли буквенный код выбранного вами описания с типом личности, который вы уже определили для себя. Скорее всего, буквы совпадут, но не исключена возможность расхождения.

Ознакомьтесь с описанием сильных и слабых сторон вашего темперамента, которые могут проявиться в работе. “Примерьте” их на себя. Отметьте те из них, в проявлении которых вы не сомневаетесь.

Сопоставьте полученные результаты с сильными и слабыми сторонами вашего типа личности (методика Практикума-2), а также с характеристиками вашей модели делового человека (методика 2 Практикума-3). Уточните представление об иерархии ваших деловых качеств.

Тип темперамента СТ: сенсорные статики (флегматики)
ЭСРТ, ИСРТ, ЭСЦТ, ИСЦТ

Как вы уже знаете, сенсорники верят только фактам, достоверной информации, прошлому опыту и тем сведениям, которые они получают с помощью пяти органов чувств. Статики предпочитают жить в организованном, упорядоченном мире, ими движет желание принимать решения. В сочетании эти два предпочтения дают сенсорного статика, то есть тип человека сугубо прагматичного и решительного.

Из всех четырех темпераментов тип СТ наиболее привержен традициям. Система ценностей людей типа СТ включает в себя закон и порядок, надежность, соблюдение правил поведения в обществе, послушание. Их поведение мотивировано сильным желанием принести пользу обществу. Люди типа СТ уважают авторитет, иерархию, порядок и, как правило, склонны к консерватизму. Они повинуются чувству долга, стараются поступать так, как считается правильным, на них всегда можно положиться. Они надежны и, что очень важно, обладают чувством ответственности.

На работе люди типа СТ испытывают потребность в том, чтобы в них нуждались. Они стремятся служить обществу и делать то, что считается правильным. Они ценят стабильность, порядок, взаимопомощь, логичность поступков и чувство ответственности. Как правило, они серьезные и трудолюбивы. СТ предъявляют к себе и другим высокие требования.

Сильные стороны. СТ практичны, организованны, дотошны, в работе любят систему. Они придают большое значение документам, инструкциям, контрактам, расписаниям. Они прекрасно справляются с работой, где необходимы контроль и регламент. СТ предпочитают иметь дело только с достоверными фактами, используют свои способности на благо той организации, где работают. Они гордятся тем, что делают только то, что считают правильным. Они очень хорошо видят, чему надо уделить первоочередное внимание, и выполняют поставленные задачи имеющимися в их распоряжении средствами с максимальной эффективностью. Если СТ берутся за дело, они обязательно доводят его до конца. В своих лучших проявлениях СТ положительны, надежны, достойны доверия, никогда не подводят.

Потенциально слабые стороны. Людей типа СТ не слишком интересуют теории и абстрактные идеи. Они ориентированы не столько на будущее, сколько на настоящее. Долгосрочное планирование, как правило, не по их части. Порой СТ слишком спешат с принятием решений. Они склонны видеть мир черно-белым и не принимают во внимание все многообразие оттенков. Они бывают негибкими, с трудом приспосабливаются к изменившимся условиям, склонны сопротивляться новым, необычным или неопробованным подходам к той или иной проблеме. Они, скорее, будут требовать доказательств, что новый способ решения задачи сработает, чем постараются сами разобраться в нем. Крайние проявления недостатков СТ — негибкость, догматизм, отсутствие фантазии.

Тип темперамента СД: сенсорные динамики (холерики) ЭСРД, ИСРД, ЭСЦД, ИСЦД

Как вы уже знаете, сенсорики сосредоточены на том, что можно увидеть, услышать, осязать, обонять и пробовать на вкус, и доверяют только тому, что можно измерить или обосновать. Динамики любят, чтобы перед ними оставались открытыми все возможности, предпочитают жить без оков. В сочетании эти два предпочтения дают сенсорного динамика, тип личности увлекающейся и непосредственной. Девизом для людей типа СД может стать призыв: “Ешь, пей и веселись!”

Из всех типов темперамента наибольшее количество искателей приключений приходится на тип СД. Эти люди живут действием, порывом. Они сосредоточивают свое внимание на сиюминутных делах и способны давать оценки только на данный момент. Поскольку приоритетами СД являются свобода и стихийность (непредсказуемость), они очень редко выбирают себе ту область деятельности, которая предполагает жесткую структуру, где слишком много ограничений. Эти люди любят идти на риск, хорошо приспосабливаются к изменяющимся обстоятельствам, прагматичны, у них легкий характер. СД ценят высокий уровень профессионализма в любой области деятельности. В них часто видят искателей приключений, живущих на грани риска.

На работе люди типа СД стремятся к активным и свободным действиям, повинуясь внутреннему импульсу. Они концентрируют свое внимание на том, чего можно добиться здесь и сейчас. СД ценят героические поступки и высокое мастерство. Идеал СД — это герои и мастера своего дела. Они любят часто переходить от одной задачи к другой.

Сильные стороны. Люди типа СД имеют ясное представление о том, что происходит вокруг, и быстро улавливают открывающиеся возможности. Они отлично проявляют себя в решении практических задач, подходят к ним гибко, смело, изобретательно. СД не боятся идти на риск или при необходимости на импровизацию. Не будучи приверженцами традиций, как, например, СТ, люди типа СД с удовольствием вносят коррективы в свои действия в ответ на возникшую необходимость или в кризисных обстоятельствах. Однако так же, как и СТ, они предпочитают иметь дело с фактами и конкретными проблемами, а не с теориями или идеями. СД хорошо разбираются в людях благодаря своей наблюдательности и проницательности и могут хорошо проявить себя в качестве посредников на переговорах.

Они действуют эффективно, не растрачивают усилий зря. Многие (но не все) СД умеют обращаться с инструментами и механизмами, с тем, чем можно управлять физически и что требует высокой точности. В самых лучших своих проявлениях СД — люди изобретательные, вежливые, привлекающие к себе интерес и внимание.

Потенциально слабые стороны. СД часто бывают непредсказуемы для окружающих и порой не продумывают заблаговременно и тщательно свои действия. Они не интересуются теоретическими, абстрактными или концептуальными построениями, и от их внимания могут ускользнуть связи между событиями или закономерности явлений. Когда критическая точка в той или иной ситуации пройдена, у людей типа СД часто угасает энтузиазм. Поскольку они предпочитают иметь перед собой максимальное количество вариантов и возможностей, то не всегда следуют общепринятым правилам и порой уклоняются от взятых на себя обязательств или нарушают свои и чужие планы. В самых худших своих проявлениях это люди ненадежные, безответственные, инфантильные и импульсивные.

Тип темперамента НЦ: интуитивные иррационалы (меланхолики)
ЭНЦТ, ИНЦТ, ЭНЦД, ИНЦД

Как вы уже знаете, для интуитивов важны смысл, взаимосвязи, вероятности. Иррационалы, принимая решения, руководствуются личными, субъективными ценностями. В сочетании эти два предпочтения дают интуитивного иррационала — человека, стремящегося к духовному самосовершенствованию, к наиболее полному взаимопониманию. Из всех четырех темпераментов НЦ наиболее философски настроены. Они как будто постоянно ищут смысл жизни. Они очень высоко ценят цельность и неповторимость людей, а также их взаимоотношения. Они склонны идеализировать других. Люди типа НЦ концентрируют свое внимание на потенциале человеческой личности и часто используют свой дар, чтобы помогать другим развивать в себе духовное самосознание, что приносит им огромное удовлетворение. НЦ — прекрасные собеседники, могут быть катализаторами позитивных перемен.

На работе НЦ любят использовать свою врожденную способность понимать других людей, находить с ними общий язык. Они обладают естественным даром сопереживать. Их внимание направлено на нужды людей, работающих вместе с ними, например сослуживцев, коллег, пациентов или клиентов.

Сильные стороны. НЦ знают, как выявить лучшие качества других людей, и понимают, что нужно сделать, чтобы они проявили себя на работе с наилучшей стороны. НЦ умеют предотвращать потенциальные конфликтные ситуации и способствуют тому, чтобы коллектив работал с большей эффективностью. НЦ обладают даром создавать комфортную психологическую обстановку и способствуют тому, чтобы работники получали удовлетворение от своего участия в проектах. Когда люди типа НЦ хвалят кого-то за хорошую работу, они обычно высоко оценивают личность, а не само достижение. НЦ творчески подходят к решению проблем. Они красноречивы и, как правило, неплохо владеют пером. Их идеи и поступки могут вызвать в людях энтузиазм. В своих лучших проявлениях НЦ — это люди, обладающие “харизмой”, внимательные и понимающие.

Потенциально слабые стороны. НЦ склонны принимать решение исключительно на основе своих личных пристрастий. Им трудно проявить объективность. Они принимают чужие трудности слишком близко к сердцу и в результате оказываются погруженными с головой в проблемы других людей. Они не любят ни критиковать кого бы то ни было, ни воспитывать, однако к себе чрезвычайно строги, во всем склонны винить самих себя. Иногда они готовы поступиться своим мнением ради достижения гармонии в отношениях. Порой они проявляют слишком большой идеализм, чужды практичности. В своих худших проявлениях люди типа НЦ бывают угрюмы, непредсказуемы и чересчур поддаются эмоциям.

Тип темперамента НР: интуитивные рационалы (сангвиники)
ЭНРТ, ИНРТ, ЭНРД, ИНРД

Вы уже знаете о том, что интуитивы концентрируют свое внимание на поисках скрытого смысла. Помните вы и о том, что рационалы подходят к решению проблем с объективных позиций и руководствуются логикой. В сочетании эти два предпочтения создают интуитивного рационала — человека интеллектуального и компетентного. Из всех четырех темпераментов тип НР наиболее независимый. Движущая сила людей типа НР — стремление к знанию. Их требования к себе и окружающим чрезвычайно высоки. Любопытные от природы НР обычно рассматривают проблемы во всех их проявлениях, многогранно. НР отлично видят разные варианты, разбираются в сложных вопросах и находят пути решения как практических, так и

теоретических (гипотетических) проблем. Часто они играют роль “архитекторов перемен”.

В работе НР с удовольствием применяют свои способности для просчитывания разных вариантов, логического анализа и поисков путей решения проблем. Они заинтересованы в постоянном повышении своего образовательного уровня как просто ради самих знаний, так и ради более отдаленных (стратегических) целей.

Сильные стороны. НР обладают даром воображения, среди них встречаются прекрасные новаторы. Разнообразные возможности и варианты видны им так же хорошо, как и полная картина. Они способны выработать концепцию, наметить план изменений внутри организации. Им нет равных (и это доставляет им огромное удовольствие) в разработке стратегических планов, они системно подходят к достижению своих целей. НР разбираются в сложных теоретических идеях и умеют выделять из процесса общие принципы и закономерности. Чем сложнее поставленная перед ними задача, тем лучше для них. Они требуют большого напряжения сил как от себя, так и от окружающих. НР хорошо воспринимают конструктивную критику и не относят ее на свой личный счет. В своих лучших проявлениях это люди, внушающие доверие, отличающиеся острым умом и богатым воображением.

Потенциально слабые стороны. У людей типа НР настолько сложный характер, что окружающие часто не понимают их. НР иногда склонны не замечать очевидных вещей. НР могут проявлять себя отчаянными скептиками, они часто бросают вызов общепринятым правилам, установившимся мнениям или обычаям. Иногда у них бывают конфликты с руководством, их часто обвиняют в склонности к снобизму. НР часто не замечают, как чувствуют себя рядом с ними другие люди, гармония во взаимоотношениях их не волнует, они не придают значения эмоциям. В людях типа НР силен дух соперничества, они стремятся везде и во всем быть первыми. Они даже могут отказаться от участия в каком-либо проекте и палец о палец не ударят, если не уверены в успехе. В своих худших проявлениях НР самонадеянны, держатся холодно, отчужденно, замыкаются в своем внутреннем мире.

После ознакомления с описанием сильных и слабых сторон Вашего темперамента, возможно, его смогли уточнить. Какой же из четырех темпераментов Вам наиболее близок теперь?

СТ

СД

НЦ

НР

А какой тип личности вы определили для себя в Практикуме-1? Напишите.

Если ваш тип личности совпадает с вашим выбором типа темперамента, это еще раз свидетельствует о том, что вы правильно определили свой тип личности.

Если ваш тип личности не совпадает с выбранным вами типом темперамента, это может означать, что вы неправильно определили свой истинный тип личности по тестам Практикума-1.

Предположим, вы пришли к выводу, что вашим типом личности является ЭНЦД, но у вас наблюдается определенная тяга к темпераменту НР. Скорее всего, вы на самом деле ЭНРД, а не ЭНЦД. В таком случае советуем вам вернуться к этим тестам и перечитать уточняющие характеристики типов личности ЭНЦД и ЭНРД и еще раз подумать о том, какая из них соответствует вам больше.

Предположим далее, что, перечитав уточняющие характеристики, вы остались при своем первом мнении, то есть, что вы принадлежите к типу ЭНЦД. Не отчаивайтесь! Есть еще одно объяснение, почему результаты не совпадают. По мере взросления все мы естественным образом “сглаживаем” свои личные качества, развивая в себе слабовыраженные предпочтения. Этот процесс называется “развитием типа личности”. Иными словами, это значит, что если вы принадлежите к типу ЭНЦД, но активно развиваете предпочтение “рациональность”, темперамент НР становится вам более близок.

В завершение обратим ваше внимание на то, что процесс идентификации своего типа темперамента весьма сложен и не всегда дает ожидаемый результат на основе применения только одной методики. Поэтому рекомендуем при необходимости уточнения правильности вашего выбора обратиться к тестам из книг: *Обозов Н. Н., Щёкин Г. В.* Психология работы с людьми. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 1999. — С. 80—86 или *Литвинцева Н. А.* Психологический автопортрет. — М.: Управление персоналом, 1996. — С. 27—33.

ХАРАКТЕР

Содержание методики: система тестов по оценке проявления различных сторон характера.

Как пользоваться методикой.

Выберите черту характера, степень проявления которой у себя вы бы хотели определить.

Подберите из представленного далее набора тестов тот, который позволяет выявить данную черту характера.

Внимательно ознакомьтесь с содержанием тестовой методики и постарайтесь строго следовать ей в ходе тестирования.

Подсчитайте результаты тестирования и ознакомьтесь с их интерпретацией. Отметьте степень проявления у вас этой черты характера на вашей модели делового человека.

Переходите к определению очередной черты вашего характера, пользуясь этой же методикой.

ТЕСТ 11

СИЛЬНЫЙ ЛИ У ВАС ХАРАКТЕР?

Ознакомившись с каждым из предлагаемых вопросов, выберите тот из вариантов ответа, который вам ближе других. Возле каждого варианта поставьте соответствующее ему количество очков из таблицы “Оценка ответов”.

Просуммируйте набранное вами количество очков и определите, к какой из четырех групп, перечисленных в конце данного теста, вы можете себя отнести.

Ознакомьтесь с оценкой силы характера для вашей группы результатов.

1. *Часто ли вы задумываетесь над тем, какое влияние оказывают ваши поступки на окружающих:*
 - а) очень редко;
 - б) достаточно часто;
 - в) очень часто.
2. *Случается ли вам говорить что-либо такое, во что вы сами не верите, но утверждаете из-за упрямства, наперекор другим либо из “престижных” соображений:*
 - а) да;
 - б) нет.
3. *Какие из перечисленных далее качеств вы более всего цените в людях:*
 - а) настойчивость;
 - б) широту мышления;
 - в) эффектность, умение “показать себя”.
4. *Имеете ли вы склонность к педантизму:*
 - а) да;
 - б) нет.

5. *Быстро ли забываете о неприятностях, которые случаются с вами:*
 - а) да;
 - б) нет.
6. *Любите ли вы анализировать свои поступки:*
 - а) да;
 - б) нет.
7. *Находясь в кругу лиц, хорошо вам известных:*
 - а) стараетесь сохранить тон, принятый в этом кругу;
 - б) остаетесь самим собой.
8. *Приступая к трудному заданию, стараетесь ли вы не думать об ожидающих вас трудностях:*
 - а) да;
 - б) нет.
9. *Какое из перечисленных далее определений, по вашему мнению, более всего подходит к вам:*
 - а) мечтатель;
 - б) “рубаха-парень”;
 - в) усерден в труде;
 - г) пунктуален, аккуратен;
 - д) “философ” в широком смысле этого слова;
 - е) суетный человек.
10. *При обсуждении того или иного вопроса вы:*
 - а) высказываете свою точку зрения, хотя, быть может, она отличается от мнения большинства;
 - б) считаете, что в данной ситуации лучше промолчать, хотя и имеете иную точку зрения;
 - в) поддерживаете большинство, оставаясь при своем мнении;
 - г) не утруждаете себя раздумьями и принимаете точку зрения, которая преобладает.
11. *Какое чувство вызывает у вас неожиданный вызов к руководителю:*
 - а) раздражение;
 - б) тревогу;
 - в) озабоченность;
 - г) никакого.
12. *Если в пылу полемики ваш оппонент “сорвется” и допустит личный выпад против вас, как вы поступите:*
 - а) ответите ему в том же тоне;
 - б) проигнорируете этот факт;
 - в) демонстративно оскорбитесь;
 - г) предложите сделать перерыв.

13. Если ваша работа забракована, это вызовет у вас:
- а) досаду;
 - б) стыд;
 - в) гнев.
14. Если вы попадаете впросак, кого вините в первую очередь:
- а) себя самого;
 - б) “фатальное невезение”;
 - в) прочие “объективные обстоятельства”.
15. Кажется ли вам, что окружающие вас люди — будь то руководители, коллеги или подчиненные — недооценивают ваши способности и знания:
- а) да;
 - б) нет.
16. Если друзья или коллеги начинают над вами подтрунивать, что вы делаете:
- а) злитесь на них;
 - б) стараетесь ретироваться;
 - в) не раздражаясь, начинаете подыгрывать им;
 - г) отвечаете смехом и, как говорится, “ноль внимания”;
 - д) делаете безразличный вид и даже улыбаетесь, но в душе негодуете.
17. Если вы спешите и вдруг на обычном месте не находите своего портфеля (зонтика, перчаток и т. п.), как вы поступите:
- а) будете продолжать поиск молча;
 - б) будете искать, попутно обвиняя своих домашних в беспорядке;
 - в) уйдете без нужной вам вещи.
18. Что скорее всего выведет вас из равновесия:
- а) длинная очередь в приемной;
 - б) толчея в общественном транспорте;
 - в) необходимость приходиться в определенное место несколько раз по одному и тому же вопросу.
19. Закончив спор, продолжаете ли вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения:
- а) да;
 - б) нет.
20. Если для выполнения срочной работы вам представится возможность выбрать себе помощника, кого из возможных кандидатов вы выберете:
- а) человека исполнительного, но безынициативного;
 - б) человека знающего, но упрямого и спорщика;
 - в) человека одаренного, но с ленцой.

Оценка ответов

Ответ	Очки за номер вопроса																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	0	0	1	2	0	2	2	0	0	2	0	0	2	2	0	0	2	1	0	0
б	1	1	1	0	2	0	0	2	1	0	1	2	1	0	2	1	0	0	2	1
в	2	-	0	-	-	-	-	-	3	0	2	1	0	0	-	2	1	2	-	2
г	3	-	-	-	-	-	-	-	2	0	0	3	-	-	-	0	-	-	-	-
д	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
е	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Результаты.

Менее 15 очков. Увы, человек вы слабохарактерный, неуравновешенный и, пожалуй, беззаботный. В случающихся с вами неприятностях готовы винить кого угодно, кроме себя. И в дружбе, и в работе на вас трудно положиться. Задумайтесь над этим!

От 15 до 25 очков. У вас достаточно твердый характер. Вы обладаете реалистическими взглядами на жизнь, но не все ваши поступки равноценны. Бывают у вас и срывы, и заблуждения. Вы добросовестны и вполне терпимы в коллективе. И все же вам есть над чем подумать, чтобы избавиться от некоторых недостатков (можно не сомневаться, что вам это под силу!).

От 26 до 38 очков. Вы принадлежите к числу людей настойчивых и обладающих достаточным чувством ответственности. Цените свои суждения, но и считаетесь с мнениями других. Правильно ориентируетесь в возникающих ситуациях и в большинстве случаев умеете выбрать правильное решение. Это говорит о чертах сильного характера. Избегайте только самолюбования и всегда помните: сильный — это не значит жестокий.

Более 38 очков. Простите, но мы вам ничего не можем сказать. Почему? Потому что просто не верится, что есть люди с таким идеальным характером (а коль есть, то им просто нечего порекомендовать). А может быть, такая сумма очков — это результат не совсем объективной оценки своих поступков и поведения?

КАКАЯ У ВАС “ПРОБИВНАЯ СИЛА”?

ТЕСТ 12

Ответьте, пожалуйста, на вопросы теста, выбрав один из вариантов ответа на каждый из них. Подсчитайте, сколько у вас получилось

вариантов ответов “а”, “б” и “в”, и определите, какой из групп ответов они соответствуют.

Внимательно ознакомьтесь с оценкой вашей “пробивной силы”, соответствующей вашей группе ответов.

1. *Вы подошли к очереди по распродаже товара. Как вы поступите:*
 - а) займете очередь и будете надеяться, что вам хватит товара, хотя придется простоять не один час;
 - б) будете энергично протискиваться через толпу, распахивая людей локтями;
 - в) знаете, что “локти” — не лучшее средство, и пристраиваетесь в очереди к малознакомым людям.
2. *Если бы вы могли работать в авиации, кем бы вы хотели быть:*
 - а) стюардом на борту;
 - б) пилотом самолета;
 - в) диспетчером на аэродроме.
3. *Вам предложили сделать проект интерьера конторы вашей организации. Какой, по вашему мнению, цвет в нем должен преобладать:*
 - а) светло-голубой, салатовый, розовый;
 - б) красный или желтый;
 - в) темно-зеленый, синий.
4. *Что вам необходимо, чтобы в одиночестве двинуться на штурм вершины Эльбруса:*
 - а) немного сумасшествия;
 - б) отличная физическая форма;
 - в) уверенность в себе.
5. *Идете в театр на спектакль, который очень хотите увидеть. Оказывается, что билетов в кассе уже нет. Что вы делаете:*
 - а) злитесь, что не купили билет заранее;
 - б) пробуете пройти без билета, на это есть разные способы;
 - в) смеетесь в душе над отходящими от кассы — вы уже давно купили билет.
6. *Звонок, вы открываете дверь, перед вами неряшливо одетый мужчина, который говорит, что он вышел из больницы и просит одолжить немного денег, чтобы добраться домой. Как вы поступите:*
 - а) дадите немного денег;
 - б) захлопнете дверь, говоря, что он обманщик и вымогатель;
 - в) говорите, что дали бы денег, если бы он показал выписку из больницы.

Если у вас преобладают ответы:

“а” — вы не любите лезть вперед ни в прямом, ни в переносном смысле. Вас любят за любезность и скромность, но многие видят в вас человека, которого легко использовать как недотепу, кем на самом деле вы не являетесь;

“б” — вы относитесь к числу людей, которые идут по жизни, расталкивая всех локтями. Пробивной силы вам хватает. Вы любите обращать на себя внимание. Вам нравятся сила, смекалка и ум, вас шокируют сентиментальность и мягкость. Но не всегда победы приносят вам симпатии;

“в” — у вас достаточно пробивной силы, но одновременно и умения контролировать свои поступки. Вы никогда не ставите перед собой непосильные задания, идете к цели спокойно, уверенно и последовательно.

Если у вас примерно равное число ответов “а”, “б” и “в”, это означает, что вы “смешанный” тип, в котором не доминирует ни одна позиция — они изменяются в зависимости от обстоятельств.

ТЕСТ 13

РЕШИТЕЛЬНЫ ЛИ ВЫ?

Ответьте, пожалуйста, на каждый из вопросов, воспользовавшись одним из предложенных вариантов ответа. Подсчитайте количество выбранных вами вариантов “а”, “б” и “в” и определите, в какую из трех групп попали ваши ответы.

Ознакомьтесь с оценкой вашего характера для вашей группы ответов.

1. *Что, по-вашему, движет человеком прежде всего:*

- а) любопытство;
- б) желание;
- в) необходимость.

2. *Как вы думаете, почему люди переходят с одной работы на другую:*

- а) из-за большей зарплаты;
- б) другая работа больше по душе;
- в) их увольняют.

3. *Когда у вас случаются неприятности, вы:*

- а) откладываете их устранение на последний момент;
- б) ощущаете потребность проанализировать, насколько виноваты сами;
- в) не хотите даже думать о том, что случилось.

4. *Вы не успели вовремя сделать какую-то работу и:*
 - а) основательно подготавливаете объяснение;
 - б) заявляете о своей неудаче еще до того, как это станет известно;
 - в) с боязнью ждете, когда вас спросят о результатах.
5. *Когда вы достигаете какой-то поставленной цели, то встречаете известие об этом:*
 - а) по-разному, в зависимости от цели;
 - б) с бурными положительными эмоциями;
 - в) с чувством облегчения.
6. *Что бы вы рекомендовали очень стеснительному человеку:*
 - а) познакомиться с людьми другого склада, не страдающими застенчивостью;
 - б) избавиться от этого, обратившись к помощи психолога;
 - в) избегать ситуаций, требующих риска.
7. *Как вы поступите в конфликтной ситуации:*
 - а) напишете письмо;
 - б) поговорите с тем, кто вступил в конфликт;
 - в) попытаетесь разрешить конфликт через посредника.
8. *Какого рода страх возникает у вас, когда вы ошибаетесь:*
 - а) страх, что ошибка может изменить порядок, к которому вы привыкли;
 - б) страх потерять престиж;
 - в) страх наказания.
9. *Когда вы с кем-то разговариваете, то:*
 - а) время от времени отводите взгляд;
 - б) смотрите прямо в глаза собеседнику;
 - в) отводите взгляд, даже когда к вам обращаются.
10. *Когда вы ведете важный разговор, то:*
 - а) то и дело вставляете ничего не значащие слова;
 - б) тон разговора обычно остается спокойным;
 - в) повторяетесь, волнуетесь, ваш голос начинает вас подводить.

А теперь обратимся к результатам.

I. Если большинство ваших ответов соответствует варианту “а”, то вы не особенно решительный человек. Вы действуете не всегда достаточно активно и быстро, но только потому, что считаете — дело не стоит.

II. Если вы выбрали главным образом вариант “б”, то вы, безусловно, решительный человек. Вы часто пренебрегаете вещами, которые считаете мелкими, незначительными.

III. Если большинство ваших ответов относится к варианту “в”, то вы боитесь принимать решения. Ваше психологическое состояние нельзя назвать стабильным, благополучным.

ТЕСТ 14

АГРЕССИВНЫ ЛИ ВЫ?

Агрессивность, которая, по сути, есть не что иное, как сознательное стремление нанести вред ближнему, — это черта характера, которая, к сожалению, в той или иной степени присуща многим из нас, и мы проявляем ее в различных ситуациях. Агрессивность можно считать дочерью гнева. Если вы хотите знать, насколько серьезным элементом вашей натуры она является, примите участие в нашем тесте. Может быть, вы узнаете о себе нечто новое. И, может быть, это поможет вам лучше владеть собой.

Для этого ответьте “да” или “нет” на предложенные вопросы.

1. Легко ли вы выходите из терпения?
Да. Нет.
2. Уверены ли вы в приоритете силы над логикой?
Да. Нет.
3. Трудно ли вам удержаться от ссоры, если вы с кем-то категорически не согласны?
Да. Нет.
4. Считаете ли вы, что окружающие завидуют вам по тому или иному поводу?
Да. Нет.
5. Любите ли вы иногда делать что-то назло другим?
Да. Нет.
6. Бываете ли вы грубы в тех или иных ситуациях?
Да. Нет.
7. Любите ли вы читать детективы и смотреть боевики и фильмы ужасов?
Да. Нет.
8. Нравится ли вам высмеивать других, быть критичным и саркастичным?
Да. Нет.
9. Есть ли в вашей жизни кто-либо, кого вы по-настоящему ненавидите?
Да. Нет.

10. Бываете ли вы неприятны для окружающих?
Да. Нет.
11. Часто ли вы наказываете детей, если они этого заслуживают?
Да. Нет.
12. Считаете ли вы, что применение смертной казни в определенных случаях оправданно?
Да. Нет.
13. Впадали ли вы когда-нибудь в такую ярость, что разбивали какой-нибудь предмет?
Да. Нет.

Теперь подсчитаем баллы. Каждый ответ “да” — 5 баллов, “нет” — 0 баллов.

От 65 до 25 баллов. Вы явно склонны к агрессивным импульсам в отношении окружающих и потере контроля над собой. Содержание ваших высказываний, а также их форма и элементы, им сопутствующие, нередко свидетельствуют о намерении навредить другим, душевно ранить их. Вы можете даже сами не подозревать, что высказывание правды в глаза часто означает лишь проявление вашей агрессивности. Так же, как и то, что вы подчас не скупитесь на негативные оценки знакомых и близких, повышаете голос и используете чрезмерно острые аргументы, оспаривая отличную от вашей точку зрения. Подумайте, так ли уж конструктивно ваше поведение и так ли обязательна резко наступательная позиция? Может быть, вам удастся заменить сарказм юмором?

От 24 до 20 баллов. Вы не склонны к агрессивным импульсам по отношению к окружающим, хотя мягким или нерешительным человеком вас не назовешь. Вы контролируете свое поведение, в высказываниях о других сдержанны и стараетесь быть объективным, избегаете ситуаций, в которых есть риск быть неправильно понятым. Такое поведение вызывает уважение окружающих и предостерегает других от проявления к вам агрессивности.

19 баллов и менее. Вы относитесь к людям, которые добродушны к окружающим, полагая, что это наилучший способ взаимоотношений. Вы склонны верить в душевное богатство человека, доброту, справедливость и любовь как факторы, которые определяют нашу цивилизацию. Правда, вам не дано легко привлекать других к реализации собственных целей. А ваше умение владеть собственными чувствами нередко соединяется с недостатком уверенности в себе и достаточно легким подчинением мнению окружающих. Поэтому вы часто становитесь объектом агрессивности других. Не позволяйте садиться вам на шею!

КОНФЛИКТНЫЙ ЛИ У ВАС ХАРАКТЕР?

Ответьте, пожалуйста, на вопросы теста, выбрав один из вариантов ответа: “а”, “б” или “в”. Оцените каждый из ваших ответов в очках в соответствии с их ценой, данной в конце теста. Просуммируйте количество набранных вами очков за все ответы и определите группу, в которую они попали. Внимательно ознакомьтесь с оценкой уровня конфликтности вашего характера в описании, которое дано в соответствующей группе согласно сумме набранных вами очков.

На каждый вопрос выбирайте один ответ.

1. *Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпринимаете:*
 - а) не вмешиваетесь;
 - б) можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего;
 - в) всегда вмешиваетесь.
2. *На собрании вы критикуете руководство за ошибки:*
 - а) нет;
 - б) в зависимости от личного отношения к нему;
 - в) всегда.
3. *Ваш руководитель излагает свой план работы, который вам кажется неудачным. Предложите ли вы свой план:*
 - а) если другие вас поддержат, то да;
 - б) разумеется;
 - в) нет.
4. *Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями:*
 - а) только с теми, кто не обижается;
 - б) да, но только по принципиальным вопросам;
 - в) да, со всеми и по любому поводу.
5. *Кто-то пытается “пролезть” впереди вас без очереди. Что вы делаете:*
 - а) считая, что вы не хуже его, пытаетесь обойти очередь;
 - б) возмущаетесь, но про себя;
 - в) открыто высказываете свое негодование.
6. *Представьте себе, что рассматривается рационализаторское предложение вашего коллеги, в котором есть смелая идея, но есть и ошибки. Вы знаете, что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите:*
 - а) выскажетесь о плюсах и минусах этого предложения;

- б) скажете о его плюсах и предложите дать возможность опробовать идею;
- в) будете только критиковать.
7. *Представьте: свекровь (теща) постоянно говорит вам о необходимости экономить, о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи. Она хочет знать ваше мнение о последней покупке. Что вы ей скажете:*
- а) что одобряете покупку;
- б) что эта вещь безвкусна;
- в) поссоритесь с ней.
8. *Встречая подростков, которые ругаются и курят, как вы реагируете:*
- а) не вмешиваетесь;
- б) делаете им замечание;
- в) если это происходит в общественном месте, то отчитываете их.
9. *Заметив в ресторане, что вас обсчитывает официант, вы:*
- а) не даете ему чаевых, которые приготовили;
- б) попросите, чтобы он еще раз при вас подсчитал сумму;
- в) устраиваете скандал.
10. *Вы в доме отдыха. Администрация занимается посторонними делами, не выполняет свои обязанности. Возмущает ли это вас:*
- а) да, но вы не высказываетесь;
- б) жалуетесь на нее;
- в) вымещаете недовольство на младшем персонале.
11. *Вы спорите с вашим сыном(дочерью)-подростком и убеждаетесь, что он(она) прав(ва). Признаете ли вы свою ошибку:*
- а) да;
- б) нет;
- в) какой же у вас авторитет, если признаетесь, что не правы?

Оцените ваши ответы: “а” — 4 очка, “б” — 2 очка, “в” — 0 очков. Если вы набрали:

10–14 очков. Вы ищете повод для споров, большая часть которых мелочна. Любите критиковать только когда это выгодно вам. Подумайте, не скрывается ли за вашим поведением комплекс неполноценности.

15–29 очков. О вас говорят, что вы — конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение невзирая на то, как это повлияет на ваши служебные и личные отношения.

30–44 очка. Вы тактичны, легко избегаете конфликтных ситуаций, стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, не всегда решаетесь ее оказать. Может быть, вы ее требуете от других?

ТЕСТ 16

ОЦЕНКА УРОВНЯ ВАШЕЙ КОНФЛИКТНОСТИ¹

Ответьте, пожалуйста, на вопросы теста, выбрав один из предлагаемых вариантов ответа: “а”, “б” или “в”. Оцените каждый из ваших ответов в соответствии с ценой, указанной в таблице в конце теста. Просуммируйте баллы, набранные вами за все вопросы, и сопоставьте с предлагаемыми в таблице уровнями суммарного количества баллов. В соответствии с этим определите ваш уровень развития конфликтности — от 1 до 9. В заключение ознакомьтесь с проявлениями конфликтности в поведении и советами, как их преодолеть.

- 1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других:*
 - а) нет;
 - б) когда как;
 - в) да.
- 2. Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, а возможно, и ненавидят:*
 - а) да;
 - б) затрудняюсь ответить;
 - в) нет.
- 3. Кто вы в большей степени:*
 - а) пацифист;
 - б) принципиальный;
 - в) предприимчивый.
- 4. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями:*
 - а) часто;
 - б) периодически;
 - в) редко.

¹ Приводится по: *Психология личности: тесты, опросники, методики* / Авт.-сост. Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. — М.: Геликон, 1995.

5. *Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив:*
 - а) разработал бы программу работы коллектива на год вперед и убедил бы коллектив в ее целесообразности;
 - б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;
 - в) чаще бы советовался с людьми.
6. *В случае неудач какое состояние для вас наиболее характерно:*
 - а) пессимизм;
 - б) плохое настроение;
 - в) обида на самого себя.
7. *Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива:*
 - а) да;
 - б) скорее всего, да;
 - в) нет.
8. *Относите ли вы себя к людям, которым лучше сказать горькую правду в глаза, чем промолчать:*
 - а) да;
 - б) скорее всего, да;
 - в) нет.
9. *Из трех личных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего стараетесь изжить в себе:*
 - а) раздражительность;
 - б) обидчивость;
 - в) нетерпимость к критике других.
10. *Участвуя в совместной работе с коллегами, какую роль вы на себя берете:*
 - а) критика;
 - б) лидера;
 - в) генератора идей.
11. *Каким человеком считают вас ваши друзья:*
 - а) экстравагантным;
 - б) оптимистом;
 - в) настойчивым.
12. *С чем вам чаще всего приходится бороться:*
 - а) несправедливостью;
 - б) бюрократизмом;
 - в) эгоизмом.
13. *Что для вас наиболее характерно:*
 - а) недооцениваю свои способности;

б) оцениваю свои способности достаточно объективно;

в) переоцениваю свои способности.

14. Что вас приводит к столкновению и конфликту с людьми чаще всего:

а) излишняя инициативность;

б) излишняя критичность;

в) излишняя прямолинейность.

Номер вопроса	Оценочный балл за вариант ответа	Суммарное количество баллов	Уровень развития конфликтности
1	а) 1 б) 2 в) 3	14–17	1 — очень низкий
2	а) 3 б) 2 в) 1	18–20	2 — низкий
3	а) 1 б) 3 в) 2	21–23	3 — ниже среднего
4	а) 3 б) 2 в) 1	24–26	4 — чуть ниже среднего
5	а) 3 б) 2 в) 1	27–29	5 — средний
6	а) 2 б) 3 в) 1	30–32	6 — чуть выше среднего
7	а) 3 б) 2 в) 1	33–35	7 — выше среднего
8	а) 3 б) 2 в) 1	36–38	8 — высокий
9	а) 2 б) 1 в) 3	39–40	9 — очень высокий
10	а) 3 б) 1 в) 2		
11	а) 2 б) 1 в) 3		
12	а) 3 б) 2 в) 1		
13	а) 2 б) 1 в) 3		
14	а) 1 б) 2 в) 3		

А теперь проанализируем более подробно, какие качества характера, особенности поведения человека характерны для конфликтной личности.

Обобщение результатов исследований психологов и педагогов, наблюдения и жизненный опыт показывают, что к таким качествам и особенностям относятся:

- стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, там, где это возможно и невозможно, сказать свое последнее слово;
- желание быть настолько “принципиальным”, что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;

- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, также не всем нравится;
- критика, особенно критика необоснованная, недостаточно аргументированная, не только раздражает, но часто просто порождает конфликт;
- плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту;
- стремление сказать правду в глаза. Иногда бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматичную, ситуацию;
- стремление к независимости — хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать “все, что хочу” и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом;
- быть настойчивым, как известно, особенно в условиях конкуренции, очень важно, но если настойчивость граничит с навязчивостью, это уже раздражает;
- несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека вызывают, как правило, негативную реакцию;
- инициатива, особенно творческая, это хорошо, но когда человек проявляет инициативу там, где его, как говорится, не просят, это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию.

Исходя из сказанного сформулируем несколько правил поведения, направленных на то, чтобы преодолеть в себе негативные качества характера и поведения.

Правила поведения для конфликтных людей

1. Не стремитесь доминировать во что бы то ни стало.
2. Будьте принципиальны, но не боритесь ради принципа.
3. Помните, прямолинейность хороша, но не всегда.
4. Критикуйте, но не критиканствуйте.
5. Чаще улыбайтесь. Улыбка мало стоит, но дорого ценится.
6. Традиции хороши, но до разумного предела.
7. Сказать правду тоже надо уметь.
8. Будьте независимы, но не самоуверенны.
9. Не превращайте настойчивость в назойливость.

10. Не ждите справедливости к себе, если вы сами несправедливы.
11. Не переоценивайте своих способностей и возможностей.
12. Не проявляйте инициативы там, где в ней не нуждаются.

ИНТЕЛЛЕКТ

Понятие “интеллект” (от лат. *intellectus* — разумение, понимание, постижение) означает относительно устойчивую структуру умственных способностей индивида. В разных психологических концепциях интеллект отождествляется с системой умственных операций, со стилем и стратегией решения проблем, с эффективностью адаптации к различным обстоятельствам жизни.

Основной инструмент интеллекта — *мышление* как процесс познавательной деятельности человека, установление связей и отношений между познаваемыми объектами.

К важнейшим характеристикам интеллекта обычно относятся¹:

глубина — способность проникать в сущность вещей и явлений, понимать их причины, глубинные закономерности;

критичность — объективная оценка предметов и явлений, желание подвергать сомнению гипотезы и решения;

гибкость — способность переключаться с одной идеи на другую, в том числе противоположную собственной;

широта ума — способность видеть проблему широко, во взаимосвязи с другими явлениями;

быстрота — скорость решения задач, способность продуцировать много идей;

оригинальность — способность продуцировать новые идеи, отличные от общепринятых взглядов;

пытливость — потребность всегда находить наилучшее решение.

Используя эти характеристики в качестве критериев, вы можете поразмышлять об особенностях вашего интеллекта, опираясь при этом на перечисленные ниже вопросы.

Не довольствуетесь ли вы поверхностным восприятием действительности? Как легко отказываетесь от ошибочных идей? Умеете ли вы изобретать варианты? (В США кандидатам на руководящую должность предлагают придумать не менее 50 способов использования карандаша, стакана или другого привычного предмета. Попробуйте.) Замечаете ли вы у себя “топтание” или “зацикливание” мысли? Нет ли у вас ленисти ума, стойкого нежелания мыслить, боязни

¹ См.: Литвинцева Н. А. Указ. соч. — С. 122—123.

собственных идей? Решая задачу, вы смотрите на нее “свежим” взглядом или вспоминаете прошлый опыт и советы авторитетов? Быстро ли вы соображаете? Остроумны ли?

Сопоставьте, пожалуйста, итоги ваших размышлений с результатами предлагаемого далее теста.

ТЕСТ 17

КАКОВ ВАШ “КОЭФФИЦИЕНТ ИНТЕЛЛЕКТА”?¹

Тест основан на самооценке важнейшей характеристики интеллекта — скорости протекания умственных процессов. Согласно выводам его автора Г. Айзенка, скорость умственных процессов есть фундаментальный базис интеллектуальных различий между людьми. Но упорство и настойчивость могут компенсировать недостаточную скорость мышления. А при нехватке настойчивости можно растерять те преимущества, которые дала вам природа, наделив вас высоким темпом мышления. Даже если человек быстро соображает и достаточно настойчив, он может оказаться несобранным, склонным к поспешным действиям и неметодичным. Он хватается за первую же идею, пришедшую ему в голову, не утруждая себя проверкой того, правильно ли полученное решение. Плохая работа “детектора ошибок” приводит к очень низким результатам тестирования так же неотвратимо, как и недостаточная скорость мышления и отсутствие настойчивости.

Перед началом работы с тестом прочитайте инструкцию, которую следует строго соблюдать.

Инструкция.

Тест “IQ” характеризует вашу способность выявлять закономерности.

На работу с тестом вам дается ровно 30 минут. Старайтесь решить как можно больше заданий. Поэтому не задерживайтесь слишком долго над одним заданием, переходите к следующему. Но и не сдавайтесь слишком быстро, проявите настойчивость. Все 40 заданий за 30 минут не может решить никто.

Задания расположены в порядке нарастания трудности.

Ответ на задание состоит из одного числа, буквы или слова. Иногда нужно выбрать ответ из предложенных вариантов, иногда вы сами должны придумать ответ.

¹ Тест Г. Айзенка “Коэффициент интеллекта (IQ)” приводится по: *Литвинцева Н. А.* Указ. соч. — С. 137—154.

Примечания:

1. Точки обозначают количество букв в пропущенном слове. Например, (...) означает, что пропущенное слово состоит из трех букв.
2. При использовании последовательности букв русского алфавита не учитывайте букву “ё”.
3. Ответы к тесту приведены после заданий.

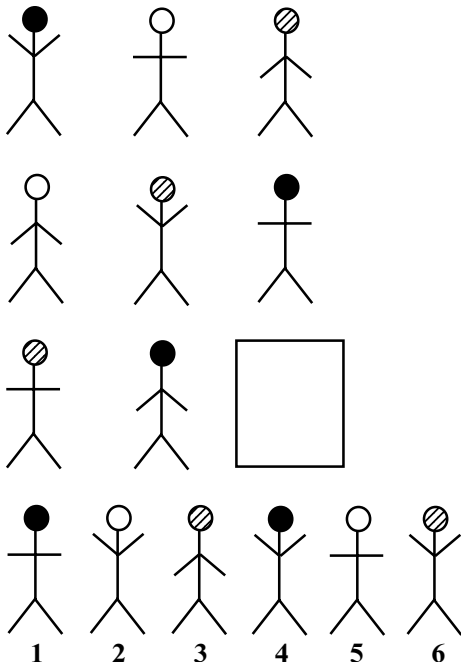
1. Вставьте пропущенное число.

36 30 24 18 ___

2. Подчеркните лишнее.

Байрон Шелли Китс Чемберлен Чосер

3. Какая из шести пронумерованных фигур подходит для пустого квадрата? (Напишите номер в квадрате.)



4. Вставьте пропущенное число.

4 9 17 35 ___ 139

5. Подчеркните город, который здесь лишний.

Шанхай

Каир

Льяса

Новый Орлеан

Дели

Квебек

6. Подчеркните слово, которое не является названием хоккейной команды.

ДЕПОТРО

МИОНДА

АРТААР

АТПКРАС

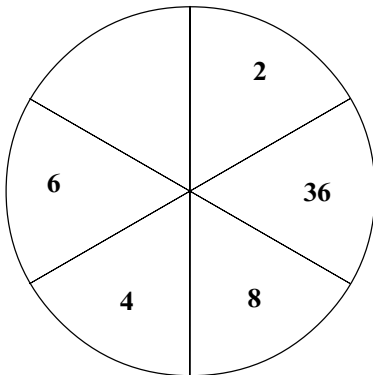
ОТРРКТА

7. Вставьте слово, пропущенное в скобках.

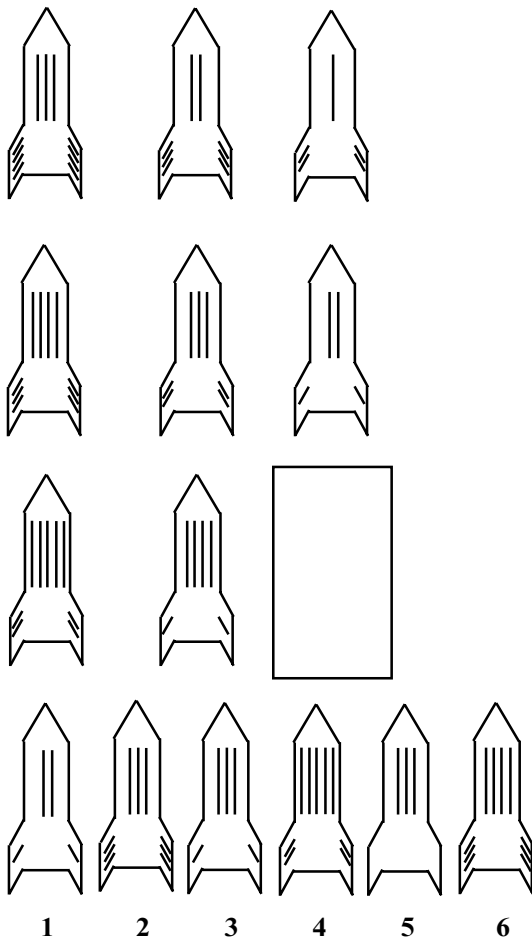
потрясение (удар) паралич

сыщик (....) сало

8. Вставьте пропущенное число.



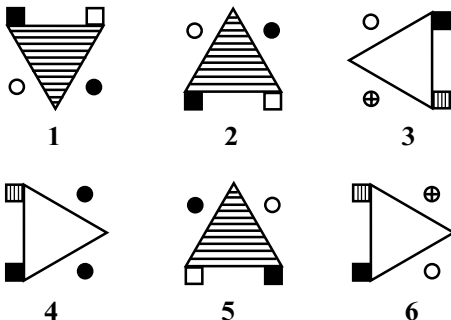
9. Какая из шести пронумерованных фигур подходит для пустого квадрата? (Напишите номер в квадрате.)



10. Вставьте слово, которое заканчивает первое слово и начинает второе (ключ: такелаж).

МА(...)ТЬ****

11. Подчеркните две из этих шести фигур, которые не образуют пары.



12. Вставьте пропущенную букву.

Д Й Ж М _ П М Т

13. Вставьте пропущенное число.

16	28	41	58
37	49	62	

14. Вставьте слово в скобках, которому могут предшествовать любые из букв слева.

К
 ПА
 КО

————— (....)

15. Найдите слова, которые означают то же самое, что и слова в скобках.

С + (свод правил) = (часть конечности)

16. Вставьте пропущенное число.

9	4	20
8	5	12
7	6	—

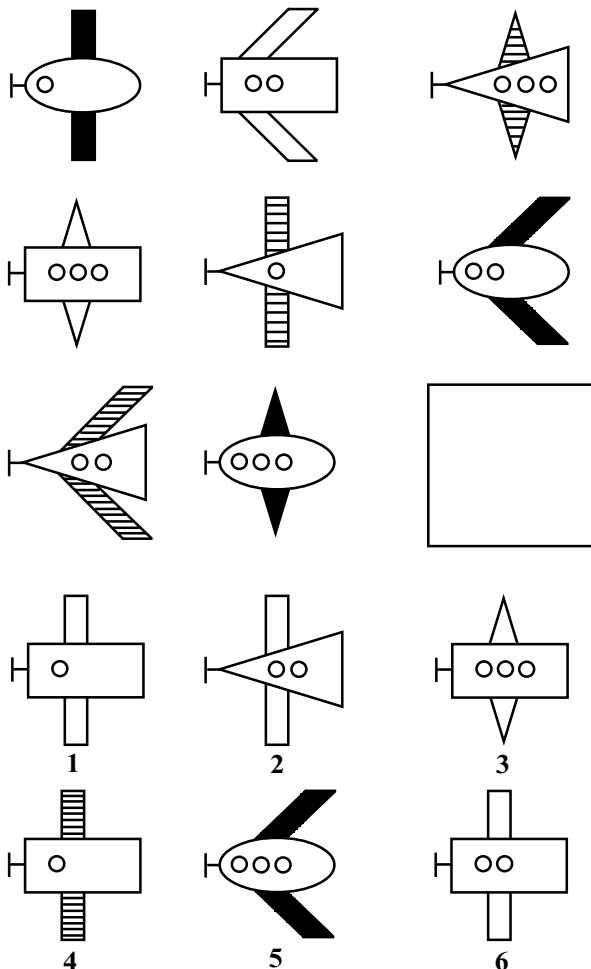
17. Подчеркните лишнее слово.

Организация: нора, гроза, горн, грация, зарница, нагар, базар.

18. Вставьте слово, которое заканчивает первое слово и начинает второе (ключ: словесная информация).

КОН (...) ИЛЬ

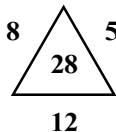
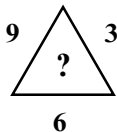
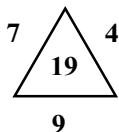
19. Какая из шести пронумерованных фигур подходит для пустого квадрата? (Напишите номер в квадрате.)



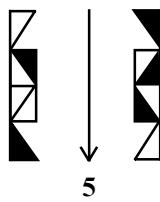
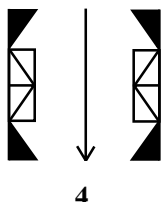
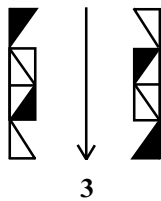
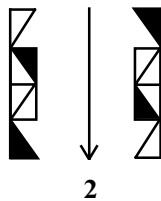
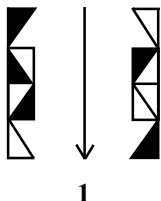
20. Подчеркните, какое из этих слов не является женским именем.

АРЬЯД
ЯРИМА
ЯНТЛЕЙ
ТЕЕНИААРК

21. Вставьте пропущенное число.



22. Подчеркните лишнее.



23. Вставьте число, пропущенное в скобках.

188 (300) 263

893 () 915

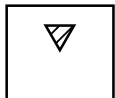
24. Вставьте слово, которое означает то же самое, что и два слова вне скобок.

вещь (.....) дисциплина

25. Завершите следующее соответствие одной из пяти пронумерованных фигур. (Подчеркните правильную фигуру.)



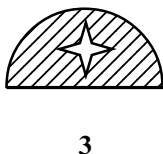
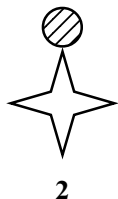
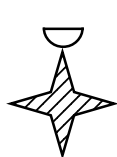
соответствует



как



соответствует



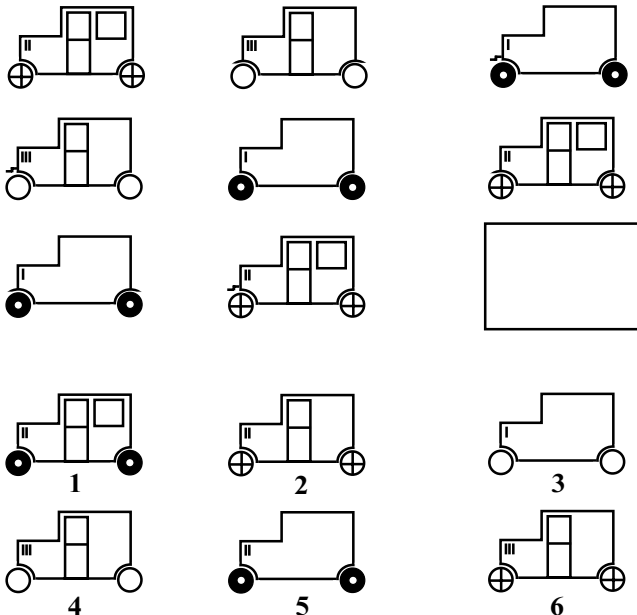
26. Подчеркните, кто из них не является кинозвездой.

АНДБОР
ОРЛЭЙТ
ПРАЛМ
АДРОБ
АНОФД

27. Вставьте пропущенную букву.

С О К
Н Й Е
У О —

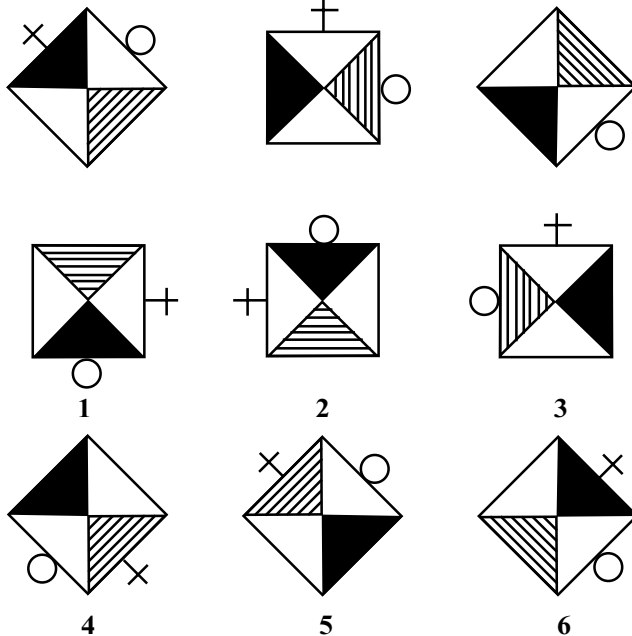
28. Какая из шести пронумерованных фигур подходит для пустого квадрата? (Напишите номер в квадрате.)



29. Вставьте число, пропущенное в скобках.

347 (418) 489
643 () 721

30. Какая из шести пронумерованных фигур является следующей в этом ряду? (Подчеркните нужную фигуру.)



31. Вставьте пропущенное число.

4	12	10	6
10	3	6	7
6	8	—	5

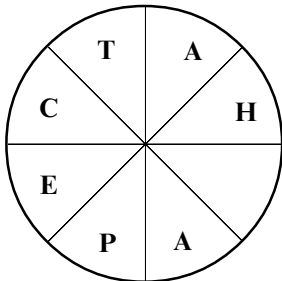
32. Подчеркните лишнее слово.

апломб марципан город капрал кубрик

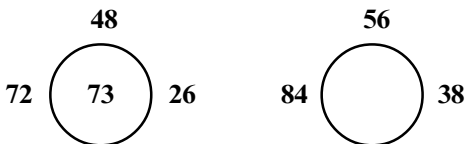
33. Вставьте слово, которое заканчивает первое слово и начинает второе (ключ: способ передвижения).

РАЗ (...) УН

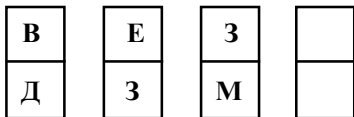
34. Вставьте пропущенную букву.



35. Вставьте пропущенное число.



36. Вставьте пропущенные буквы.



37. Вставьте слово, которое заканчивает первое слово и начинает второе (ключ: монета).

ПРО (...) НЕР

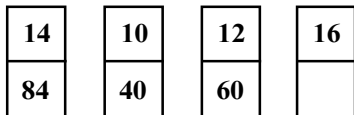
38. Подчеркните фразу, которая заканчивает предложение.

Михаил купил замок; Борис купил крючок; Леонид купил книгу.
 Какая пара должна быть следующей: Исиф и грубка, Герасим и Муму,
 Тарас и люлька, Карл и кларнет или Леопольд и мышь?

39. Вставьте букву, которая заканчивает ряд.

В Ы Ж Ф П _

40. Вставьте пропущенное число.



ОТВЕТЫ К ТЕСТУ

1. **12.** (Числа уменьшаются каждый раз на шесть.)
2. **Чемберлен.** (Он не поэт.)
3. **2.** (Руки подняты вверх, опущены вниз, на уровне плеч, голова белая, черная или заштрихованная в каждом ряду столбца.)
4. **69.** (Каждое число равно удвоенному предыдущему и единице, поочередно прибавляемой или вычитаемой из результата.)
5. **Квебек.** (Все остальные находятся примерно на одной широте. Квебек — намного севернее.)
6. **Арабат.** (Торпедо, Динамо, Спартак и Трактор — хоккейные команды, Арабат — только футбольная.)
7. **Шпик.** (Слово в середине имеет то же значение, что и два слова вне скобок; шпик — это сало, а также сыщик.)
8. **64.** (Одно из чисел, расположенных друг против друга, является квадратом другого; 8 в квадрате равно 64.)
9. **5.** (Число линий внутри и на стабилизаторах ракеты уменьшается от начала к концу ряда.)
10. **ТРОС.**
11. **2 и 4.** (1 и 5, 3 и 6 образуют пары; одна фигура получается из другой поворотом на 180 градусов. Для 2 и 4 это не выполняется.)
12. **Й.** (Есть два чередующихся ряда букв; в каждом пропускаются по две буквы; пропустив 3 и И, получим Й.)
13. **79.** (Разница между двумя числами в каждой паре всегда равна двадцати одному; нижнее число всегда больше.)
Таким образом: $58 + 21 = 79$.
14. **РОЛЬ.**
15. **Устав и сустав.** ($C + \text{устав} = \text{сустав}$.)
16. **4.** (В каждом ряду второе число вычитается из первого и умножается на четыре: $7 - 6 = 1$; $1 \cdot 4 = 4$.)
17. **Базар.** (Все остальные слова могут быть образованы из букв слова “организация”.)
18. **ТЕКСТ.**
19. **1.** (Есть три формы фюзеляжа, три вида крыльев, одно, два или три места в кабине, а крылья — белые, черные или заштрихованные. Каждая форма встречается только один раз в каждом ряду и в каждом столбце.)
20. **ЛЕНТЯЙ.** (Женские имена — Дарья, Мария и Екатерина.)
21. **21.** (Два числа сверху перемножаются и из результата вычитается нижнее число: $9 \cdot 3 = 27$; $27 - 6 = 21$.)
22. **4.** (1 и 5, 2 и 3 являются дополнительными друг для друга в треугольниках, которые белые в одной фигуре и черные в другой.)

- 4 не соответствует этой схеме. Кроме того, в тех фигурах две стороны (справа и слева от стрелки) дополняют друг друга; в 4 они одинаковые.)
23. **88.** (Число в скобках в четыре раза больше разницы между числами вне скобок.)
24. **Предмет.**
25. **4.** (Большая фигура переворачивается и помещается сверху малой фигуры; малая фигура становится большой, а большая — малой; заштрихованная фигура становится одноцветной, и наоборот.)
26. **МАРПЛ.** (Кинозвезды: Брандо, Тэйлор, Бардо и Фонда.)
27. **И.** (Буквы во втором столбце образуются путем перехода вверх по алфавиту соответственно на две, три и четыре буквы относительно букв первого столбца. Буквы в третьем столбце образуются путем перехода вверх по алфавиту относительно букв второго столбца соответственно на три, четыре и пять букв. Через пять букв от О находится И.)
28. **4.** (В каждом ряду и в каждом столбце есть один автомобиль со сплошными колесами, один с белыми и один с крестом на колесах. Может быть одна, две или три щели на капоте. Может быть дверца и окно, только дверца или ни того, ни другого. Может быть еще заводная ручка или крыло или ни того, ни другого. Ответ соответствует этому набору признаков.)
29. **682.** (Число в скобках равно половине суммы чисел за скобками.)
30. **1.** (Большой квадрат поворачивается против часовой стрелки каждый раз на 45 градусов. Крест и кружок поворачиваются на тот же угол, но по часовой стрелке.)
31. **9.** (Число в третьем столбце образуется сложением чисел в первом и втором столбцах и вычитанием числа из последнего столбца: $6 + 8 - 5 = 9$.)
32. **Кубрик.** (Во всех других словах первая и последняя буквы следуют друг за другом по алфавиту. В слове “кубрик” они одинаковые.)
33. **БЕГ.**
34. **Т.** (Буквы, прочитанные по часовой стрелке, образуют слово “арестант”.)
35. **89.** (Все числа снаружи круга делятся пополам и результаты складываются.)
36.

К
Т

(Сверху каждый раз пропускаются две буквы. Снизу пропускаются три, четыре и пять.)

37. **ЦЕНТ.**

38. **Тарас и люлька.** (Число букв в именах равно 6, 5, 6. У следующего также должно быть 5 букв. Число букв в предметах 5, 6, 5; у следующего снова должно быть 6 букв. Этой закономерности удовлетворяет фраза “Тарас и люлька”.)

39. **В** 3 ↓
Ы 5 ↓ > 2
Ж 8 ↓ > 3
Ф 12 ↓ > 4
П 17 ↓ > 5
Й 23 ↓ > 6

40. **112.** (В каждом домино нижнее число получается из верхнего путем возведения его в квадрат, делением на два и вычитанием из результата верхнего числа. Квадрат 16 = 256; 256 : 2 = 128; 128 – 16 = 112.)

График для оценки результатов тестирования

Результат тестирования определяется по графику. Отметьте на горизонтальной линии количество правильно решенных вами заданий, затем проведите вертикаль до пересечения с диагональной линией. От точки пересечения проведите горизонтальную линию влево. Точка на вертикальной оси соответствует вашему коэффициенту интеллекта (IQ).



Цифры на горизонтальной шкале — набранное вами число очков, то есть число правильных ответов. Проведите вертикальную линию до пересечения с диагональю и определите числовое значение этой точки на вертикальной шкале. Это и будет ваш уровень. Естественно, чем он выше, тем лучше.

Анализ результатов теста “Коэффициент интеллекта”

Тест “Коэффициент интеллекта” широко распространен в США, а также в других странах. Впервые был применен в 1905 году во Франции с целью выявления особо одаренных детей. Результаты многочисленных исследований позволили зарубежным специалистам сделать следующие обобщения:

50% людей имеют IQ от 90 до 110;

у 25% людей IQ выше 110 и у 25% — ниже 90;

IQ = 100 — наиболее часто встречающейся результат;

14,5% людей имеют IQ = 110–120;

7% — 120–130;

3% — 130–140;

0,5 — выше 140;

IQ ниже 70 свидетельствует об умственной отсталости.

Среди старшеклассников американских школ самый распространенный результат IQ = 115, среди студентов-отличников IQ = 135–140.

Люди до 18 лет или старше 60 лет при тестировании обычно показывают более низкие результаты.

Проанализируйте, какие задания вам легче даются — словесные, числовые или пространственные, это характеризует тип вашего мышления. Женщины обычно лучше решают словесные задания, труднее — пространственные. Мужчины успешнее решают пространственные и числовые задания.

Однако отметим, что коэффициент интеллекта не учитывает других профессионально важных качеств руководителя и просто человека — таких как порядочность, надежность, доброта и многие другие, о самооценке и саморазвитии которых также не следует забывать.

СОЦИАЛЬНО-ПРИОБРЕТЕННЫЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕКА, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

А. Общеделовые качества работника, способствующие карьере

ТЕСТ 18

КОММУНИКАБЕЛЬНЫ ЛИ ВЫ?¹

Ответьте, пожалуйста, на вопросы теста, выбрав при этом один из предлагаемых вариантов ответа: “да”, “иногда” или “нет”. Выставьте за каждый ответ количество очков в соответствии с их ценой и просуммируйте результаты. Внимательно ознакомьтесь с оценкой вашего уровня коммуникабельности в зависимости от набранной вами суммы очков.

1. Вам предстоит ординарная деловая встреча. Выбивает ли вас ее ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до тех пор, пока станет уже невмоготу?
3. Вызывает ли у вас смятение и недовольство поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли вы делиться переживаниями с кем-либо?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обращается к вам с просьбой: показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос?
7. Верите ли вы, что существует проблема “отцов и детей” и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 10 гривен, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вступите ли вы с ним в беседу и будете ли тяготиться, если первым заговорит он?

¹ Приводится по: *Роцаховский В. // ЭКО. — 1981. — № 10.*

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Вы предпочтете отказать от своего намерения или станете в “хвост” и будете томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У вас собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства и никаких “чужих” мнений на этот счет вы не приемлете?
14. Услышав где-то в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменном виде, чем в устной форме?

Оценка ответов.

Теперь оцените ваши ответы: “да” — 2 очка; “иногда” — 1 очко; “нет” — 0. Просуммируйте свои очки.

Результаты.

30–32 очка. Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше всего вы сами. Но и близким вам людям нелегко. Старайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25–29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только недовольством — в вашей власти “переломить” особенности характера. Разве не бывает, что при каком-то сильном увлечении вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться!

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

14–18 очков. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно

терпеливы, отстаиваете свою точку зрения спокойно. Без переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у вас раздражение.

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

4–8 очков. Вы, должно быть, рубаха-парень. (Может быть, покажется странным, но это определение можно отнести и к представительницам слабого пола.) Общительность бьет из вас ключом, вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя “в своей тарелке”. Беретесь за любое дело, хотя далеко не всегда можете успешно довести его до конца. По этой же причине руководители и коллеги относятся к вам с некоторой опаской и сомнениями.

3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, не имеющие к вам отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Людям — и на работе, и дома, и вообще повсюду — трудно с вами. Да, вам бы поработать над собой. Прежде всего воспитайте в себе терпение и сдержанность, уважительнее относитесь к людям.

ТЕСТ 19

УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ СЛУШАТЬ СОБЕСЕДНИКА?

Ответьте, пожалуйста, на вопросы теста соответственно предложенным вариантам ответов. Оцените ваши ответы в очках согласно цене каждого, которая предлагается в конце теста. Просуммируйте

набранные вами очки по совокупности всех ответов. В соответствии с вашей суммой очков оцените ваш уровень как слушателя.

На вопросы отвечайте “почти всегда” или “в большинстве случаев”, или “иногда”, или “редко”, или “почти никогда”.

1. Стараетесь ли закончить беседу, если тема вам не интересна?
2. Может ли неудачное выражение спровоцировать вас на грубость?
3. Могут ли вас раздражать манеры собеседника?
4. Избегаете ли вступать в беседу с малознакомым человеком, даже если он стремится к этому?
5. Имеете ли привычку перебивать собеседника?
6. Делаете ли вид, что внимательно слушаете, а сами думаете о другом?
7. Меняются ли ваш тон и выражение лица в зависимости от того, кто ваш собеседник?
8. Меняете ли вы тему разговора, если собеседник коснулся “щекотливого” для вас вопроса?
9. Поправляете ли собеседника, если в его речи встречаются неправильно произнесенные термины?
10. Может ли у вас быть снисходительным тон, с оттенком пренебрежения в общении?

Ответы оцениваются так:

“почти всегда” — 2 очка, “в большинстве случаев” — 4 очка, “иногда” — 6 очков, “редко” — 8 очков, “почти никогда” — 10 очков.

Если вы набрали:

менее 54 очков — вы плохо слушаете то, что вам говорят;

54–62 очка — вы относитесь к среднему уровню слушателей;

более 62 очков — вы слушатель выше среднего уровня.

ТЕСТ 20

УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ГОВОРИТЬ ПЕРЕД ПУБЛИКОЙ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, используя варианты ответов “да” или “нет”. Оцените ваши ответы в соответствии с ценой каждого варианта. Просуммируйте набранные вами очки по совокупности ответов. Определите уровень вашего умения говорить согласно набранной вами сумме очков.

1. Нуждаетесь ли в тщательной подготовке к выступлению в зависимости от характера аудитории, даже если вы не раз выступали на эту тему?
2. Чувствуете ли себя после выступления “выжатым”, ощущаете ли резкое падение трудоспособности?

3. Всегда ли одинаково начинаете выступления?
4. Волнуетесь ли перед выходом на трибуну настолько, что должны преодолевать себя?
5. Приходите ли задолго до начала выступления?
6. Нужны ли вам 3–5 минут, чтобы установить первоначальный контакт с аудиторией и заставить внимательно вас выслушать?
7. Стремитесь ли говорить строго по намеченному плану?
8. Любите ли во время выступления двигаться?
9. Отвечаете ли на записки по ходу их поступления, не группируя их?
10. Успеваете ли во время выступления пошутить?

При ответе “да” засчитайте себе 2 очка, при ответе “нет” — 0.

Если вы набрали:

11 очков и более — вы умеете подчинить себе аудиторию, не допускаете вольностей в поведении на трибуне и в речи, но излишняя независимость от аудитории может сделать вас нечувствительным к интересам слушателей;

менее 11 очков — вы сами подчиняетесь аудитории, ориентируясь на ее реакцию, но стремление во всем следовать за ней может привести к потере авторитета и эффекта от сказанного.

ТЕСТ 21

ОРГАНИЗОВАННЫЙ ЛИ ВЫ ЧЕЛОВЕК?

Предлагаемый тест служит не только для проверки личной организованности, но и сможет побудить к постижению секретов самоорганизации, выработке организационных навыков и привычек.

После прочтения каждого вопроса выберите вариант ответа. Затем пользуясь ключом, который помещен в конце теста, найдите количественные оценки выбранных вами вариантов ответов. Сложите оценки и сумму соотнесите с оценкой результатов, приведенной после ключа к тесту.

1. Имеются ли у вас главные цели в жизни, к достижению которых вы стремитесь?

А. У меня есть такие цели.

Б. Разве можно иметь какие-то цели, ведь жизнь так изменчива?

В. У меня есть главные цели, и я подчиняю жизнь их достижению.

Г. Цели у меня есть, но моя деятельность мало способствует их достижению.

2. Составляете ли вы план работы, дел на неделю, используя для этого еженедельник, спецблокнот и т. д.?

А. Да.

Б. Нет.

В. Не могу сказать ни “да”, ни “нет”, так как держу главные дела в голове, а план на текущий день — в голове или на листе бумаги.

Г. Пробовал составлять план, используя для этого еженедельник, но потом понял, что это ничего не дает.

Д. Составлять планы — это игра в организованность.

3. “Отчитываете” ли вы себя за невыполнение намеченного на неделю, на день?

А. “Отчитываю” в тех случаях, когда вижу свою вину, лень или неповоротливость.

Б. “Отчитываю”, несмотря ни на какие субъективные и объективные причины.

В. Сейчас и так все ругают друг друга, зачем же еще “отчитывать” самого себя?

Г. Придерживаюсь такого принципа: что удалось сделать сегодня — хорошо, а что не удалось — выполню, может быть, в другой раз.

4. Как вы ведете свою записную книжку с номерами телефонов деловых людей, знакомых, родственников, приятелей и т. д.?

А. Я хозяин (хозяйка) своей записной книжки. Как хочу, так и веду записи телефонов, фамилий, имен. Если понадобится номер телефона, то я обязательно найду его.

Б. Часто меняю записные книжки с записями телефонов, так как нещадно их “эксплуатирую”. При переписывании телефонов стараюсь все сделать “по науке”, однако потом вновь сбиваюсь на произвольную запись.

В. Записи телефонов, фамилий, имен веду “почерком настроения”. Считаю, что были бы записаны номер телефона, фамилия, имя, отчество, а на какой странице записано, прямо или криво не имеет особого значения.

Г. Используя общепринятую систему, в соответствии с алфавитом записываю фамилию, имя, отчество, номер телефона, а если нужно, то и дополнительные сведения (адрес, место работы, должность).

5. Вас окружают вещи, которыми вы часто пользуетесь. Каковы ваши принципы расположения вещей?

А. Каждая вещь лежит где попало.

- Б. Придерживаюсь принципа: каждой вещи — свое место.
- В. Периодически навожу порядок в расположении вещей, предметов. Затем кладу их куда придется. Спустя какое-то время опять навожу порядок и т. д.
- Г. Считаю, что данный вопрос не имеет никакого отношения к самоорганизации.
6. *Можете ли вы по истечении дня сказать: где, сколько и по каким причинам вам пришлось напрасно терять время?*
- А. Могу сказать о потерянном времени.
- Б. Могу сказать только о месте, где было напрасно потеряно время.
- В. Если бы потерянное время обращалось в деньги, я бы считал его.
- Г. Не только хорошо представляю где, сколько и почему было напрасно потеряно времени, но и изыскиваю возможности сокращать потери в подобных ситуациях.
7. *Каковы ваши действия, когда на совещании или собрании начинается “переливание из пустого в порожнее”?*
- А. Предлагаю обратить внимание на существо вопроса.
- Б. На любом совещании или собрании бывает и что-то нужное, и что-то пустое. В чередовании того и другого проходит совещание или собрание. И ничего тут не поделаешь — приходится слушать.
- В. Погружаюсь в “небытие”.
- Г. Начинаю заниматься делами, которые взял с собой, предвидя “переливание из пустого в порожнее”.
8. *Предположим, вам предстоит выступить с докладом. Придаете ли вы значение не только содержанию доклада, но и его продолжительности?*
- А. Уделяю самое серьезное внимание содержанию доклада. Думаю, что продолжительность нужно определять только приблизительно. Если доклад интересен, следует давать время, чтобы его закончить.
- Б. Уделяю в равной степени внимание содержанию и продолжительности доклада, а также его вариантам в зависимости от времени.
9. *Стараетесь ли вы использовать буквально каждую минуту для выполнения задуманного?*
- А. Старюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, плохое настроение и т. д.).
- Б. Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным в отношении времени.
- В. Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь.
- Г. Старюсь, несмотря ни на что.

10. *Какую систему фиксации поручений, заданий и просьб вы используете?*
- А. Записываю в своем еженедельнике, что выполнить и к какому сроку.
 - Б. Фиксирую наиболее важные поручения, просьбы, задания в своем еженедельнике. “Мелочь” пытаюсь запомнить. Если забываю о “мелочи”, то не считаю это недостатком.
 - В. Стараюсь запомнить поручения, задания и просьбы, так как это тренирует память. Однако должен признаться, что память часто подводит меня.
 - Г. Придерживаюсь принципа “обратной памяти”: пусть помнит о поручениях и заданиях тот, кто их дает. Если поручение нужное, то о нем не забудут и вызовут меня для срочного исполнения.
11. *Точно ли вы приходите на деловые встречи, собрания, совещания, заседания?*
- А. Прихожу раньше на 5–7 минут.
 - Б. Прихожу вовремя, к началу собрания, заседания, совещания.
 - В. Как правило, опаздываю.
 - Г. Всегда опаздываю, хотя пытаюсь прийти раньше или вовремя.
 - Д. Если бы было издано пособие “Как не опаздывать”, то я, вероятно, научился бы не опаздывать.
12. *Какое значение вы придаете своевременности выполнения заданий, поручений, просьб?*
- А. Считаю, что своевременность выполнения — это один из важных показателей умения работать, своего рода триумф организованности. Однако мне всегда кое-что не удается выполнить вовремя.
 - Б. Своевременность выполнения — это “зверь”, который может “укусить” именно в ту минуту, когда задание выполнено. Лучше немного затянуть выполнение задания.
 - В. Предпочитаю поменьше рассуждать о своевременности, а выполнять задания и поручения в срок.
 - Г. Своевременно выполнять задание или поручение — это верный шанс получить новое. Исполнительность всегда своеобразно наказывается.
13. *Предположим, вы пообещали что-то сделать или в чем-то помочь другому человеку. Но обстоятельства изменились таким образом, что выполнить обещанное довольно затруднительно. Как вы будете себя вести?*
- А. Сообщу человеку об изменении обстоятельств и о невозможности выполнить обещанное.

- Б. Постараюсь сказать человеку, что обстоятельства изменились и выполнение обещания затруднительно. Одновременно скажу, что не нужно терять надежду на обещанное.
- В. Буду стараться выполнить обещанное. Если выполню — хорошо, не выполню — тоже не беда, так как я довольно редко не сдерживал(а) своих обещаний.
- Г. Ничего не буду обещать человеку. Выполню обещанное во что бы то ни стало.

Номер вопроса	Баллы за вариант ответа				
	А	Б	В	Г	Д
1	4	0	6	2	–
2	6	0	3	0	0
3	4	6	0	0	–
4	0	0	0	6	–
5	0	6	0	0	–
6	2	1	0	6	–
7	3	0	0	6	–
8	2	6	–	–	–
9	3	0	0	6	–
10	6	1	1	0	–
11	6	3	0	0	0
12	3	0	6	0	–
13	2	0	0	6	–

Оценка результатов.

От 72 до 78 баллов. Вы — организованный человек. Единственное, что можно посоветовать: не останавливайтесь на достигнутом уровне, развивайте и дальше самоорганизацию. Пусть вам не кажется, что вы достигли предела. Организация в отличие от природы дает наибольший эффект тому, кто считает ее ресурсы неисчерпаемыми.

От 63 до 71 балла. Вы считаете организацию неотъемлемой частью работы. Это дает вам несомненное преимущество перед теми людьми, которые призывают организацию “под ружье” в случае крайней необходимости. Но вам следует внимательнее присмотреться к самоорганизации, улучшить ее.

Менее 63 баллов. Ваш образ жизни, ваше окружение научили вас быть кое в чем организованным. Организованность то проявляется в ваших действиях, то исчезает. Это признак отсутствия четкой системы самоорганизации. Существуют объективные организационные законы и принципы. Постарайтесь проанализировать свои действия, расход времени, технику работы. Вы увидите то, о чем и не подозревали. Чтобы стать организованным человеком, нужно преодолеть себя, иметь силу воли и напористость.

ТЕСТ 22

УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ВЛИЯТЬ НА ДРУГИХ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбирая варианты ответов “да” или “нет”. Оцените ваши ответы в соответствии с приведенной далее таблицей и подсчитайте набранное вами количество баллов. Определите ваш уровень влияния на других в том описании, которое соответствует набранной вами сумме баллов.

1. Способны ли вы представить себя в роли актера или политического деятеля?
2. Раздражают ли вас люди, которые одеваются и ведут себя экстравагантно?
3. Способны ли вы рассказывать другому человеку о своих интимных переживаниях?
4. Мгновенно ли вы реагируете, когда замечаете малейшие признаки неуважительного отношения к себе?
5. Портится ли у вас настроение, когда кто-то добивается успеха в той области, которую вы считаете для себя самой важной?
6. Любите ли вы делать что-то очень трудное, чтобы продемонстрировать окружающим свои незаурядные способности?
7. Могли бы вы пожертвовать всем, чтобы добиться в своем деле выдающегося результата?
8. Стремитесь ли вы к тому, чтобы круг ваших друзей не изменялся?
9. Любите ли вы размеренный образ жизни со строгим распорядком всех дел и даже развлечений?
10. Любите ли вы менять обстановку у себя дома или переставлять мебель?
11. Любите ли вы пробовать новые способы решения старых задач?
12. Любите ли вы дразнить слишком самоуверенных и заносчивых людей?
13. Любите ли доказывать, что ваш начальник или кто-то весьма авторитетный в чем-то не прав?

Ответ	Баллы за номер вопроса												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
“Да”	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5
“Нет”	0	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

Результаты.

45–65 баллов. Вы — человек, обладающий великолепными предпосылками, чтобы эффективно влиять на других, менять их модели поведения, учить, управлять, наставлять. В подобных ситуациях вы обычно чувствуете себя как рыба в воде. Вы убеждены, что человек не должен замыкаться, избегать людей, держаться обособленно и думать только о себе. Он должен делать что-то для других, руководить ими, указывать им на допущенные ошибки, учить их, чтобы они лучше чувствовали себя в окружающей действительности. Тех же, кому не нравится такой идеал отношений, по вашему мнению, не следует щадить. Вы наделены даром убеждать окружающих в своей правоте. Однако вам надо быть очень осторожным, чтобы ваша позиция не стала чрезмерно агрессивной. В этом случае вы легко можете превратиться в фанатика или тирана.

31–44 балла. Предпосылки эффективно влиять на других у вас удачно сочетаются с чувством меры, за которой влияние становится излишне жестким.

30 баллов и менее. Увы, хотя вы часто бываете правы, убедить в этом окружающих вам удастся далеко не всегда. Вы считаете, что ваша жизнь и жизнь окружающих должны быть подчинены строгой дисциплине, здравому рассудку и хорошим манерам и ход ее должен быть вполне предсказуем. Вы не любите ничего делать через силу. При этом вы часто бываете слишком сдержанны, не достигая из-за этого желанной цели, а часто оказываясь и неправильно понятым. А жаль.

ТЕСТ 23

МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ ДОБИТЬСЯ УСПЕХА?

Ознакомьтесь с приведенными далее вопросами и выберите те варианты ответов на них, которые наиболее соответствуют вашим личным представлениям и привычкам. Оцените каждый из ваших ответов в соответствии с приведенной далее таблицей и просуммируйте

набранные вами баллы. Определите ваши возможности добиться успеха в описании, соответствующем набранной вами сумме баллов.

1. *Что бы вы предпочли:*
 - а) быть капитаном торгового судна;
 - б) стать космонавтом;
 - в) быть музыкантом.
2. *Если вы видите, что человек в опасности:*
 - а) бросаетесь спасать его даже с риском для жизни;
 - б) лихорадочно обдумываете все возможности его спасения;
 - в) зовете еще кого-нибудь на помощь.
3. *Какую игру вы предпочитаете:*
 - а) покер;
 - б) бильярд;
 - в) разгадывание кроссвордов.
4. *Когда звонит телефон, вы сразу думаете, что:*
 - а) вас ищут с работы;
 - б) о вас вспомнил приятель;
 - в) случилось какое-то несчастье.
5. *Если вам предстоит идти на важное заседание:*
 - а) отправляетесь на него в своем повседневном костюме;
 - б) одеваетесь особенно тщательно;
 - в) думаете только о том, что там будет обсуждаться.
6. *Если пожилой человек рассказывает вам о своей жизни:*
 - а) требует от него подробностей;
 - б) скучаете;
 - в) прерываете его и уходите.
7. *Если вы находитесь в компании:*
 - а) от души развлекаетесь;
 - б) скучаете;
 - в) думаете о своем.
8. *Если вам надо уехать:*
 - а) предупреждаете об этом близких;
 - б) не говорите им ничего;
 - в) говорите только, что вам надо отлучиться на время.
9. *Если вы попали в трудное положение:*
 - а) советуется с коллегами и друзьями;
 - б) делитесь проблемами с родными;
 - в) никому ничего не рассказываете.
10. *Если вам надо купить картину, вы предпочитаете стиль:*
 - а) абстракционизма;

- б) импрессионизма;
 - в) традиционного реализма.
11. *Заметив, что на вашем столе отсутствует какая-то вещь:*
- а) начинаете ее искать;
 - б) думаете, что ее кто-то украл;
 - в) сразу забываете об этом и продолжаете работать.
12. *Вы оказались в чужом городе, и у вас выдалось немного свободного времени:*
- а) отправляетесь в музей;
 - б) изучаете карту города и выбираете, что бы вам стоило посмотреть;
 - в) отправляетесь в гостиницу, чтобы отдохнуть.
13. *Вы оказались вовлечены в спор и:*
- а) упорствуете в утверждении своей точки зрения до тех пор, пока оппоненты не отступятся;
 - б) ищете компромиссное решение;
 - в) уступаете перед упорством других.
14. *Перед старой семейной фотографией:*
- а) испытываете сильное волнение;
 - б) она кажется вам смешной;
 - в) ощущаете какое-то неприятное чувство.
15. *Обнаружив перед совещанием, что забыли взять нужные документы:*
- а) быстро возвращаетесь, чтобы взять их;
 - б) полагаетесь на свою память и способность к импровизации;
 - в) отказываетесь участвовать в совещании.
16. *Вы просыпаетесь утром и обычно чувствуете:*
- а) бодрость;
 - б) зависть к тем, кто еще спит;
 - в) готовность работать без особых усилий над собой.
17. *Свободное время вы заполняете:*
- а) занятиями спортом;
 - б) встречами с друзьями;
 - в) чтением.
18. *В случае экономического кризиса:*
- а) обдумываете, какие из этого все же можно извлечь выгоды;
 - б) встревожены возможными социальными последствиями;
 - в) отказываетесь от своих планов и ждете развития событий.
19. *Вы предпочитаете:*
- а) находиться в одиночестве;
 - б) проводить время с семьей;
 - в) проводить время в компании знакомых и друзей.

20. Во время снежной бури только ваш автомобиль остался на ходу и вы:
- продолжаете путь, не обращая внимания на неудачников;
 - подсаживаете в машину столько людей, сколько возможно;
 - подсаживаете в машину только людей вашего социального положения.

Ответ	Баллы за номер вопроса																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
а	10	5	5	3	5	10	10	10	3	3	5	5	5	10	5	10	5	10	3	3
б	5	10	10	10	10	3	3	3	5	10	3	10	10	5	10	3	10	3	5	10
в	3	3	3	5	3	5	5	5	10	5	10	3	3	3	3	5	3	5	10	5

Результаты.

140–200 баллов — у вас есть возможность добиться успеха в жизни. В вашем характере существует хорошее равновесие между инстинктом и разумом, между личной и общественной жизнью, между действием и размышлением.

70–139 баллов — вы обладаете качествами, необходимыми для того, чтобы утвердиться в обществе. Но все же вам надо постоянно контролировать себя и не допускать, чтобы “тлеющие” в вашем подсознании конфликтные ситуации “вырывались” на поверхность и влияли на ваши действия.

60–69 баллов — вам необходимы большая вера в себя и большая открытость перед окружающими. Только так вы сможете добиться полной реализации своих способностей.

ТЕСТ 24

КАКОВ ВАШ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбрав один из вариантов ответа: “а”, “б” или “в”. Оцените каждый ответ в соответствии с их ценой и просуммируйте набранные вами очки. Определите уровень вашего творческого потенциала, соответствующий набранной сумме очков.

На каждый вопрос выберите один вариант ответа.

1. Считаете ли вы, что окружающий мир можно улучшить:

а) да;

- б) нет;
в) только кое в чем.
2. *Думаете ли вы, что сами можете участвовать в изменениях окружающего мира:*
а) да;
б) нет;
в) в некоторых случаях.
3. *Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы прогресс в той сфере деятельности, где вы работаете:*
а) да;
б) нет;
в) лишь в некоторой степени.
4. *Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:*
а) наверняка;
б) маловероятно;
в) возможно.
5. *Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:*
а) да;
б) нет;
в) да, иногда.
6. *Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:*
а) да;
б) неизвестное вас не интересует;
в) все зависит от характера этого дела.
7. *Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:*
а) да;
б) удовлетворяетесь тем, что успели добиться;
в) да, но только если вам это нравится.
8. *Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:*
а) да;
б) нет, хотите научиться только самому основному;
в) нет, хотите только удовлетворить свое любопытство.
9. *Когда вы терпите неудачу, то:*
а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
б) махнете рукой на эту затею;

- в) продолжаете делать дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.
10. *Исходя из чего вы будете выбирать профессию:*
- а) из своих возможностей, перспектив для себя;
 - б) из нужности профессии;
 - в) из преимуществ, которые она обеспечит.
11. *Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:*
- а) да;
 - б) нет;
 - в) да, но только там, где местность вам понравилась.
12. *Сразу после беседы можете ли вы вспомнить все, о чем говорилось:*
- а) да, без труда;
 - б) всего вспомнить не можете;
 - в) запомните только то, что вас интересует.
13. *Когда вы слышите слово на незнакомом языке, можете ли вы повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:*
- а) да, без затруднений;
 - б) да, если это слово легко запоминается;
 - в) повторите, но не совсем правильно.
14. *В свободное время вы предпочитаете:*
- а) остаться в одиночестве, поразмыслить;
 - б) находиться в компании;
 - в) быть одному или в компании — вам безразлично.
15. *Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие тогда, когда:*
- а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;
 - б) вы более или менее довольны;
 - в) дело еще не закончено.
16. *Когда вы один:*
- а) любите мечтать об абстрактных вещах;
 - б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
 - в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.
17. *Когда какая-то идея захватывает вас, вы думаете о ней:*
- а) независимо от того, где и с кем находитесь;
 - б) когда находитесь в одиночестве;
 - в) только там, где не слишком шумно.
18. *Когда вы отстаиваете какую-то идею:*
- а) можете отказаться от нее, выслушав убедительные аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении независимо от аргументов оппонентов;

в) будете сомневаться в аргументах оппонентов.

За вариант ответа “а” вы получаете 3 очка; “б” — 1 очко; “в” — 2 очка. Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.

Если вы набрали:

23 очка и менее — ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, вы просто недооцениваете себя. Поверьте в свои силы и знания;

24–48 очков — у вас неплохой творческий потенциал, но есть и проблемы, которые тормозят продвижение вперед. Если вы пожелаете, успех будет;

49 очков и более — у вас большой творческий потенциал. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то добьетесь больших успехов.

ТЕСТ 25

СПОСОБНЫ ЛИ ВЫ К ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ?

Ответьте, пожалуйста, на предложенные вопросы, выбрав один из вариантов ответа. Оцените ваши ответы в соответствии с ценой в очках и просуммируйте их. Определите уровень ваших способностей к предпринимательству, соответствующий набранной вами сумме очков.

1. *Инициативны ли вы:*

- а) ищете дополнительные задания, очень искренни;
- б) находчивы, смекалисты при выполнении задания;
- в) выполняете необходимый объем работы без указаний руководства;
- г) ожидаете указаний.

2. *Как относитесь к людям:*

- а) дружелюбно;
- б) вежливы, приятны в общении;
- в) иногда с вами трудно работать;
- г) сварливы и некоммуникабельны.

3. *Лидер ли вы:*

- а) внушаете уверенность и доверие;
- б) умело отдаете эффективные приказы;
- в) ведущий;
- г) ведомый.

4. *Ответственны ли вы:*

- а) проявляете ответственность при выполнении поручений;
- б) соглашаетесь с поручениями, хотя и не без протеста;
- в) неохотно соглашаетесь с поручениями;
- г) уклоняетесь от любых поручений.

5. *Ваши организаторские способности:*

- а) способны убеждать людей и выстраивать факты в логическом порядке;
- б) способный организатор;
- в) средние организаторские способности;
- г) плохой организатор.

6. *Решительны ли вы:*

- а) быстры и осторожны;
- б) осмотрительны и осторожны;
- в) быстры, но часто делаете ошибки;
- г) сомневаетесь в себе и боязливый.

7. *Упорны ли вы:*

- а) целеустремленные, вас нелегко обескуражить трудностями;
- б) предпринимаете постоянные усилия;
- в) у вас средний уровень упорства и решимости;
- г) почти никакого упорства.

За вариант ответа “а” вы получаете 4 очка; “б” — 3 очка; “в” — 2 очка; “г” — 1 очко.

Если вы набрали:

12 очков и менее — вы еще не предприниматель;

13–16 очков — у вас есть средние способности к предпринимательству;

17–20 очков — вы обладаете хорошими способностями к предпринимательству;

21–24 очка — у вас действительно есть предпринимательская жилка;

25–28 очков — вы отличный предприниматель.

ТЕСТ 26

“РИСКОВЫЙ” ЛИ ВЫ ЧЕЛОВЕК?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбрав один из вариантов ответа: “а”, “б” или “в”. Оцените ваши ответы в соответствии с приведенной далее таблицей и просуммируйте набранные

вами баллы. Определите уровень вашей “рисковости”, соответствующий набранной сумме баллов.

1. *Вы — победитель телевизионной игры “Поле чудес”. Какой приз вы выберете:*
 - а) 2 тыс. долларов наличными;
 - б) пятидесятипроцентный шанс в дальнейшем выиграть 4 тыс. долларов;
 - в) двухпроцентный шанс выиграть 100 тыс. долларов.
2. *Вы проиграли в карты 500 долларов. Сколько вы поставите на игру, чтобы отыграть свои деньги:*
 - а) больше 500 долларов;
 - б) 250 долларов;
 - в) ничего — смирились бы с проигрышем.
3. *Спустя месяц после покупки вами акций их курс неожиданно поднялся на 20%. Что вы будете делать, не имея дополнительной информации:*
 - а) держать акции без дополнительных приобретений и продаж;
 - б) продадите акции и получите разницу;
 - в) купите акции в надежде, что их курс еще поднимется.
4. *Спустя месяц после покупки акций их курс стал падать. Но основные показатели фирмы, акции которой вы приобрели, выглядят убедительно. Что вы будете делать:*
 - а) купите еще некоторое количество акций;
 - б) будете держать акции, пока их курс не вернется на прежний уровень;
 - в) продадите их во избежание потерь.
5. *Вы — один из ведущих специалистов и можете выбрать из двух способов получения премии в конце года. Какой из них вы выберете:*
 - а) 1500 долларов наличными;
 - б) акции, которые могут дать дивиденд в 12 тыс. долларов, если фирма в следующем году будет преуспевать, но ничего не дадут, если фирма обанкротится.

Номер вопроса	Баллы за вариант ответа		
	а	б	в
1	1	3	9
2	8	4	1
3	3	1	4
4	4	3	1
5	1	5	–

Если вы набрали:

5–17 баллов — вы мало склонны к риску;

18 баллов и более — вы склонны к риску, и чем больше сумма набранных вами баллов, тем в большей степени вы склонны к риску. Но, рискуя, не нарушайте законы.

Б. Деловые качества, способствующие карьере менеджера

Выделение названных качеств в особый подраздел, как вы поймете, не случайно.

Во-первых, профессия менеджера — одна из самых сложных и многопрофильных, требующих соответствующего “набора” интегративных деловых свойств и характеристик для достижения в ней успеха.

Во-вторых, методики самооценки таких качеств также должны быть многогранными и интегративными, а следовательно, требуют определенного уровня подготовленности для пользования ими.

В-третьих, содержание предлагаемых методик¹ в наибольшей степени соответствует профилю и объему знаний, приобретаемых при подготовке магистров-менеджеров в Межрегиональной Академии управления персоналом.

ТЕСТ 27

КАКОВ ВАШ МЕНТАЛИТЕТ МЕНЕДЖЕРА?

К сожалению, проблема менталитета современного руководителя остается неразработанной ни в социологии, ни с точки зрения психологического механизма его развития и диагностики, ни в педагогике с точки зрения обучения и воспитания личности с ориентацией на целенаправленное формирование и саморазвитие должного уровня менталитета.

Поэтому для выполнения теста необходимо некоторое ознакомление с сутью понятия “менталитет”.

Менталитет личности — это интегральная характеристика интеллектуальных способностей личности видеть и решать проблемы соответствующего уровня трудности, социальной, теоретической и практической значимости.

¹ Далее используются методики из кн.: Андреев В. И. Саморазвитие менеджера. — М.: Нар. образование, 1995.

Чем выше социальный уровень, теоретически и практически значимее совокупность проблем, которые усматривает личность, чем оригинальнее способы их решения, чем большую перспективу имеют результаты творческой деятельности личности, тем выше уровень и масштаб интеллекта, т. е. тем выше ее менталитет.

Таким образом, специфика интеллектуальной деятельности личности, в том числе современного руководителя, его интеллектуального потенциала определяет ее менталитет. Менталитет как понятие не часто используется в нашей повседневной практике, но как много мы смогли бы достичь, скольких провалов избежать, если бы каждый руководитель брался за решение тех проблем и задач, которые соответствуют уровню и масштабу его интеллекта, с одной стороны, и уровню и масштабу его организации, фирмы — с другой.

В практической деятельности менеджера (в процессе управления, организации людей) можно знать, какого же уровня и масштаба проблему, задачу способен ставить и решать руководитель. Если это масштаб проблемы сегодняшнего дня, решение которой снимает противоречия лишь ситуативных задач, — это говорит о низком уровне менталитета руководителя. Если же руководитель способен, казалось бы, из безвыходного положения найти выход, если дела фирмы, которая до его прихода была на грани банкротства, с его приходом не просто поправились, а стала набирать темп в своем развитии, то есть основания говорить о высоком уровне менталитета его руководителя.

Ограниченность взглядов, видение только частных, сиюминутных проблем говорит о низком уровне менталитета личности. И, наоборот, видение проблем, решение которых открывает значительные перспективы в развитии предприятия, организации, говорит о высоком уровне менталитета руководителя.

Понятно, что “взвесить”, оценить с большой точностью такое сложное интегративное качество личности, как менталитет, не просто, но та информация, которую вы далее получите, будет для вас полезной. Для этого вам необходимо правдиво ответить на следующие вопросы (выполнить следующие задания).

1. Каковы три наиболее трудные и крупные проблемы, которые вам как руководителю удалось решить в последние два-три года?
2. В чем состоят три наиболее трудные и крупные проблемы, которые вы как руководитель активно решаете в настоящее время?
3. Какие три наиболее трудные и крупные проблемы вы планируете решить как руководитель в ближайшие два-три года?
4. Вы руководили в предыдущие два-три года: 1) группой (коллек-

- тивом), состоящей из 2–5 человек; 2) бригадой, лабораторией из 6–12 человек; 3) коллективом из 13–50 человек; 4) коллективом из 50–500 человек; 5) крупным предприятием, организацией от 500 до 1000 человек; 6) организацией на уровне города; 7) организацией на уровне области; 8) организацией на уровне страны; 9) организацией с выходом на активные зарубежные связи.
5. Вы в настоящее время руководите: 1) группой (коллективом), состоящей из 2–5 человек; 2) бригадой, лабораторией из 6–12 человек; 3) коллективом из 13–50 человек; 4) коллективом из 50–500 человек; 5) крупным предприятием, организацией от 500 до 1000 человек; 6) организацией на уровне города; 7) организацией на уровне области; 8) организацией на уровне страны; 9) организацией с выходом на активные зарубежные связи.
6. Как вы считаете, есть ли у вас опыт и достаточный уровень способностей для решения проблем, которые могут быть у вас в ближайшие три–пять лет, если бы вы руководили: 1) группой, коллективом из 2–5 человек; 2) бригадой, лабораторией из 6–12 человек; 3) коллективом из 13–50 человек; 4) коллективом из 50–500 человек; 5) крупным предприятием, организацией от 500 до 1000 человек; 6) организацией на уровне города; 7) организацией на уровне области; 8) организацией на уровне страны; 9) организацией с выходом на активные зарубежные связи.
7. Проанализируйте ваши ответы на вопросы 4–6 и охарактеризуйте динамику прошлого к настоящему, а также попытайтесь определить ваш будущий менталитет как руководителя: 1) резко регрессирует; 2) несколько падает; 3) остается стабильным; 4) несколько возрастает; 5) резко прогрессирует.
8. Постарайтесь, проанализировав ответы на вопросы, оценить по 9-балльной шкале уровень и масштаб решения наиболее характерных интеллектуальных управленческих задач, которые приходится решать вам (1 — очень низкий уровень; 2 — низкий; 3 — ниже среднего; 4 — несколько ниже среднего; 5 — средний; 6 — несколько выше среднего; 7 — выше среднего; 8 — высокий; 9 — очень высокий уровень).
9. Попробуйте определить амплитуду, т. е. разброс тех проблем по уровню их трудности, которые вам приходится решать как руководителю, используя при этом 9-балльную шкалу. (Предположим, наибольшая амплитуда — 1–9, но она может быть, например, 1–4, что характерно для принятия управленческих решений в коллективе от 50 до 500 человек.)

10. Проанализируйте, каковы резервные возможности для саморазвития вашего менталитета как руководителя. Когда возникает ситуация с выдвиганием вас на новую, более высокую должность, необходимо проанализировать ее и ответить на вопрос: а соответствует ли эта должность, круг проблем и задач, которые в рамках этой должности предстоит решать, вашим реальным возможностям, и прежде всего вашему менталитету, т. е. уровню и масштабу вашего интеллекта, способности видеть и активно решать проблемы, которые характерны для руководителя предлагаемого вам масштаба и уровня.

Подсчитайте коэффициент эффективности использования вашего менталитета.

Для этого необходимо по девятибалльной шкале оценить уровень проблем, решаемых вами как руководителем в настоящее время, разделить это на число, соответствующее уровню проблем, которые вы видите и хотели бы решить в ближайшие годы, а затем полученный результат умножить на 100%. Например:

$$K = \frac{M_p}{M_n} \cdot 100 = 50\%,$$

где M_p — реальный менталитет; M_n — потенциальный менталитет.

Величина коэффициента отражает степень соответствия требований вашей должности вашим реальным возможностям. В случае, если этот коэффициент существенно меньше 100%, вам следует задуматься над поиском способов, чтобы продвинуться и тем самым получить возможность для реализации своих проблем и творческих задач.

ТЕСТ 28

КАКОВЫ ВАШИ СПОСОБНОСТИ К РИСКУ?

Как известно, в процессе принятия управленческих решений практически всегда есть доля риска.

Риск возможен по нескольким причинам и зависит от нескольких факторов. Факторы риска можно разделить на две большие группы: объективные, точнее, внешние, и внутренние, которые обусловлены самой способностью руководителя — современного менеджера — принимать решения.

Риск, как правило, связан с решением управленческой задачи, где либо нет исчерпывающей информации для принятия решения, либо

вероятность получения желаемого результата очень мала, либо нет достаточно благоприятных условий для осуществления намеченного, или принимающий решение испытывает затруднения в выборе из нескольких возможных вариантов наиболее удачного. В литературе по принятию управленческих решений риск чаще всего связывают с большой вероятностью отклонения от цели, ради достижения которой принимается решение. Неоправданный риск часто приводит к непоправимым ошибкам и краху всего задуманного.

Поэтому руководителю очень важно знать не только экономические, правовые аспекты риска, но и самого себя, свои способности к принятию решений в ситуациях риска.

Важнейшей чертой компетентного руководителя признана его предприимчивость, которая проявляется в поиске новых сфер рационализации и выгодного вложения ресурсов, в обоснованном риске. Появилась даже новая отрасль управленческих знаний — рискованные инвестиции.

С позиции диагностики, способности к принятию творческих ответственных решений, учитывающих меру допустимого риска, следует оценивать по целому ряду деловых творческих качеств менеджера. Иными словами, способность к риску является интегративным качеством, включающим в себя меру ответственности, стратегичность решений, уровень интуиции, степень творчества. Предлагаемый тест составлен именно с учетом этой особенности риска как качества менеджера.

При ответе на поставленные вопросы старайтесь быть объективным. Чем более искренними будут ваши ответы, тем правильнее будет информация, которую вы получите о самом себе. Отвечайте так, как вам подсказывает интуиция при первом прочтении вопроса, подчеркивая слово “да” или “нет”.

1. Принимая ответственное решение, я полагаюсь на себя и ни с кем не советуясь (1 — да, 2 — нет).
2. Я чаще имею точку зрения, которая не совпадает с мнением руководителя (1 — да, 2 — нет).
3. Я придерживаюсь точки зрения, что безвыходных ситуаций не существует (1 — да, 2 — нет).
4. Я всегда говорю только правду (1 — да, 2 — нет).
5. Я быстро осваиваю новые виды деятельности (1 — да, 2 — нет).
6. В оценке людей я больше доверяю собственной интуиции, чем суждениям других людей (1 — да, 2 — нет).
7. Принимая ответственное решение, я мучительно долго анализирую все “за” и “против” (2 — да, 1 — нет).
8. Начатое дело я стремлюсь доводить до конца (1 — да, 2 — нет).

9. Я считаю, что в коллективе лучше “не высовываться”, чтобы меньше было всяких неприятностей (2 — да, 1 — нет).
10. Прежде чем купить крупную вещь, я стараюсь посоветоваться с близкими мне людьми (2 — да, 1 — нет).
11. Я стараюсь жить только сегодняшним днем (2 — да, 1 — нет).
12. Играя в шахматы и другие интеллектуальные игры, я стараюсь во что бы то ни стало выиграть (1 — да, 2 — нет).
13. Решая сложную проблему, я мысленно логически проигрываю все возможные варианты ее решения (1 — да, 2 — нет).
14. Часто на собрании трудового коллектива я высказываю мнение, отличное от мнения других (1 — да, 2 — нет).
15. На собраниях коллектива я выступаю экспромтом, предварительно не готовясь (1 — да, 2 — нет).
16. Я думаю, что в своей жизни я не совершил крупных ошибок (1 — да, 2 — нет).
17. Я часто ловлю себя на мысли, что строю фантастические проекты, которых не суждено сбыться (1 — да, 2 — нет).
18. В споре мои аргументы чаще бывают убедительными (2 — да, 1 — нет).
19. Я могу поступиться принципами, если того требуют интересы дела (1 — да, 2 — нет).
20. Где бы я ни работал, с руководством у меня складываются хорошие отношения (2 — да, 1 — нет).
21. Если принимаю то или иное решение, моя первая идея всегда бывает самая правильная (1 — да, 2 — нет).
22. В кругу своих знакомых мне иногда хочется сделать что-то неожиданное, оригинальное (1 — да, 2 — нет).
23. Логика некоторых моих поступков не всегда бывает понятна даже моим близким, хотя потом оказывается, что я поступил правильно (1 — да, 2 — нет).
24. Думаю, что в моей жизни мне удалось решить ряд крупных проблем (1 — да, 2 — нет).
25. Меня трудно переубедить, если я что-то уже решил (1 — да, 2 — нет).
26. Решая для себя какой-то жизненно важный вопрос, я стараюсь продумать и предусмотреть все до мелочей (2 — да, 1 — нет).
27. Ради дела я могу принять рискованное решение, если даже шансы на успех невелики (1 — да, 2 — нет).
28. Мои друзья считают, что я живу только сегодняшним днем (2 — да, 1 — нет).
29. В свои дела я посвящаю как можно меньшее количество людей (1 — да, 2 — нет).

30. Я не выступаю против своего руководителя, если не убежден, что меня поддержит коллектив (2 — да, 1 — нет).
31. Мои знакомые относят меня к числу людей с “перспективой” (1 — да, 2 — нет).
32. Часто мои дела и поступки бывают неожиданными даже для моих друзей (1 — да, 2 — нет).
33. В своей жизни я никогда никуда не опаздываю (1 — да, 2 — нет).
34. Если бы передо мной встал вопрос о женитьбе, то я бы не стал советоваться с родителями, а поставил бы их перед фактом (1 — да, 2 — нет).
35. Я думаю, что отношусь к людям, которые предвидят развитие событий в нашем коллективе на один-два года вперед (1 — да, 2 — нет).
36. Бывают ситуации, когда я бросаю монету и по тому, как выпадет — “орел” или “решка” — делаю выбор в спорном для меня вопросе (2 — да, 1 — нет).
37. В коллективе считают, что на меня можно положиться как на надежного сотрудника (1 — да, 2 — нет).
38. Я систематически веду дневник, где анализирую свои промахи и достижения (2 — да, 1 — нет).
39. Я имею привычку планировать свою работу на один-два года вперед (1 — да, 2 — нет).
40. Некоторые мои друзья и близкие считают меня перестраховщиком (2 — да, 1 — нет).
41. Мои коллеги считают меня бескомпромиссным (1 — да, 2 — нет).
42. Среди моих друзей есть люди, которые мне явно не нравятся (1 — да, 2 — нет).
43. Все, что я обещаю сделать, всегда выполняю независимо от того, удобно это мне или нет (1 — да, 2 — нет).
44. У меня бывают мысли, которые я стараюсь скрыть от других (1 — да, 2 — нет).
45. Не все мои привычки хороши и желательны (1 — да, 2 — нет).
46. Иногда за проезд в общественном транспорте я не плачу, если не опасаюсь проверки (1 — да, 2 — нет).
47. Я беспокоюсь о своем здоровье (1 — да, 2 — нет).

После того как вы ответили на все вопросы, подсчитайте, сколько баллов вы набрали по перечню вопросов для типа “решительный — осторожный”, “ответственный — безответственный” и т. д.

Пользуясь шкалой оценок, определите, какого уровня у вас соответствующие качества, такие как решительность, ответственность и т. д.

Например, суммируя баллы ваших ответов на вопросы 1, 2, 7, 9, 10, 27, 30, 34, 40, вы получили число 11. Это значит, что уровень решительности у вас выше среднего. Или, например, за ответы на вопросы 4, 33, 42, 43, 45, 46 вы набрали в сумме 11 баллов. Это значит, что вы имеете высокий уровень лживости. Иными словами, при ответе на вопросы теста вы были не искренни, и результатам вашего тестирования доверять нельзя.

Шкала оценок

Способность	Уровень по сумме баллов							Способность	Просуммируйте баллы ответов на вопросы
	Очень высокий	Высокий	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий		
Решительный	9	10	11 12	13 14	15 16	17	18	Осторожный	1, 2, 7, 9, 10, 27, 30, 34, 40
Ответственный	9	10	11 12	13 14	15 16	17	18	Безответственный	1, 2, 9, 14, 20, 23, 25, 29, 41
Стратег	9	10	11 12	13 14	15 16	17	18	Тактик	11, 12, 13, 16, 23, 24, 28, 35, 39
Интуитивист	9	10	11 12	13 14	15 16	17	18	Логик	6, 11, 15, 16, 18, 21, 23, 26, 38
Творческий	9	10	11 12	13 14	15 16	17	18	Консервативный	1, 3, 17, 19, 22, 23, 30, 32, 41
Честный	6	7	8	9	10	11	12	Лживый	4, 33, 42, 43, 45, 46

Как использовать результаты диагностики.

Прежде всего необходимо осмыслить то, что у вас получилось.

У вас, например, получилось: решительность — 11 баллов (выше среднего). Вы — тактик, так как набрали по этому качеству 17 баллов (это высокий уровень), интуитивист — по шкале “интуитивист — логик”. Уровень ваших творческих возможностей, например, 12 баллов — это выше среднего. По шкале “честный — лживый” вы набрали 10 баллов. Это значит, что ваши ответы соответствуют достаточно высокому уровню честности и им можно доверять.

Программа саморазвития способностей к принятию творческих ответственных управленческих решений в данном случае должна быть такой: опора на ваши наиболее развитые способности, то есть на интуицию (10 баллов), и постоянное развитие в себе стратега, если хотите — стратегического мышления, способностей к прогнозированию, предвидению событий.

Однако это лишь пример. У каждого из тех, кто будет использовать данную методику, получаются свои результаты. С учетом этих результатов необходимо постоянно опираться на сильные качества и развивать слабые, то есть развивать те способности, которые существенно тормозят ваше дальнейшее развитие.

Способности к риску развиваются, как и все другие способности, не иначе как в процессе деятельности. Выработывайте собственную стратегию и правила риска. Приводим для вас семь правил риска, следуя которым, вы, надеемся, достигнете успеха.

Правила риска

1. Помните, что жизнь — это всегда выбор. Поэтому принимая решение, вы либо продвинетесь вперед, либо будете отброшены назад.
2. Принимая решение, думайте, просчитывайте все возможные ходы, насколько это возможно, на перспективу.
3. Если возможно, соберите дополнительную информацию, посоветуйтесь, но не затягивая, принимайте решение только сами.
4. Избегайте стереотипов, не бойтесь думать и действовать рискованно.
5. Помните древнюю как мир заповедь: утро вечера мудренее. Поэтому, если возможно, отложите принятие решения до следующего утра.
6. Принимайте решение не только лучшее, но и выполнимое.
7. Чаще работайте на пределе своих способностей — и вы достигнете успеха.

ТЕСТ 29

КАКОВЫ ВАШИ СПОСОБНОСТИ К КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Менеджеру будет полезно проверить свои способности к риску в коммерческой деятельности, используя тест для начинающего миллионера. Такие тесты часто практикуются за рубежом¹. Здесь пред-

¹ См.: *Труд*. — 1990. — 27 июня.

лагается адаптированный вариант. Ответьте на вопросы, выбрав один из вариантов ответа.

1. *Каким образом вы предполагаете разбогатеть в ближайшее время:*
 - а) сделать карьеру, поднявшись по служебной лестнице;
 - б) вкладывать имеющиеся деньги в дело и с выгодой рисковать;
 - в) попытаться счастья в лотерее.
2. *Если бы вы были актером, какую роль смогли бы сыграть лучше всего:*
 - а) Остапа Бендера;
 - б) Левина из “Анны Карениной”;
 - в) Штирлица из кинофильма “Семнадцать мгновений весны”.
3. *Представьте себе, что вы заработали миллион, что бы вы сделали дальше:*
 - а) вложу деньги в банк и буду жить на проценты от вклада;
 - б) рискну вложить в прибыльное дело;
 - в) часть денег вложу в новое дело, а часть положу в солидный банк.
4. *Что могут принести вам деньги:*
 - а) власть;
 - б) жизнь в свое удовольствие;
 - в) много новых забот и зависти.
5. *Если вы разбогатеете, то хотели бы, чтобы об этом написали в газетах:*
 - а) нет;
 - б) да;
 - в) обо мне и так иногда пишут.
6. *Какая из трех групп профессий вам более всего подходит:*
 - а) писатель, художник, композитор;
 - б) адвокат, врач, политик;
 - в) глава фирмы, руководитель института, директор издательства.
7. *При создании своей фирмы будете ли вы принимать на работу лиц, ранее бывших с вами в дружбе:*
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) ответ на вопрос требуется основательно продумать.
8. *Представьте себе, что вы заработали миллион долларов, как бы вы себя вели:*
 - а) изменились бы лишь квартира, машина, мебель и прочая обстановка;
 - б) больше путешествовал;
 - в) кардинально изменил бы свой образ жизни.

9. *Представьте себе, что вы только что стали директором фирмы. С чего начнете свою деятельность:*
- а) с изучения людей, с которыми предстоит работать;
 - б) определил бы основные направления работы фирмы;
 - в) занялся бы подбором надежных помощников.
10. *Какое из приведенных утверждений вы считаете более правильным, если вы получили повышение и стали директором фирмы:*
- а) снизилась значимость профессионально-технических навыков и повысилась роль концептуальных знаний;
 - б) чем выше ранг управления, тем более значимы коммуникативные умения и способности по сравнению с профессионально-техническими;
 - в) изменились требования ко всем качествам личности.
11. *В одной из структур вашей фирмы возникла конфликтная ситуация; каковы будут ваши действия как директора фирмы:*
- а) нужно выслушать мнения конфликтующих сторон и убедить их найти компромиссное решение;
 - б) нужно выслушать мнение всех, но окончательное разрешение конфликта поручить руководителю структуры;
 - в) сделать все, чтобы малый конфликт не перерос в большой.
12. *Насколько сильно вы испытываете потребность иметь большие деньги:*
- а) постоянно;
 - б) периодически;
 - в) редко.
13. *Если бы вы имели миллион долларов и вам представилась возможность заключить новую сделку, то какую бы вы предпочли? Ту, которая даст прибыль:*
- а) в четверть миллиона;
 - б) в полмиллиона;
 - в) в миллион.

Далее на отдельном листе вы должны записать номера вопросов и ответы, которые вы предпочли. После этого можете подсчитать сумму баллов, которую набрали.

Ответы оцениваются в баллах следующим образом.

Первый вопрос. Ответы: а) 6; б) 3; в) 0.

Второй вопрос. Ответы: а) 3; б) 0; в) 6.

Третий вопрос. Ответы: а) 0; б) 6; в) 3.

Четвертый вопрос. Ответы: а) 6; б) 0; в) 3.

Пятый вопрос.	Ответы: а) 0; б) 3; в) 6.
Шестой вопрос.	Ответы: а) 0; б) 3; в) 6.
Седьмой вопрос.	Ответы: а) 0; б) 3; в) 6.
Восьмой вопрос.	Ответы: а) 6; б) 3; в) 0.
Девятый вопрос.	Ответы: а) 3; б) 6; в) 0.
Десятый вопрос.	Ответы: а) 6; б) 0; в) 3.
Одиннадцатый вопрос.	Ответы: а) 3; б) 6; в) 0.
Двенадцатый вопрос.	Ответы: а) 6; б) 3; в) 0.
Тринадцатый вопрос.	Ответы: а) 0; б) 6; в) 3.

Далее сложите все набранные вами баллы и определите по девятибалльной шкале уровень своих способностей к риску в коммерческой деятельности:

- 1-й — очень низкий (от 0 до 11 баллов);
- 2-й — низкий (от 12 до 19 баллов);
- 3-й — значительно ниже среднего (от 20 до 27 баллов);
- 4-й — чуть ниже среднего (от 28 до 35 баллов);
- 5-й — средний (от 36 до 43 баллов);
- 6-й — чуть выше среднего (от 44 до 51 балла);
- 7-й — выше среднего (от 52 до 59 баллов);
- 8-й — высокий (от 60 до 67 баллов);
- 9-й — очень высокий (от 68 до 78 баллов).

Как интерпретировать результаты? Если вы определили, что у вас способности к риску в коммерческой деятельности находятся на 1-м, 2-м или 3-м уровне, то лучший способ разбогатеть для вас — упорно работать, избегая карьеры менеджера, руководителя.

Если вы находитесь на 4-м, 5-м или 6-м уровне, то шансы разбогатеть у вас есть, но вам необходимо активнейшим образом развивать в себе способности коммерсанта.

Если вы находитесь на 7-м или 8-м уровне, то у вас есть шанс овладеть профессией менеджера.

Если же вы набрали от 68 до 78 баллов, т. е. находитесь на 9-м уровне, то у вас идеальные шансы стать миллионером, если вы им уже не стали.

ТЕСТ 30

КАКОВЫ ВАШИ СПОСОБНОСТИ К УПРАВЛЕНИЮ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбрав один из предложенных вариантов ответа. Оцените ваши ответы в баллах в

соответствии с таблицей и просуммируйте набранное количество баллов. Определите уровень ваших способностей к управлению, соответствующий полученной сумме баллов.

1. *Представьте себе, что с завтрашнего дня вам предстоит руководить группой сотрудников старше вас по возрасту. Чего больше всего вы опасаетесь в этом случае:*

- а) что можете оказаться менее осведомленным в сути дела, чем они;
- б) что вас будут игнорировать и будут оспаривать принимаемые вами решения;
- в) что не удастся выполнить работу на том уровне, как вам хотелось бы.

2. *Если вас в каком-то деле постигнет крупная неудача, то вы:*

- а) постараетесь утешиться (“подумаешь, бывает и хуже”), считая случившееся несущественным;
- б) начнете раздумывать: а нельзя ли свалить вину на кого-нибудь другого или на объективные обстоятельства;
- в) анализируете причины неудачи, оценивая, в чем был собственный промах и как исправить дело.

3. *Какое из перечисленных далее сочетаний качеств наиболее подходит вам:*

- а) общительный, впечатлительный, добродушный, послушный;
- б) приветливый, настойчивый, энергичный, решительный;
- в) трудолюбивый, уверенный в себе, сдержанный, логичный.

4. *Считаете ли вы, что большинство людей:*

- а) любят работать хорошо и старательно;
- б) добросовестно работают только тогда, когда их труд оплачивается должным образом;
- в) рассматривают работу как необходимость, не более.

5. *Руководитель должен быть ответствен:*

- а) за поддержание хорошего настроения в коллективе (тогда и с работой не будет хлопот);
- б) за отличное и своевременное выполнение заданий (тогда и подчиненные будут довольны).

6. *Вы являетесь руководителем подразделения и должны представить “наверх” план определенных работ. Как вы поступите:*

- а) составите проект плана, доложите о нем начальству и попросите поправить, если что не так;
- б) выслушаете мнение подчиненных, а в план включите только те предложения, которые согласуются с вашей точкой зрения;

- в) поручите составить план подчиненным и без поправок представите его руководству;
 - г) проект плана разработаете вместе со специалистами, после чего доложите о нем руководству, обосновывая его положения.
7. *На ваш взгляд, наилучших результатов достигает руководитель, который:*
- а) бдительно следит за тем, чтобы все подчиненные точно выполняли свои функции и задачи;
 - б) подключает подчиненных к решению общей задачи, руководствуясь принципом “доверяй, но проверяй”;
 - в) заботится о работе, но не забывает и о тех, кто ее выполняет.
8. *Работая в коллективе, считаете ли вы ответственность за свою работу равной ответственности за итоги работы всего коллектива:*
- а) да;
 - б) нет.
9. *Ваш взгляд либо поступок встречен другими критически. Как вы будете себя вести:*
- а) не поддаваясь мгновенной защитной реакции, сумеете трезво оценить все “за” и “против”;
 - б) не спасуете, а постараетесь доказать преимущество своего взгляда;
 - в) в силу вспыльчивого характера не сумеете скрыть свою досаду, обидитесь и рассердитесь;
 - г) промолчите, но поступать будете по-прежнему.
10. *Что приносит больший успех:*
- а) премирование;
 - б) наказание.
11. *Хотели бы вы:*
- а) чтобы другие видели в вас хорошего друга;
 - б) чтобы никто не усомнился в вашей честности и решимости оказать помощь в нужный момент;
 - в) вызывать у окружающих восхищение вашими качествами и достижениями.
12. *Хотели бы вы принимать самостоятельные решения:*
- а) да;
 - б) нет.
13. *Если вы должны принять важное решение, то:*
- а) стараетесь сделать это безотлагательно, а сделав, не возвращаетесь снова и снова к этому делу;

- б) делаете это быстро, но потом долго мучаетесь сомнениями, а не лучше ли было сделать это так или иначе;
 в) стараетесь не делать никаких шагов как можно дольше.
 Подсуммируйте ваши баллы, пользуясь таблицей.

Номер вопроса	Баллы за вариант ответа			
	а	б	в	г
1	0	2	4	–
2	2	0	6	–
3	0	3	2	–
4	6	2	0	–
5	3	6	–	–
6	3	0	1	6
7	3	6	4	–
8	6	0	–	–
9	6	2	0	0
10	3	0	–	–
11	3	5	0	–
12	3	0	–	–
13	6	3	0	–

Оценка результатов.

Если вы набрали:

25 баллов и менее — у вас незначительные задатки к управленческой деятельности;

26–35 баллов — у вас средний уровень способностей к управлению;

36–45 баллов — у вас способности к управлению выше среднего уровня;

46–55 баллов — у вас хорошие способности к управлению;

56 баллов и более — у вас отличные способности к управлению.

ТЕСТ 31

КАКОВЫ ВАШИ КОММУНИКАТИВНО-ЛИДЕРСКИЕ СПОСОБНОСТИ?

Роль и значение коммуникативно-лидерских способностей руководителя — современного менеджера — трудно переоценить. Быть лидером в различных ситуациях делового общения — дискуссиях, спорах, переговорах — нелегко.

Поскольку в реальной практике общения в процессе творческих дискуссий и споров, разрешения конфликтных ситуаций мы встречаемся с людьми, часто обладающими прямо противоположными — полярными — свойствами и качествами, характеризующими коммуникативно-лидерские способности личности, то, очевидно, возможно использование полярных шкал и методик их оценки. Эта идея положена в основу предлагаемого теста.

При ответах на вопросы стремитесь быть предельно откровенны. Если вы хотите получить о себе достаточно объективную информацию, то необходимо отвечать быстро, фиксируя в ответах те мысли, которые у вас возникают при первом прочтении вопроса.

1. Далее перечислены качества личности, которые вам присущи, — одни в большей, другие в меньшей степени. Оцените их с точки зрения того, насколько они присущи вам, по трехбалльной шкале: 3 балла — присущи в большей степени, 2 балла — присущи в несколько меньшей степени, 1 балл — еще в меньшей степени.

- 1.1. Способность настоять на своем.
- 1.2. Независимость и оригинальность суждений.
- 1.3. Способность выступить с докладом, сообщением.
- 1.4. Способность вести дискуссию.
- 1.5. Напористость и даже непримиримость.
- 1.6. Доброжелательность, отзывчивость.
- 1.7. Исполнительность.
- 1.8. Способность подчинять своей воле других.
- 1.9. Эмоциональность, непосредственность.
- 1.10. Рациональный подход к делу.
- 1.11. Способность претворять в жизнь свои идеи.
- 1.12. Доступность в общении.
- 1.13. Серьезность, обязательность.
- 1.14. Чувство юмора.
- 1.15. Способность обстоятельно инструктировать кого-либо.
- 1.16. Способность убедить собеседника в чем-либо.
- 1.17. Спокойное и даже безразличное отношение к некоторым конфликтам в коллективе.
- 1.18. Способность понять каждого, войти в его положение.

2. Представьте себе, что вы в компании друзей, хотя в ней появились и новые для вас люди. Оцените по трехбалльной шкале состояния и действия, которые для вас наиболее характерны: 3 балла — присущи, 2 балла — присущи, но в несколько меньшей степени; 1 балл — еще в меньшей степени.

- 2.1. Новые люди в компании, как правило, вас не очень устраивают.
- 2.2. Вы, как правило, придумываете оригинальное развлечение.
- 2.3. Вы произносите солидную, обстоятельную речь в честь виновника торжества.
- 2.4. Вы беседуете с кем-то по душам.
- 2.5. Иногда у вас появляется чувство агрессивности.
- 2.6. Вы добродушны и в равной степени доброжелательны ко всем.
- 2.7. Вы с удовольствием включаетесь во все розыгрыши, которые предлагают другие.
- 2.8. Вас, как правило, избирают тамадой.
- 2.9. Иногда ваша излишняя эмоциональность не всем нравится.
- 2.10. Вы стремитесь пораньше уйти домой.
- 2.11. Вам приходится иногда кого-то довольно строго “ставить на место”.
- 2.12. Вы свободно общаетесь с людьми любого уровня культуры и образования.
- 2.13. На развлечения вам часто бывает жаль времени.
- 2.14. Вы рассказываете смешные истории, анекдоты.
- 2.15. Вы предпочитаете вести деловые разговоры.
- 2.16. Вы стараетесь кому-то что-то внушить, кого-то убедить.
- 2.17. К конфликтам в компании, если они вас лично не касаются, относитесь равнодушно.
- 2.18. Почему-то именно вам пытаются излить душу.

3. При разрешении конфликтных ситуаций вам удастся лучше и эффективнее применить одни приемы, действия и несколько хуже — другие. Оцените по трехбалльной шкале те приемы, действия, которые вам удастся применить: лучше всего — в 3 балла, несколько хуже — в 2 балла, еще менее эффективно — в 1 балл.

- 3.1. При разрешении конфликтной ситуации я придерживаюсь традиций и мнения коллектива.
- 3.2. Пытаюсь найти оригинальный и неожиданный для многих способ разрешения конфликтной ситуации.
- 3.3. Предпочитаю отчитать каждого виновника конфликта в отдельности.
- 3.4. Аргументированно доказываю свою точку зрения.
- 3.5. Считаю, если конфликт принципиальный, то лучше ни в чем не уступать.
- 3.6. Всегда пытаюсь понять своего противника, его аргументы и доводы.
- 3.7. Лучше, если конфликт разрешает сам коллектив.

- 3.8. Конфликтную ситуацию должен разрешать руководитель.
- 3.9. Предпочитаю бурно, эмоционально реагировать и делать обиженный вид.
- 3.10. В случае конфликта не поддаюсь эмоциям, а стараюсь найти рациональный выход.
- 3.11. В случае конфликта отстаиваю свою точку зрения до конца.
- 3.12. В случае конфликта привлекаю на свою сторону как можно больше членов коллектива, чтобы воздействовать на своего противника через коллектив.
- 3.13. Конфликт — дело серьезное, а потому никогда не превращаю конфликт в шутку.
- 3.14. Мне часто удается выйти из конфликтной ситуации, используя шутку и юмор.
- 3.15. При возникновении конфликта отдаю предпочтение тому, чтобы собрать исчерпывающую информацию о конфликтующих сторонах, и внушить, убедить, кто прав, а кто виноват.
- 3.16. При разрешении конфликта делаю ставку на то, чтобы внушить, убедить, кто прав.
- 3.17. Стараюсь не вникать в конфликт, если он меня не касается.
- 3.18. Мне чаще всего удается предвидеть заранее, что с данным человеком возможна конфликтная ситуация.

Суммируя баллы по каждому качеству, можно набрать минимально 3 балла, максимально — 9 баллов (см. таблицу).

Полярная шкала оценок коммуникативно-лидерских способностей, качеств личности

Способности, качества личности	Полярная шкала оценок	Способности, качества личности
1. Консервативный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	2. Эвристичный
3. Монологичный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	4. Диалогичный
5. Агрессивный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	6. Доброжелательный
7. Ведомый	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	8. Лидерский
9. Эмоциональный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	10. Рациональный
11. Авторитарный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	12. Демократический
13. Серьезный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	14. Юмористический
15. Инструктирующий	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	16. Внушающий
17. Безразличный	9 8 7 6 5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	18. Сопереживающий

- 9 баллов — очень высокий уровень развития способностей;
- 8 баллов — высокий уровень;
- 7 баллов — значительно выше среднего;
- 6 баллов — чуть выше среднего;
- 5 баллов — средний уровень;
- 4 балла — чуть ниже среднего;
- 3 балла — ниже среднего;
- 2 балла — низкий уровень;
- 1 балл — очень низкий уровень развития способностей.

Подсчет результатов по каждому качеству осуществляется простым суммированием оценок (баллов), которые вы себе выставили в ответах на все вопросы по первой позиции, затем — по второй позиции и т. д.

Цель применения предлагаемой методики — прежде всего расширить и углубить знания самой личности об уровне и характере своих коммуникативно-лидерских способностей, выявить наиболее сильные и слабые свои качества; кроме того, по доминированию тех или иных признаков выявить стиль общения в процессе ведения творческих дискуссий, научных и иных споров в коллективно-творческой деятельности, свои способности к деятельности руководителя-лидера, а также получить обратную информацию о том, какие качества необходимо развивать в первую очередь, на что при этом можно с достаточным основанием опираться.

Далее, используя метод независимых характеристик, каждое из выделенных качеств оценивается по девятибалльной шкале: самой личностью, затем ее ближайшим другом и членом группы, который относится к личности несколько критически. По трем оценкам находится среднее арифметическое.

На основе выявления наиболее развитого качества можно сделать заключение о стиле общения личности. Например, может доминировать “доброжелательный” стиль общения или, наоборот, “агрессивный”. Но самое главное — выявить свои сильные и слабые качества среди коммуникативно-лидерских способностей и далее на этой основе строить программу самосовершенствования, саморазвития.

КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШЕЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ?

В условиях перехода страны к рыночным отношениям исключительно важное значение приобретает уровень конкурентоспособности личности. В различных сферах деятельности понятие “конкурентоспособность” чаще всего связывают с наивысшей производительностью труда и наивысшим качеством производимого конечного продукта. Но когда речь идет о конкурентоспособности личности, то имеется в виду не только и не столько высокое качество конечного продукта его деятельности (хотя это очень важный показатель), сколько интегрально характеризующие его способности и личностные качества, обеспечивающие высокий уровень ее конкурентоспособности.

Так, американские исследователи Джексон Грейсон-младший и Карл О’Делл считают, что “достижения большой производительности труда, высшего качества и конкурентоспособности можно определять по пяти критериям: 1. Энтузиазм. 2. Гибкость. 3. Постоянное улучшение. 4. Постоянное обучение. 5. Общее понимание цели перемен”¹.

На основе психолого-педагогического анализа качеств, определяющих и характеризующих конкурентоспособность личности, нам удалось выделить ряд системообразующих характеристик, в высшей степени определяющих конкурентоспособность личности. Это четкость целей и ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, способность быть лидером, склонность к постоянному саморазвитию, стрессоустойчивость, стремление к непрерывному профессиональному росту, высокому качеству конечного продукта.

Вопросы, предлагаемые далее, помогут оценить уровень вашей конкурентоспособности как менеджера. Вы должны выбрать один из пяти альтернативных вариантов ответа на каждый из поставленных вопросов.

- 1.1. Я знаю, чего хочу и чего могу добиться в ближайшие два-три года:
а) да; б) скорее, да; в) трудно сказать; г) скорее, нет; д) нет.

¹ *Американский менеджмент на пороге XXI века.* — М.: Экономика, 1991. — С. 221—253.

- 1.2. Я ценю деловых, практичных и предприимчивых людей:
а) да; б) скорее, да; в) трудно сказать; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.3. Я знаю, в какой сфере деятельности смогу прилично заработать:
а) да; б) скорее, да; в) трудно сказать; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.4. У меня хватает энергии, чтобы довести дело до конца:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.5. Я устаю после работы:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) довольно часто; д) очень часто.
- 1.6. Мои родители и учителя считали меня старательным и прилежным:
а) да; б) чаще всего; в) когда как; г) скорее всего, нет; д) нет.
- 1.7. Мне удается, казалось бы, при неразрешимой проблеме найти неожиданно простое решение:
а) да; б) чаще всего; в) когда как; г) сравнительно редко; д) нет.
- 1.8. Я быстро осваиваю новые виды деятельности:
а) да; б) чаще всего; в) когда как; г) не всегда; д) нет.
- 1.9. Я часто бываю инициатором нововведений в нашей фирме, в нашем коллективе:
а) да; б) чаще всего; в) иногда; г) очень редко; д) нет.
- 1.10. Я способен идти на риск, даже если шансы на успех невелики:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.11. Мои друзья считают меня человеком решительным:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.12. Покупая дорогую, но необходимую вещь, я принимаю решение сам, полагаясь на свой вкус:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) часто советуюсь; д) советуюсь практически всегда.
- 1.13. Я высказываю свое мнение, даже если оно кому-то не нравится:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.14. В дискуссиях и спорах мне удается настоять на своем:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) не часто; д) нет.
- 1.15. Принимая ответственное решение, я полагаюсь только на себя и ни с кем не советуюсь:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) часто советуюсь; д) всегда советуюсь.
- 1.16. В кругу друзей мне нравится и удается быть душой компании:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) иногда; д) нет.

- 1.17. Мне легко удастся установить контакт с новыми для меня людьми:
а) да; б) сравнительно часто; в) когда как; г) редко; д) нет.
- 1.18. Я предпочитаю брать на себя ответственность руководить людьми, чем подчиняться кому-либо:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.19. Я систематически занимаюсь самообразованием, саморазвитием своих личностных качеств:
а) да; б) периодически; в) когда как; г) сравнительно редко; д) нет.
- 1.20. Я веду дневник, где планирую свои дела, анализирую свои промахи и ошибки:
а) да; б) часто; в) периодически; г) очень редко; д) нет.
- 1.21. Если я чего-то добился, то благодаря самообразованию, саморазвитию:
а) да; б) скорее всего, да; в) ответить затрудняюсь; г) скорее всего, нет; д) нет.
- 1.22. Вечером после рабочего дня засыпаю:
а) очень быстро; б) сравнительно быстро; в) когда как; г) иногда страдаю бессонницей; д) часто страдаю бессонницей.
- 1.23. Если мне кто-либо наругает, то я быстро забываю об этом:
а) да; б) скорее, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.24. Я стремлюсь, и мне удастся не втягивать себя в конфликты:
а) да; б) чаще всего да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.25. Считают ли вас друзья, коллеги по работе человеком “с перспективой” (в плане профессионального роста):
а) да; б) скорее, да; в) кто как; г) скорее, нет; д) нет.
- 1.26. Как часто вы участвуете в дискуссиях, семинарах, конференциях:
а) часто; б) сравнительно часто; в) периодически; г) редко; д) не участвую.
- 1.27. В профессиональном плане (в плане профессионального самоопределения и повышения квалификации) в последние два–четыре года я имею продвижение:
а) да; б) скорее всего, да; в) трудно сказать; г) скорее всего, нет; д) нет.
- 1.28. Я считаю, что любую работу нужно делать качественно или не делать вообще:
а) да; б) чаще всего, да; в) не любая работа требует одинаковой тщательности; г) мне не все в равной степени удастся делать качественно; д) делаю все быстро, но недостаточно качественно.

1.29. Я могу одну и ту же работу неоднократно переделывать, внося качественные улучшения:

а) да; б) чаще всего, да; в) когда как; г) скорее, нет; д) нет.

1.30. Были ли у вас случаи, чтобы выполненную работу ваш руководитель попросил переделать:

а) такого я не припомню; б) очень редко; в) периодически; г) сравнительно часто; д) очень часто.

После того, как вы ответили на все вопросы, переведите результаты ваших ответов в баллы. При подсчете набранных вами баллов имейте в виду, что варианты ответов оцениваются следующим образом: а — 5 баллов, б — 4 балла, в — 3 балла, г — 2 балла, д — 1 балл. Если вы просуммируете набранные вами баллы, то получите число, находящееся в интервале от 30 до 150. Каков же ваш уровень конкурентоспособности? Соотнесите набранное вами количество баллов с таблицей.

Сумма баллов	Уровень конкурентоспособности менеджера
30–42	1 — очень низкий
43–57	2 — низкий
58–70	3 — ниже среднего
71–83	4 — чуть ниже среднего
84–96	5 — средний
97–109	6 — чуть выше среднего
110–122	7 — выше среднего
123–137	8 — высокий
138–150	9 — очень высокий

Кроме того, вы можете установить, какие способности и личностные качества у вас являются менее развитыми, и тем самым вскрыть резервные возможности повышения своей конкурентоспособности. Для этого просуммируйте набранные вами баллы по блокам вопросов. Например, просуммируйте баллы ответов на вопросы 1–3. Смотрите в связи с этим Шкалу оценки способностей и личностных качеств, определяющих уровень конкурентоспособности личности.

**Шкала оценки способностей и личностных качеств,
определяющих уровень конкурентоспособности личности**

1. Имеющий размытые цели и ценностные ориентации (ответы на вопросы 1, 2, 3)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Имеющий четкие цели и ценностные ориентации
2. Ленивый (ответы на вопросы 4, 5, 6)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Трудолюбивый
3. Консервативный (ответы на вопросы 7, 8, 9)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Творческий
4. Осторожный (ответы на вопросы 10, 11, 12)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Рисковый
5. Внушаемый (ответы на вопросы 13, 14, 15)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Независимый
6. Ведомый (ответы на вопросы 16, 17, 18)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Лидер
7. Имеющий остановленное саморазвитие (ответы на вопросы 19, 20, 21)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Способный к непрерывному саморазвитию
8. Стрессоустойчивый (ответы на вопросы 22, 23, 24)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Стрессоустойчивый
9. Имеющий остановленный профессиональный рост (ответы на вопросы 25, 26, 27)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Способный к непрерывному профессиональному росту
10. Не стремящийся к высокому качеству конечного продукта (ответы на вопросы 28, 29, 30)	Уровни развития $\frac{1 \quad 2 \quad 3 \quad 4 \quad 5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9}{3-5 \quad 6 \quad 7 \quad 8 \quad 9 \quad 10 \quad 11 \quad 12 \quad 13-15}$ Баллы	Стремящийся к высокому качеству конечного продукта

КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШЕЙ ИНТЕЛЛИГЕНТНОСТИ?

Как известно, не о всяком менеджере можно сказать, что он интеллигентный человек. Однако совсем не просто поставить диагноз интеллигентности, особенно определить степень ее наличия у кого-либо. Обусловлено это в первую очередь тем, что свойство это интегральное, объединяющее целую совокупность человеческих черт и характеристик.

Современное представление об интеллигентности, интеллигентном руководителе правомерно связывают с такими качествами личности, как порядочность, самокритичность, ответственность, творческая инициатива, терпимость к инакомыслию, высокая общая культура, верность гуманистическим традициям, способность не только видеть далеко вперед, но и особенно предвидеть античеловечность крупных государственных проектов и решений, даже если с обывательской точки зрения это неочевидно.

Методика экспертных оценок уровня интеллигентности

Если взять как основу представление о том, что интеллигентность — это синтез гражданских, нравственных, интеллектуальных и общекультурных качеств личности, то можно построить шкалу оценок перечисленных выше качеств. Трудно сказать, что важнее: например, нравственные качества или интеллектуальные, гражданская позиция личности или ее общекультурный уровень развития. Поэтому для того чтобы уравновесить все названные выше качества личности, характеризующие ее как интеллигентную личность, необходимо отобразить в каждом блоке некоторое их количество, например по девять качеств, и придать им равные весовые единицы. Далее каждое из выделенных качеств оценивается по девятибалльной шкале: 1 балл — очень низкий уровень, 2 — низкий, 3 — ниже среднего, 4 — чуть ниже среднего, 5 — средний уровень, 6 — чуть выше среднего, 7 — выше среднего, 8 — высокий уровень, 9 — очень высокий.

В качестве основы предлагаемой методики используется метод независимых характеристик. Для этого перечисленные в таблице качества личности, характеризующие интеллигентность, оцениваются независимо друг от друга три раза: а) вами (самой личностью); б) вашим ближайшим другом; в) человеком, который несколько критически к вам относится. Затем эти три независимо поставленные оценки

**Шкала оценки качеств личности,
характеризующих ее интеллигентность**

Качества личности, характеризующие ее интеллигентность	Десятибалльная шкала оценки соответствующих качеств личности
<p>Гражданские качества</p> <p>1. Социальная активность</p> <p>2. Гражданское мужество</p> <p>3. Правдолюбие</p> <p>4. Демократизм</p> <p>5. Интернационализм</p> <p>6. Независимость</p> <p>7. Принципиальность</p> <p>8. Подвижность</p> <p>9. Прогрессивность взглядов</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Нравственные качества</p> <p>10. Тактичность</p> <p>11. Совесть</p> <p>12. Скромность</p> <p>13. Честность</p> <p>14. Душевность</p> <p>15. Уважительность</p> <p>16. Отзывчивость</p> <p>17. Обязательность</p> <p>18. Доброжелательность</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Интеллектуальные качества</p> <p>19. Способность понять другого</p> <p>20. Терпимость к инакомыслию</p> <p>21. Творческая активность</p> <p>22. Критичность мышления</p> <p>23. Способность к самоанализу</p> <p>24. Способность к самообразованию</p> <p>25. Способность к самовоспитанию</p> <p>26. Самокритичность</p> <p>27. Эрудированность</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>
<p>Общая культура</p> <p>28. Культура общения и поведения</p> <p>29. Культура умственного труда</p> <p>30. Эстетическая и художественная культура</p> <p>31. Физическая культура</p> <p>32. Профессиональная культура</p> <p>33. Экологическая культура</p> <p>34. Экономическая культура</p> <p>35. Правовая культура</p> <p>36. Политическая культура</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>

по каждому качеству необходимо сложить и разделить на три: получится наиболее объективная средняя оценка. Можно подсчитать среднюю оценку по всем оцениваемым качествам и определить средний, т. е. общий, уровень интеллигентности личности (по девятибалльной шкале).

Ориентировочный тест-анкета ценен прежде всего тем, что по его результатам удастся проанализировать свои наиболее сильные и наиболее слабые качества и, таким образом, составить программу саморазвития (самовоспитания и самообразования). Если такие качества, как душевность или, например, прогрессивность взглядов, не требуют разъяснений, то блок качеств, который в приведенной таблице назван “Общая культура”, при их экспертной оценке вызывает некоторые затруднения и разночтения. Поэтому к высшему уровню — 9 баллов, например, по политической культуре, можно отнести в качестве “эталона” академика А. Д. Сахарова. Уровень 8 баллов соответствует активному творческому применению соответствующего качества в нестандартных ситуациях, 6–7 баллов — это выше среднего, так как соответствующее качество активно проявляется и часто применяется в различных ситуациях, но не всегда эффективно и творчески, 5 баллов — это средний уровень эффективности и развитости, 3–4 балла — ниже среднего, 2 балла — низкий уровень развития и эффективности, 1 балл — очень низкий уровень развития соответствующего качества, характеризующий лишь начальную стадию его применения.

Что дают самооценка и самоанализ уровня интеллигентности личности? Во-первых, вы получаете более глубокую информацию о своих гражданских, нравственных, интеллектуальных, общекультурных качествах. А это уже немало. Если вы к тому же продуктивно используете эту информацию, то будете иметь возможность сравнивать степень адекватности самооценки своих личностных качеств с тем, как вас оценивают окружающие. Главное, на что ориентирована предлагаемая методика оценки уровня интеллигентности личности, — углубить представление о своих наиболее сильных и слабых сторонах с тем, чтобы наметить программу дальнейшего саморазвития.

Методика построения профиля деловых качеств менеджера

Содержание методики: совокупность основных качеств и характеристик делового человека, которые составляют модель делового человека. Полное проявление этих качеств оценивается в 10 баллов, а их сочетание изображается в виде круга с радиусами-лучами, каждый из которых — одна из характеристик (схема 3).



Схема 3. Модель делового человека

Как пользоваться методикой. Воспользовавшись данными самооценки своих характеристик по тестовым методикам, большая часть которых оценивается по девятибалльной шкале, отметьте полученный вами результат оценки конкретного качества на луче-радиусе соответствующего качества на модели. Например, уровень вашей интеллигентности равен 7. На луче “Интеллигентность” (схема 3) поставьте точку на расстоянии от центра, равном семи делениям. Отметив все 13 качеств, соедините точки. Ломаная кривая, соединяющая точки на радиусах, и является профилем ваших деловых качеств менеджера.

Профиль деловых качеств менеджера

Обращаем ваше внимание на то, что набор из 13 качеств для построения профиля деловых качеств, как и содержание, и расположение их на схеме 3, не носит обязательного характера. Этот набор рассмотрен в качестве примера (как один из возможных вариантов). Каждый из вас может внести изменения как в количество, так и в содержание характеристик в соответствии со своей моделью.

Профиль личности дает наглядное представление:

- о степени развитости отдельных качеств по сравнению с моделью, что позволяет судить о задачах по саморазвитию;
- о гармоничности развития всех качеств. Близость ломаной кривой к многограннику, вписанному в круг, свидетельствует о разви-

тости всех качеств в равной степени. Чем ближе этот многогранник к внешнему кругу модели, тем гармоничнее развит деловой человек;

- о наиболее сильных и слабых сторонах личности, которые как бы образуют “пики”, направленные либо к внешнему кругу модели (сильные), либо к ее центру (слабые);

- о взаимообусловленности и взаимосвязи отдельных качеств (либо групп качеств) и их роли в общем успехе;

- об эффективности саморазвития. Отмечая на вашем профиле деловых качеств результаты очередных оценочных замеров, можно корректировать технологию вашего саморазвития.

Таким образом, результаты Практикума по самооценке ваших деловых качеств, сопоставленные с моделью и отраженные в профиле ваших деловых качеств, становятся основой для планирования работы над укреплением своих сильных сторон и развитием слабых. Иными словами, самооценка становится основой и началом вашего саморазвития.

Этому посвящен Практикум-4.

САМОРАЗВИТИЕ МЕНЕДЖЕРА

Саморазвитие выступает как логический элемент процесса самоменеджмента деловой карьеры. Самооценка собственных качеств и сравнение их с моделью делового человека позволили вам оценить не только сильные стороны, на которые вы будете опираться в своей карьере, но и слабые, над развитием которых для достижения успеха предстоит еще поработать.

Практикум-4 призван помочь вам в определении ориентиров саморазвития, т. е. выборе целей своего развития и соответственно направлений работы по самосовершенствованию — развитию своих личностных качеств в зависимости от возраста, определению своих способностей к саморазвитию, овладению методиками саморазвития некоторых своих свойств и способностей. Поэтому в структуру Практикума включены как практические и методические советы по саморазвитию, так и тесты-тренинги по выработке и развитию конкретных деловых качеств¹.

В Практикуме-4 не ставится цель представить исчерпывающий набор методик саморазвития (да это и невозможно в рамках одного издания), а его задача состоит в том, чтобы помочь вам самому определить поле своего развития, подобрать средства-методики работы на этом поле, убедиться, что это вам по силам, побудить вас сделать первые шаги в этом направлении.

Логика задач Практикума определяет последовательность в раскрытии его содержания:

сначала несколько сентенций о смысле человеческой жизни и целях саморазвития;

затем информация о развитии типов личности соответственно возрасту и советы относительно развития вашего типа личности;

далее определение своих способностей к саморазвитию по тестовой методике;

¹ При этом использованы: методика ТАРТ (см.: *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Указ. соч.), методика саморазвития В. Андреева (см.: *Андреев В. И.* Указ. соч.); методика самоменеджмента деловой культуры (см.: *Хроленко А. Т.* Указ. соч.); тесты из сб.: *Хочешь узнать себя? Нет проблем!* (Челябинск: Атоксо-СТ “Пресса”, 1992); материалы Н. А. Литвинцевой (Указ. соч.) и из сб.: *Практическая психология для менеджеров.* — М.: Филинь, 1996; материалы: *Мистецтво життєтворчості особистості: Наук.-метод. посібник: У 2 ч.* — К.: ВІПОЛ, 1997. — Ч. 1. Теорія і технологія життєтворчості.

после этого методические и практические советы по саморазвитию с учетом ваших способностей;

в завершение тесты-тренинги по саморазвитию некоторых деловых свойств и способностей.

Смысл жизни и карьера

Интерес к смыслу жизни, его поиск и реализация, как утверждает Виктор Франкл¹, есть врожденная мотивационная тенденция, присущая всем людям и являющаяся основным двигателем поведения и развития личности. Смысл жизни доступен каждому человеку, который не изобретает его, а находит в мире, отвечая на поставленные жизнью вопросы своими действиями, стремлением к саморазвитию, самоактуализации. Это стремление заложено в человеке от природы. Подобно всему живому, которое видоизменяется, проходя разные стадии в своем развитии, человек также стремится как бы перерасти, выйти за рамки самого себя, стать значительнее, лучше.

Растущая личность — это изменяющаяся личность, способная расширить собственный опыт, постоянно направленная на раскрытие и понимание своих индивидуальных возможностей, поиски смысла и предназначения своего существования в этом мире.

Отметим, что поиск смысла жизни, стремление к самореализации одухотворяет понимание личности как живой, многоуровневой, открытой социальной системы, идея которой является составной частью адаптивно-развивающей концепции карьеры. К тому же стремление к успеху выступает в качестве смыслообразующей ценности, поскольку содержит в себе, по В. Франклу, основные группы позитивных смыслов-ценностей: ценности творчества, переживания и отношения.

Действительно, ценности творчества реализуются прежде всего через трудовую деятельность человека. Привнося в эту деятельность определенный личностный смысл, выбирая работу в соответствии со своим призванием (соответственно своему типу личности), человек в стремлении к успеху выражает в ней свои ценности, способности и индивидуальные особенности.

Ценности, реализуемые в переживаниях, проявляются в чувствительности человека к различным явлениям окружающего мира, будь то люди, природа, произведения искусства. Продвижение по пути успеха расширяет, на наш взгляд, возможности для реализации и этой группы ценностей.

¹ См.: Франкл В. Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.

В полной мере это касается и группы ценностей, связанных с реакцией человека на ограничение его возможностей, когда он оказывается во власти обстоятельств, которые не может изменить. Ведь открытость человека как системы предполагает постоянное взаимодействие его с окружающей средой. А адаптивно-развивающий механизм такого взаимодействия является средством реализации данной группы ценностей.

Таким образом, выбор своего жизненного пути, соответствующего призванию (выбор карьеры), носит смыслообразующий характер, а реализация индивидуальной деловой карьеры выступает важнейшим элементом самореализации и саморазвития человека.

Развитие типа личности

Развитие вашего типа личности, согласно методике ТАРТ¹, происходит фактически всю жизнь и связано прежде всего с изменением иерархии функций типа личности. В понятии “функция” заложено понимание самых сильных и самых слабых сторон характера личности. Несмотря на то что тип личности определяется всеми четырьмя предпочтениями, внутри одного типа личности некоторые из них выражены сильнее, а некоторые — слабее. Если вы хотите проявить себя на работе с лучшей стороны, имеет смысл поточнее определить, какими предпочтениями вам пользоваться легче.

Вы должны помнить и то, что сенсорика и интуиция — способы восприятия информации, а рациональность и иррациональность — способы принятия решений. Эти четыре предпочтения соответствуют двум средним буквам кода вашего типа личности. Их называют функциями. Функции составляют ядро типа личности. Далее объясняется, почему это так.

(Э) Экстраверсия _____ Интроверсия (И)

Функции
(С) Сенсорика _____ Интуиция (И)

(Р) Рациональность _____ Иррациональность (Ц)

(Т) Статика _____ Динамика (Д)

¹ Здесь продолжаем использовать методику ТАРТ (см.: *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Указ. соч.).

Каждый тип личности характеризуется иерархией функций. Согласно этой иерархии все ваши функции можно разместить на шкале — от самых сильных до самых слабых. Несмотря на то что вы становитесь старше, изменяетесь, со временем развиваете свои способности, иерархия функций остается неизменной на протяжении всей вашей жизни.

Иерархия функций не касается всех ваших предпочтений (всех букв вашего кода личности). Она касается только функций, то есть двух средних букв вашего кода. Поскольку человек в какой-то мере пользуется всеми четырьмя функциями, иерархия функций обозначает как те функции, которыми он пользуется чаще и легче всего (это предпочтения, выраженные буквами вашего кода личности), так и те, которыми он пользуется гораздо реже (это буквы, которые не попали в код типа личности).

Для каждого типа личности существует одна функция, которая для данного типа имеет основное значение — так сказать, “капитан корабля”. Ее называют доминантной функцией, то есть основной. Любая из четырех функций (сенсорика, интуиция, рациональность, иррациональность) может быть основной, но для каждого типа личности существует только одна основная функция, и она всегда остается таковой.

Следующая функция в иерархии — “помощник капитана” — называется вспомогательной функцией. В каждом типе личности существует только одна вспомогательная функция, и ее положение никогда не меняется.

Основную и вспомогательную функции характеризует то, как вы воспринимаете информацию (сенсорика или интуиция) и как подходите к принятию решений (рациональность или иррациональность). Несмотря на то, что каждый из нас не ограничивается каким-то одним способом (то есть и воспринимает информацию, и принимает решения), основная и вспомогательная функции никогда не обозначают один и тот же процесс. Если ваша основная функция — это функция восприятия информации, то вашей вспомогательной функцией будет функция принятия решений, и наоборот.

Третья функция в иерархии всегда противоположна вспомогательной, а четвертая — противоположна основной. В каком-то смысле это ваша основная функция со знаком “минус”. Поскольку основная функция обозначает самое сильное предпочтение вашего типа личности, то четвертая функция обозначает ее противоположность, то есть ваше самое слабое место. Четвертую функцию иногда называют низшей — и совершенно справедливо. Итак: 1 — основная

функция; 2 — вспомогательная функция; 3 — третья функция (противоположна 2); 4 — четвертая функция (противоположна 1).

Когда командные функции выполняют основная и вспомогательная — у вас все получается хорошо. Когда же эти позиции занимают третья и особенно четвертая функции — это все равно, что дети, которые перелезли на передние сиденья и пытаются управлять машиной (что неизбежно заканчивается катастрофой).

Как понять, какие функции командные, какие вспомогательные, какие третьи и четвертые? Вам в этом поможет таблица иерархий функций каждого типа личности. Изучите ее внимательно и найдите в ней код своего типа личности.

Иерархия функций

ИСРТ	ИСЦТ	ИНЦТ	ИНРТ
1. Сенсорика	1. Сенсорика	1. Интуиция	1. Интуиция
2. Рациональность	2. Иррациональность	2. Иррациональность	2. Рациональность
3. Иррациональность	3. Рациональность	3. Рациональность	3. Иррациональность
4. Интуиция	4. Интуиция	4. Сенсорика	4. Сенсорика
ИСРД	ИСЦД	ИНЦД	ИНРД
1. Рациональность	1. Иррациональность	1. Иррациональность	1. Рациональность
2. Сенсорика	2. Сенсорика	2. Интуиция	2. Интуиция
3. Интуиция	3. Интуиция	3. Сенсорика	3. Сенсорика
4. Иррациональность	4. Рациональность	4. Рациональность	4. Иррациональность
ЭСРД	ЭСЦД	ЭНЦД	ЭНРД
1. Сенсорика	1. Сенсорика	1. Интуиция	1. Интуиция
2. Рациональность	2. Иррациональность	2. Иррациональность	2. Рациональность
3. Иррациональность	3. Рациональность	3. Рациональность	3. Иррациональность
4. Интуиция	4. Интуиция	4. Сенсорика	4. Сенсорика
ЭСРТ	ЭСЦТ	ЭНЦТ	ЭНРТ
1. Рациональность	1. Иррациональность	1. Иррациональность	1. Рациональность
2. Сенсорика	2. Сенсорика	2. Интуиция	2. Интуиция
3. Интуиция	3. Интуиция	3. Сенсорика	3. Сенсорика
4. Иррациональность	4. Рациональность	4. Рациональность	4. Иррациональность

Ваша основная функция

Ваша основная функция отвечает за все — это “большой босс”. Она ведет и направляет ваш характер так, что остальные ваши функции не мешают друг другу. Хотя каждый человек в той или иной мере пользуется всеми четырьмя функциями, основной ему пользоваться легче, и он “включает” ее чаще. Люди, которым свойственна одна и та же основная функция, имеют много общего, но между ними суще-

ствует и много различий, поскольку их вспомогательные функции и другие предпочтения (не забудьте об “отношениях”) могут варьироваться.

Если основная функция вашего типа личности — сенсорика, значит, вы относитесь к так называемым доминантным сенсорикам. Вы не просто сенсорик, вы — суперсенсорик! Доминантные сенсорики обычно уделяют чрезвычайно большое внимание фактам и мелким подробностям. Превыше всего они доверяют тем данным, которые получают с помощью пяти органов чувств, их взгляд на мир прямо зависит от того, что они видят, слышат, осязают, обоняют и пробуют на вкус.

Если основной функцией вашего типа личности является интуиция, то вы — доминантный интуитив. Вы не просто интуитив, а суперинтуитив! Доминантные интуитивы больше интересуются смыслом, вероятностями, закономерностями и взаимоотношениями воспринимаемых предметов или явлений, чем конкретикой или фактическими данными. Интуиция главенствует почти над всеми — а часто абсолютно над всеми — их ощущениями. В объектах они прежде всего видят скрытый смысл и возможные альтернативы.

Если основной функцией вашего типа личности является рациональность, то вас можно назвать доминантным рационалом. Вы не просто рационал, вы суперрационал! Доминантные рационалы принимают решения, основанные на логике и объективном анализе. Их сильнейшая и самая естественная склонность — делать заключения исходя из объективных наблюдений, по-другому поступать они просто не могут.

Если основная функция вашего типа личности — иррациональность, тогда вы относитесь к доминантным иррационалам. Вы не просто иррационал, а супериррационал! Доминантный иррационал ощущает себя особенно комфортно, когда принимает решения, основанные на своих личных, субъективных ценностях. У таких людей сильная потребность сопереживать, они идут по жизни, постоянно взвешивая, что важнее всего для них самих и для окружающих.

Ваша вспомогательная функция

Вспомогательная функция уравнивает основную. Это “помощник капитана”, противовес, лучший актер на вторые роли, не звезда, но без него нельзя обойтись. Как мы уже отмечали, вспомогательная функция обозначает совершенно иной процесс, нежели основная.

Если вашей основной функцией является сенсорика или интуиция (способ восприятия информации), то вспомогательной функцией должна быть рациональность или иррациональность (способ принятия решений). Доминантные сенсорики и доминантные интуитивы предпочитают уделять больше времени сбору информации, чем принятию решений. Если вы доминантный сенсорик, то есть риск, что вы будете только собирать сведения, так и не решаясь прийти к какому-нибудь заключению. Если вы доминантный интуитив, то можете так увлечься рассмотрением разнообразных возможностей, что так и не решитесь на какие-либо действия. Вот где важна роль вспомогательной функции. В качестве “помощника капитана” она побуждает вас принять решение, основанное на собранной информации.

Большинство людей обладают относительно сильной вспомогательной функцией, но иногда встречаются доминантные сенсорики или доминантные интуитивы, которые не в состоянии перейти от сбора информации к принятию решений. Такие люди вечно оттягивают принятие решений, хронически медлительны или болезненно нерешительны. Вот почему сильная вспомогательная функция имеет такое важное значение.

Если ваша основная функция — рациональность или иррациональность (то есть функции принятия решений), то вспомогательной функцией будет сенсорика или интуиция (функции восприятия информации). Доминантные рационалы и доминантные иррационалы по природе уделяют больше внимания принятию решений. Если вы доминантный рационал, то склонны все подвергать анализу и критике. Если вы доминантный иррационал, то предпочитаете определять свое мнение или отношение к любому вопросу. И опять вспомогательная функция помогает уравновесить основную, в данном случае подталкивая вас собирать побольше фактов, прежде чем вынести свое решение.

Иногда встречаются доминантные рационалы или доминантные иррационалы, у которых вспомогательная функция слабо развита. Таким людям не терпится скорее принять решение, они не в состоянии задуматься над тем, располагают ли всей необходимой информацией. Они склонны к упрямству, ограниченности, консерватизму независимо от того, основаны их суждения на общих принципах или на субъективных ценностях.

Из шестнадцати типов личности четыре являются доминантными сенсориками, четыре — доминантными интуитивами, четыре — доминантными рационалами и четыре — доминантными иррационалами. Рассмотрим каждую группу в отдельности.

Тип личности: доминантные сенсорики
ИСРТ, ИСЦТ, ЭСРД, ЭСЦД

Доминантные сенсорики — суперсенсорики — прежде всего смотрят на факты и конкретику, которым доверяют больше всего. Однако доминантный сенсорик предстает в четырех вариантах, и каждый из них по-своему распоряжается полученными данными.

ИСРТ и ИСЦТ. Оба типа личности относятся к доминантным сенсорикам (предпочитают факты), оба интроверты (предпочитают внутренний мир). Оба типа личности отличаются склонностью к традициям, практичны, организованны. Однако вспомогательная функция ИСРТ — рациональность. Это значит, что ИСРТ концентрируют свое внимание на объективных данных, собирают их и подвергают анализу. ИСРТ отличаются здравым смыслом, деловитостью, не склонны к фантазиям. Вспомогательная функция ИСЦТ — иррациональность. Это значит, что ИСЦТ интересуются фактами, непосредственно касающимися людей, и в основе их решений лежат личные, объективные ценности, а также учтены чувства других. ИСЦТ лояльны, терпимы, настроены на то, чтобы приносить пользу окружающим.

ЭСРД и ЭСЦД. Оба типа личности являются доминантными сенсориками (предпочитают факты), оба экстраверты (концентрируют свое внимание на конкретике данной ситуации). Оба типа личности характеризуются хорошей приспособляемостью к переменам, напористы и общительны. Так как вспомогательная функция ЭСРД — рациональность, то люди этого типа интересуются объективной информацией и подходят к принятию решений с логических позиций. ЭСРД имеют тенденцию к прагматизму, обладают даром убеждения, имеют разносторонние интересы. Вспомогательная функция ЭСЦД — иррациональность. Это означает, что люди такого типа принимают решения, больше учитывая интересы других. ЭСЦД общительны, они обладают легким характером и склонны к коллективным действиям.

Тип личности: доминантные интуитивы
ИНРТ, ИНЦТ, ЭНРД, ЭНЦД

Доминантные интуитивы — суперинтуитивы — повсюду видят скрытый смысл. Подобно доминантным сенсорикам доминантные интуитивы встречаются в четырех вариантах и распоряжаются своими предпочтениями по-разному.

ИНРТ и ИНЦТ. Оба типа личности являются доминантными интуитивами (видят подоплеку), оба интроверты (концентрируют внимание на внутреннем мире). Люди, относящиеся к этим типам личности, незаурядны, им свойственно яркое воображение, сильное творческое начало. Однако вспомогательной функцией ИНРТ является рациональность. Это означает, что ИНРТ способны выявить закономерность, смысл и объективно анализировать данные. ИНРТ ориентированы на логику, теоретический и системный подход к решению проблем. Вспомогательная функция ИНЦТ — иррациональность. Это означает, что ИНЦТ видят связи и ассоциации и анализируют информацию с гуманистических позиций. ИНЦТ склонны проявлять чуткость, умеют сопереживать, сострадать и подходят к рассмотрению проблем в целостном (глобальном) аспекте.

ЭНРД и ЭНЦД являются доминантными интуитивами (улавливают скрытый смысл) и экстравертами (обладают врожденной способностью видеть всевозможные варианты). Оба типа личности представляют людей творческих, восприимчивых, наделенных богатым воображением. Вспомогательная функция ЭНРД — рациональность. Это означает, что людям данного типа присущ логический склад ума. ЭНРД могут быть хорошими стратегами, они любят браться за решение трудных задач, заниматься теорией. Вспомогательная функция ЭНЦД — иррациональность. Это значит, что они внимательны к людям, ориентированы на людей. ЭНЦД — любознательные, доброжелательные и увлекающиеся натуры.

Тип личности: доминантные рационалы
ИНРД, ИСРД, ЭНРТ, ЭСРТ

Доминантные рационалы — суперрационалы — обладают неудержимым стремлением принимать решения, основываясь на логике. Однако все четыре варианта доминантных рационалов подходят к анализу проблем каждый по-своему.

ИНРД и ИСРД являются доминантными рационалами (мыслят логически), а также интровертами (пользуются субъективными критериями в познании мира). Люди, принадлежащие к этим двум типам личности, отличаются независимостью и способностью к анализу. Однако вспомогательная функция ИНРД — интуиция. Это означает, что люди данного типа предпочитают иметь дело с абстрактными понятиями и концепциями. Люди типа ИНРД оригинально мыслят, склонны к

умозрительным и теоретическим рассуждениям. Вспомогательная функция ИСРД — сенсорика. Это значит, что люди такого типа проблемно ориентированы. Они склонны к практицизму, авантюризму и свободному образу жизни.

ЭНРТ и ЭСРТ являются доминантными сенсориками (мыслят логически), оба экстраверты (стремятся оказывать влияние на людей и события). Люди того и другого типа решительны и организованны. Но поскольку вспомогательной функцией ЭНРТ является интуиция, то люди, принадлежащие к этому типу личности, способны видеть проблему в целом и перспективы на будущее. ЭНРТ склонны к теориям, критическому отношению к действительности, придерживаются четкого выполнения временного графика. Вспомогательная функция ЭСРТ — сенсорика. Это означает, что люди такого типа больше ориентированы на конкретику и сиюминутные проблемы. Люди, принадлежащие к типу ЭСРТ, склонны действовать эффективно, практично и осознанно.

Тип личности: доминантные иррационалы
ИСЦД, ИНЦД, ЭСЦТ, ЭНЦТ

Доминантные иррационалы — супериррационалы — движимы сильным желанием принимать решения, руководствуясь личными, субъективными ценностями. Еще раз хотим подчеркнуть, что эта черта по-разному проявляется во всех четырех типах доминантных иррационалов.

ИСЦД и ИНЦД являются доминантными иррационалами (им безразлично, как их решения отразятся на других людях), оба интроверты (ориентированы на собственную систему ценностей). Люди того и другого типа отличаются мягким характером, умением приспособиться к обстоятельствам, надежны. Однако вспомогательной функцией ИСЦД является сенсорика, а это значит, что они ориентированы на конкретные факты. ИСЦД, как правило, скромны, наблюдательны, доверчивы. Вспомогательная функция ИНЦД — интуиция. Это значит, что люди такого типа ориентированы на новые возможности для себя и для других. ИНЦД умеют сострадать, сопереживать, передать идею.

ЭСЦТ и ЭНЦТ являются доминантными иррационалами (принимают решения, руководствуясь своими личными ценностями), оба экстраверты (ориентированы на окружающих). Люди того и другого

типа лояльны, общительны, любят находиться в центре внимания. Однако вспомогательная функция ЭСЦТ — сенсорика. Это значит, что в людях их интересуют внешние детали, конкретные факты. ЭСЦТ могут быть дотошны, последовательны, они склонны поддерживать традиции. Вспомогательная функция ЭНЦТ — интуиция. Это значит, что их внимание сосредоточено на потенциале других людей. ЭНЦТ склонны к идеализму, восторженности, обладают даром убеждения.

***Как на работе использовать свои сильные стороны
и свести к минимуму недостатки***

Ваши самые сильные стороны отражены в вашей основной и вспомогательной функциях. Но когда вы пользуетесь четвертой и до некоторой степени третьей функцией, то сразу же обнаруживаете свои слабые места. Вы должны быть начеку, это жизненно необходимо. Если вы действуете в соответствии с вашими естественными (врожденными) сильными сторонами, то испытываете подъем, но если действуете со своих слабых позиций, вы сразу же становитесь слишком уязвимыми и испытываете большое напряжение.

Определив свои сильные стороны, вы получите очевидные преимущества. Если вы будете знать о своих талантах, то сможете искать способ их наиболее эффективного применения. Вы приобретете уверенность в будущем успехе, и вам будет легче выбрать себе такую работу, которая была бы интересна и приносила радость.

Очевидна практическая польза и от признания своих слабых сторон — они есть у всех. Знание своих врожденных недостатков поможет вам избегать невыгодных ситуаций или такой работы, которая сделает вас заложником своих самых слабых функций. Когда вы знаете, “где на поле лежат мины, то постараетесь не наступать на них”. Если все-таки не удалось избежать затруднительной для вас ситуации, вы сможете, по крайней мере, выработать соответствующий план действий, пока еще не потеряли самообладания.

Когда нам приходится слишком часто прибегать к нашей четвертой функции или пользоваться ею долгое время, мы начинаем испытывать стресс. Доминантные иррационалы выглядят очень бледно, когда от них требуют проявить объективность или действовать с позиций логики (то есть пользоваться функцией “рациональность”). Доминантные рационалы труднее всего понимают чувства других людей (то есть пользуются функцией “иррациональность”). Доминантные интуитивы доходят до умопомрачения, когда им приходится иметь дело с фактами и мелкими деталями (пользоваться функцией

“сенсорика”), а доминантные сенсорики теряются, когда вынуждены отыскивать скрытый смысл вещей (пользоваться функцией “интуиция”).

Итак, вы уже представляете себе иерархию функций вашего типа личности, а значит, подготовлены к пониманию того, как функции влияют на развитие вашего типа личности. Этот процесс происходит на протяжении всей вашей жизни, и в результате вы можете овладеть всеми предпочтениями без исключения — даже наиболее слабо выраженными, пользоваться которыми вам труднее всего. Этот процесс происходит естественно, но на него можно оказывать сознательное воздействие.

То, что здесь называют полноценным развитием типа личности, позволяет вам с наибольшим успехом пользоваться своими врожденными способностями, принимать верные решения, а также предохраняет вас от отрицательного действия присущих вашей натуре слабостей.

Кое-кто любит повторять фразу: “Беда старения в том, что вы становитесь все больше похожими на самих себя”. Несмотря на то, что мы взрослеем и с течением времени изменяемся, мы не в силах изменить свой тип личности. Ваши основная и вспомогательная функции остаются постоянными. Однако внутри каждого типа личности возможно — и не просто возможно, а желательно — всестороннее развитие.

До некоторой степени тип личности человека развивается по стадиям, которые можно рассчитать заранее. Даже если вы раньше ничего не слышали о теории типа личности, вы не могли не заметить, что на протяжении жизни ваши интересы меняются. Но когда вы до конца поймете, как развивается тип личности, то увидите, что эти изменения происходят не случайно. Узнав, на какой стадии развития типа личности вы находитесь, вы сможете определить, какими функциями лучше всего пользоваться, причем в сорок два года вы можете предпочитать совсем иные функции, чем в двадцать два. Вы также поймете, почему занятия, которые вполне удовлетворяли вас раньше, теперь перестали вызывать положительные эмоции. Более того, вы сможете заглянуть в будущее и увидеть, что ожидает вас по мере взросления и как могут расшириться области вашей деятельности.

Авторы методики ТАРТ обнаружили, что принципы развития типа личности очень хорошо помогают разобраться в том, какие требования к работе следует предъявлять сейчас, а какие могут возникнуть в будущем.

От рождения до шести лет

Как мы уже говорили, каждый человек рождается с определенным типом личности, который остается неизменным на протяжении всей его жизни. Однако для того, чтобы проявились его предпочтения, требуется какое-то время. В раннем детстве довольно трудно точно выявить предпочтения типа личности, потому что в этом возрасте идет бурный процесс экспериментирования. Дети пытаются пользоваться всеми четырьмя функциями: сенсорикой, интуицией, рациональностью и иррациональностью, как будто хотят найти самую удобную. На этой стадии почти все функции смешиваются между собой. Несмотря на кажущуюся легкость задачи, тип личности маленького ребенка в действительности невозможно точно определить. Необходимо подождать, пока он немного подрастет.

От шести до двенадцати лет

Начиная примерно с шестилетнего возраста вперед вырывается основная функция, и склад характера ребенка становится виден яснее. Доминантный сенсорик может обнаружить склонность к занятиям гимнастикой; доминантный интуитив начнет создавать удивительные музыкальные инструменты из предметов домашнего обихода; доминантный рационал будет придумывать убедительные доводы, чтобы избежать наказания; доминантный иррационал склонен сочувствовать другим, способен переживать, особенно за тех, кто попал в беду. В этом возрасте у детей естественным образом начинает выходить на первое место их основная функция.

Чтобы ребенок развивался нормально, очень важно, чтобы родители и учителя не подавляли, а развивали действие основной функции. Основная функция — это движущая сила нашего типа личности и источник наших положительных качеств. При должной поддержке она будет развиваться и дальше, в результате из ребенка получится уверенный в себе, полезный для общества взрослый человек. Если же ребенку мешают пользоваться его основной функцией, он остается без самой главной опоры его типа личности. Нет сомнения, что это отрицательно скажется на его жизни.

С двенадцати до двадцати пяти лет

С двенадцати лет у нас начинает проявляться наша вспомогательная функция. Вам уже известно, что вспомогательная функция уравновешивает основную и способствует тому, что мы одинаково успешно можем воспринимать информацию и принимать решения.

Как только определяются наши основная и вспомогательная функции, начинают проявляться третья и четвертая (хотя они все еще не развиты). К двадцати пяти годам у нас складывается определенный тип личности. К счастью, на этом наше развитие не останавливается.

От двадцати пяти до пятидесяти лет

Примерно после двадцати пяти лет начинает развиваться наша третья функция. Мы обнаружили, что большинство людей не в состоянии развить ее до двадцати пяти лет, даже если очень стараются. Интересно, что этот период совпадает с другим явлением, происходящим в этой временной фазе, — кризисом среднего возраста.

Мы считаем, что связь между развитием типа личности и кризисом среднего возраста — будем называть его переоценкой ценностей — далеко не случайна. В первой половине жизни мы пользуемся преимущественно основной и вспомогательной функциями. Мы опираемся на них, мы доверяем им, и они хорошо служат нам. За несколько лет мы научились пользоваться ими, и делаем это успешно. На этом этапе, так сказать, на вершине горы, у нас могут появиться тревожные мысли: во-первых, что у нас впереди осталось не так много времени и, во-вторых, стоит ли проводить оставшиеся годы точно так же, как молодые. Часто случается, что в середине жизни люди начинают переоценивать свои ценности и менять приоритеты.

На основании практического опыта мы пришли к выводу, что средний возраст знаменует начало нового этапа в развитии типа личности. Невольно мы начинаем стремиться “выровнять” свой тип личности, чтобы стать более приспособленными к жизни, действовать с большей эффективностью. Мы начинаем развивать в себе сначала третью, а затем и четвертую функции.

Средний возраст не всегда сопровождается глубокими изменениями в жизни. Многие люди постепенно меняют свои интересы, деятельность и образ жизни. В среднем возрасте мы часто открываемся навстречу новым приоритетам, новым подходам к той или иной проблеме. Мы становимся более гибкими и начинаем обращать внимание на то, что раньше считали неважным.

Некоторые люди находят себе увлечения, отвечающие требованиям их третьей функции (например, признаком развития сенсорики может быть возникший интерес к физическим упражнениям). Других начинают увлекать умственные задачи, связанные с третьей функцией (например, признаком развития рациональности может быть повышенное внимание к объективности и справедливости). У многих

людей в связи с развитием третьей функции может проснуться интерес как к активному отдыху, так и к умственной деятельности. Это может возникнуть одновременно или же поочередно.

Если вы поймете, что такое развитие типа личности, достигнув среднего возраста, вы сможете сознательно усилить свою третью функцию, чтобы сделать свою жизнь богаче, глубже, полноценнее и счастливее. Но каждый человек идет к этому только своим, уникальным путем.

После пятидесяти лет

В поздний период жизни мы начинаем с большим успехом пользоваться своей четвертой функцией. Некоторые типологи полагают, что на самом деле мы не в состоянии использовать ее в полной мере, настолько она не развита. Однако выяснилось, что на этом этапе жизни многие люди начинают испытывать большой интерес к своей четвертой функции и, приложив целенаправленные усилия, могут извлечь для себя много полезного. Чтобы задействовать четвертую функцию, от вас потребуются некоторые усилия — ведь она самая слабая, но ваш труд полностью себя оправдывает.

Если на протяжении жизни ваш тип личности развивался нормально, то примерно после пятидесяти или около того вы вполне в состоянии пользоваться всеми четырьмя функциями в зависимости от возникающей необходимости. Основными источниками ваших самых сильных качеств по-прежнему остаются главная и вспомогательная функции, к третьей и четвертой надо относиться с повышенным вниманием, но все равно вы значительно расширите свои способности и мастерство. И вот что интересно: когда вы начнете пользоваться всеми своими функциями, то обнаружите, что *перед вами открылся путь ко всем предпочтениям типа личности*.

Если вы интроверт, то можете обнаружить, что вам приятнее вести себя как экстраверту, например, заводить новые знакомства или расширять круг своих интересов. Если вы статик, то вдруг понимаете, что лучше себя чувствуете, пользуясь динамикой, — например, приобрели вкус к активному отдыху, спорту, с удовольствием проводите время, не пытаясь контролировать жизнь, а наблюдая за ней и наслаждаясь ею.

Что оказывает положительное (или отрицательное) влияние на развитие типа личности

Как уже неоднократно подчеркивалось, развитие в детях их основной и вспомогательной функций является настоящей необхо-

димостью. Всем известно, что именно от воспитания в раннем возрасте зависит, насколько приспособленными к жизни вырастут дети. Но задумывались ли вы когда-нибудь о своей жизни с точки зрения развития типа вашей личности? Дети, которых поощряли развивать свои естественные способности, со временем выравнивали все свои функции, вырастали в совершенно полноценных взрослых. Дети, чьи врожденные способности подавлялись, имели шанс превратиться в людей, неуверенных в своих силах и убеждениях, — и такое состояние может повлиять на все стороны их жизни, включая профессиональную карьеру.

Естественно, что родители и учителя ценят в детях те качества, которыми обладают сами. И, наоборот, их может озадачивать и вызывать чувство протеста поведение, которое в силу естественных причин им непонятно. Делают они это совсем не со зла и вовсе не намеренно; людям свойственно чувствовать себя более свободно и комфортно с теми, кто на них похож, потому что так им легче понять окружающих.

Сейчас вам было бы полезно вспомнить о своем детстве, о том, как вы росли и воспитывались. Мы не предлагаем вам обязательно определять тип личности ваших родителей или учителей, но все же найдите время, чтобы подумать о своем детстве. Какими талантами вы обладали в этот период? Какой отклик находили ваши усилия у окружающих? Поощряли ли вас развивать вашу основную функцию или же заставляли вести себя неестественным для вас образом? Большинство взрослых людей мало отличаются от тех, какими они были в детстве, но некоторым пришлось с большим трудом отстаивать свою настоящую сущность, встречаясь с неприятием или непониманием со стороны окружающих. Дети особенно беззащитны перед требованиями взрослых и часто подавляют свои врожденные предпочтения, чтобы оправдать ожидания близких и не быть отвергнутыми.

Обстоятельства, сопровождающие нас на протяжении жизни, могут либо способствовать, либо препятствовать нормальному развитию типа личности. Кроме родителей и учителей на нас влияют наши братья и сестры, сверстники, а также культурная среда, в которой мы воспитываемся. Подумайте только: более 50% американского населения составляют экстравертирующие сенсорики. И только 4% относятся к интровертирующим интуитивам. Все американское общество пронизано сильнейшим убеждением, что лучше всего принадлежать к первым (ориентированным на действие, общительным, прагматичным и практичным), чем к последним (вдумчивым, обращенным к внутреннему миру, сложным и творческим натурам).

Если вы принуждаете себя быть тем, кем на самом деле не являетесь, вы можете испортить себе всю жизнь. Если вы вынуждены “втиснуть” себя в рамки определенного группового менталитета, который вам не свойствен (его могут определять ваша семья, окружение в школе и дома или обстановка на работе), это может закончиться отказом от истинной сущности, и тогда вы не сможете получать удовольствие от той роли, которую себе навязали. Если вы двадцать лет занимаетесь тем, что не приносит вам никакого удовлетворения, вы не только можете навсегда утратить свои истинные интересы, но, что еще хуже, поверить в то, что вы ни к чему не способны.

Если вас никто не поддерживал в стремлении быть самим собой или же вы растеряны и не знаете своей истинной сущности, не падайте духом. Теория типа личности может помочь вам найти путь к продуктивной, полноценной жизни, основанной на понимании своей истинной натуры.

На какой стадии развития типа личности вы находитесь?

Существует два способа узнать, как вы продвигаетесь в развитии своего типа личности. Однако прежде чем приступить к приведенным далее тестам, вам придется вспомнить свою иерархию функций, приведенную в таблице на с. 274. Советуем вам выписать ее отдельно и держать под рукой. Так вам легче будет применить к себе общую информацию о развитии типа личности.

Чтобы получить приблизительное представление о том, как продвинулся в развитии ваш тип личности, отметьте свой возраст на временном графике, приведенном далее. Если вы идете в общем русле, скорее всего, у вас развивается та функция, которая обозначена рядом с вашим возрастом. Помните, однако, что это весьма приблизительная оценка. Каждый из нас продвигается по этому пути с индивидуальной скоростью.

Временной график развития типа личности

Функция	Возраст личности, лет
Основная	6
Вспомогательная	12
Третья	25
Четвертая	50

Временной график развития типа личности может помочь вам составить только весьма общее представление. Никто ведь не просыпается в день, когда ему исполнилось двадцать пять лет, и не говорит: “Ага! Пора развивать третью функцию!” В разные периоды жизни человека привлекают разные признаки типа личности. Даже у людей одного и того же типа личности и одного возраста прогресс не может идти в одинаковом темпе. Возрастные ограничения, приведенные на этом графике, дают только приблизительную, общую картину.

Проверить, как вы продвинулись в развитии своего типа личности, можно, пересмотрев свои интересы и отношение к разным сторонам жизни. Лучше всего присмотреться к своему поведению во вне-рабочее время, так как именно в периоды досуга вы больше склонны следовать своим желаниям и быть тем, кем хочется быть.

Прочтите приведенные далее четыре описания, как человек развивает свою сенсорику, интуицию, рациональность или иррациональность, и подумайте, какое из них больше всего вам подходит. Сможете ли вы определить, какую функцию вы развиваете в данный период своей жизни? Вам будет легче прийти к правильному выводу, если заранее выпишете на бумагу свои последние увлечения или спросите того, кто вас хорошо знает, наблюдал ли он (или она) со своей стороны какие-либо новые стороны вашего характера.

Определив функцию, которая развивается в вас в настоящее время, сверьтесь со своей иерархией функций. Вспомогательная ли это функция или, может быть, третья или четвертая? По желанию вы можете перепроверить свой результат по временному графику развития типа личности.

Признаки развития типа личности

Развитие сенсорики

Как правило, люди с развивающейся сенсорикой начинают уделять больше внимания текущему моменту, деталям повседневной жизни.

Что нового может появиться в их характере:

повышается внимание к внешнему виду предметов, звукам, запахам, обостряются вкусовые ощущения и осязание;

начинают внимательнее относиться к природе, больше ценить ее;

начинают интересоваться фактами, подробностями, стремятся быть точными и аккуратными;

стараятся реально смотреть на вещи; их начинает волновать, например, сколько времени займет то или иное дело, так как они намерены довести его до конца.

Возможны новые увлечения:

кулинария;
строительство;
прикладное искусство;
музыка;
гимнастика;
туризм, походы;
работа в саду;
чтение документальной или научной литературы;
повышенное внимание к деталям, деталям;
повышенный интерес к числам.

Развитие интуиции

Как правило, те люди, в характере которых начинает развиваться интуиция, становятся более открытыми для перемен и новых взглядов.

Что нового может появиться в их характере:

возникает повышенное внимание к скрытому смыслу вещей, к иную сказаниям, символам;

появляется более глубокий интерес к духовным ценностям, к смыслу жизни;

они все чаще прибегают к помощи своего воображения; задумываются о взаимосвязи людей или предметов; стремятся получить общую картину.

Возможны новые увлечения:

искусство, дизайн;
религия;
исследовательская работа, преподавание на более высоком уровне;
решение трудных проблем, “мозговые атаки”;
изобретательство;
сочинительство;
чтение художественной литературы;
путешествия с целью познания разных культур;
долгосрочное планирование.

Развитие рациональности

Как правило, люди, в характере которых начинает развиваться рациональность, пытаются более объективно оценивать полученные данные.

Что нового может появиться в их характере:

они начинают придавать большее значение справедливости и

равенству, даже если для этого надо пожертвовать гармоничными отношениями;

они острее осознают причины и следствия, а также логические последствия поступков;

они начинают более критически смотреть на вещи и на людей;

начинают проявлять большой интерес к повышению своей квалификации, уровня профессионального мастерства.

Возможны новые увлечения:

проблемы прав человека;

переговоры, арбитраж;

игры, требующие стратегических способностей (игра в слова, шахматы и т. д.);

диспуты;

интерес к политике;

повышение требований к себе;

более объективное отношение к окружающим;

стремление во всем проявлять последовательность.

Развитие иррациональности

Как правило, люди, развивающие в себе иррациональность, начинают по-новому осознавать последствия своих поступков, их влияние на других. Они часто подвергают свои приоритеты переоценке, стремясь проявить как можно больше гуманности.

Что нового может появиться в их характере:

они начинают оказывать моральную поддержку другим людям, обращают внимание на нужды окружающих;

заботятся о сохранении и упрочении дружеских связей, делятся своими личными переживаниями и чувствами;

стараются научиться выслушивать собеседника, а также учатся высказывать свои мысли;

начинают высоко ценить труд других людей.

Возможны новые увлечения:

общественная работа;

воспитательная работа;

интерес к возобновлению прежней дружбы;

организация или посещение собраний;

духовное развитие;

склонность к задушевым беседам;

интерес к сочинительству;

ведение дневника;

интерес к формам выражения благодарности.

Для примера представим себе, что ваш тип личности ИНЦТ и что вам пятьдесят два года. Иерархия ваших функций выглядит следующим образом:

Основная	Интуиция
Вспомогательная	Иррациональность
Третья	Рациональность
Четвертая	Сенсорика

Вам всегда было легко видеть скрытый смысл и значение вещей (интуиция), и вы научились использовать эту информацию, чтобы принимать здоровое решение, основанное на ваших личных ценностях и вашем понимании окружающих (иррациональность). С годами вы приобрели умение предвидеть логические последствия своих решений (рациональность). В последнее время вы ловите себя на том, что все чаще листаете каталоги для гурманов и даже поступаете на курсы кулинарии. Вы все больше укрепляетесь в решимости выяснить, откуда взялось расхождение в десять копеек в справке из банка о вашем счете. Все это признаки того, что в вашем характере начинает развиваться сенсорика.

Сенсорика — ваша четвертая функция. Согласно временному графику развития типа личности четвертая функция начинает развиваться после пятидесяти лет.

Если вы еще сомневаетесь, к какому типу личности относитесь, попытайтесь внимательно присмотреться к иерархии функций того типа личности, к какому вы могли бы себя причислить (чтобы это сделать, вам придется вернуться к таблице иерархии функций на с. 274). Этот тест поможет вам окончательно выяснить свой тип личности, а также определить, насколько продвинулось его развитие.

Может случиться и так, что тип личности определен вами правильно, но развитие его происходит таким уникальным способом, который совсем не укладывается в наш временной график. Такое тоже возможно. Но не стоит пропускать этот тест только из-за того, что у вас собственный график развития. Понятие развития типа личности может еще сослужить вам хорошую службу; вам только придется провести самостоятельную исследовательскую работу, чтобы выяснить, где вы находитесь и куда движетесь.

Развитие типа личности и умение выбрать верное решение

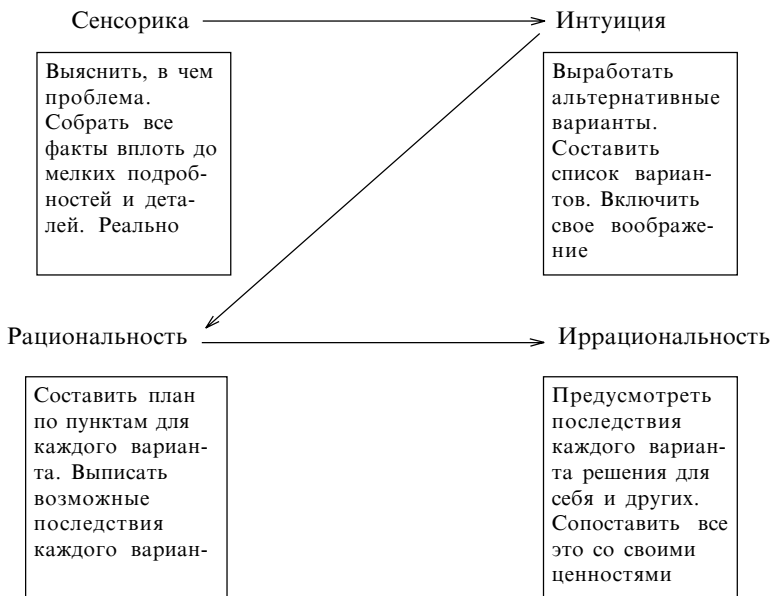
Вам предстоит узнать, что чем лучше развиты ваши функции — сенсорика, интуиция, рациональность и иррациональность, тем лег-

че находить правильное решение. Это очень важно, особенно если предстоит сделать выбор, определяющий дальнейшую жизнь, например выбрать профессию. К счастью, эту способность вы можете развить в себе вполне сознательно.

Когда вам нужно принять решение, постарайтесь использовать для этого обе функции получения информации (сенсорику и интуицию), а затем обе функции принятия решений (рациональность и иррациональность). Не следует начинать автоматически со своей основной функции (какой бы она ни была). Пользоваться основной и вспомогательной функциями для вас, несомненно, легче, но сделайте над собой усилие и попытайтесь призвать на помощь третью и четвертую функции. Каждая функция по-своему способствует процессу принятия решений, и если вы проигнорируете хотя бы одну из них, ваше решение может оказаться с существенными изъянами.

Идеальный подход к решению проблемы выглядит примерно так:

Модель правильного подхода к решению проблемы



А теперь решайте, как вам действовать!

Примечание. Даже если вы предпримете осознанные усилия для того, чтобы пользоваться всеми четырьмя функциями, в реальной

жизни вряд ли станете придерживаться приведенного здесь порядка. Важно, чтобы вы сверялись с этой схемой, даже если и не будете следовать ей с абсолютной точностью.

Каждый день вы сталкиваетесь с необходимостью совершать те или иные действия, поэтому вам предоставляется масса возможностей выработать у себя умение принимать эффективные решения. Если же перед вами возникает особенно важная проблема, неплохо было бы проконсультироваться с теми, чье мнение вы уважаете, но для кого характерны иные, чем у вас, сильные стороны.

Развитие типа личности и удовлетворение от работы

На каком бы этапе своей карьеры вы ни находились, начинаете вы свою трудовую деятельность или возобновляете ее после перерыва, помните, что развитие типа личности — это естественный процесс, который можно обратить в свою пользу. Если вы выберете себе профессию, соответствующую естественному развитию вашего типа личности, то обнаружите, что по многим параметрам работа вас удовлетворяет. Она дает вам возможности для профессионального роста, а также сама по себе является источником положительных эмоций. В результате вы достигнете высокого профессионального уровня и в конце концов добьетесь успеха.

С самого начала очень важно выбрать такую работу, которая удовлетворяла бы требованиям вашей основной и вспомогательной функций. Это правило неизменно и не зависит от возраста. Однако на каком-то этапе начинает возрастать значение вашей третьей функции. Раньше или позже — лучше, конечно, раньше — вам захочется выразить ее в своей работе. Однако ваша четвертая функция, скорее всего, никогда не будет играть значительную роль в вашей профессиональной карьере, разве что вам придется быть начеку, чтобы не пользоваться ею слишком долгое время и по возможности избегать подобных ситуаций.

На протяжении трудовой жизни вам постоянно придется вносить корректировки, касающиеся работы. Это необязательно должны быть радикальные изменения (хотя некоторым типам личности придется через это пройти). Не удивляйтесь, что у вас может исчезнуть интерес к определенным занятиям, в которых вы достигли большого мастерства, увлечены новыми интересными и сложными задачами, поисками новых решений, новых навыков. Все это свидетельствует о полноценном развитии типа личности. Чем сильнее становится ваша третья функция, тем больше открывается перед вами возможностей

в выборе карьеры. В зрелом возрасте вас может привлекать такая работа, которая была вам совершенно противопоказана десять, двадцать лет тому назад.

Определение своих способностей к самообразованию и саморазвитию

Здесь еще раз будет подтверждена связь всех составных частей самоменеджмента: самопознания, самооценки и саморазвития. Ведь для успешного осуществления самоменеджмента важно не только познать, какие свойства, способности и качества следует в себе развить (вы их определили, сравнив профиль своих деловых качеств с вашей моделью делового человека), но и оценить, насколько вы способны к такому развитию, то есть в состоянии ли вы его осуществить. Оценить свои способности к саморазвитию вам поможет приведенный далее тест-анкета.

ТЕСТ 34

САМООЦЕНКА СПОСОБНОСТИ К САМООБРАЗОВАНИЮ И САМОРАЗВИТИЮ ЛИЧНОСТИ¹

Внимательно ознакомьтесь с вопросами теста-анкеты. Выберите один из предложенных вариантов ответа: “нет”, “частично, периодически”, “да”. Определите количество баллов за каждый ответ в соответствии с ценой выбранного варианта. Просуммируйте набранное вами количество баллов за все ответы и соотнесите вашу сумму баллов со Шкалой определения уровней развития.

№ п/п	Вопрос	Вариант ответа		
		“Нет” — 1 балл	“Частично, периодиче- ски” — 2 балла	“Да” — 3 балла
1	Читали ли вы и знаете ли что-либо о принципах, методах, правилах самообразования, самовоспитания, саморазвития личности?			

¹ Приводится по: *Андреев В. И.* Саморазвитие менеджера. — М., 1995.

2	Имеете ли вы серьезное и глубокое стремление к самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию своих личностных качеств, способностей?			
3	Отмечают ли ваши друзья, знакомые ваши успехи в самообразовании, самовоспитании, саморазвитии?			
4	Испытываете ли вы стремление глубже познать самого себя, свои творческие способности?			
5	Имеете ли вы свой идеал и побуждает ли он вас к самообразованию, самовоспитанию, саморазвитию?			
6	Часто ли вы задумываетесь о причинах своих промахов, неудач?			
7	Способны ли вы к быстрому самостоятельному овладению новыми видами деятельности, например, к самостоятельному изучению иностранного языка?			
8	Способны ли вы и далее решать трудную задачу, если первые два часа не дали ожидаемого результата?			
9	Ведете ли вы дневник, где записываете свои идеи, планируете свою жизнь (на год, на ближайшие месяцы, неделю, день), и анализируете ли, что из запланированного выполнить не удалось и почему?			
10	Считают ли ваши друзья вас человеком, способным к преодолению трудностей?			
11	Знаете ли вы свои сильные и слабые стороны?			
12	Волнует ли вас будущее?			
13	Стремитесь ли вы к тому, чтобы вас уважали ваши ближайшие друзья, родители?			
14	Способны ли вы управлять собой, сдерживать себя в конфликтной ситуации?			
15	Способны ли вы к риску?			
16	Стремитесь ли вы воспитывать в себе силу воли или другие качества?			
17	Добиваетесь ли вы того, чтобы к вашему мнению прислушались?			
18	Считаете ли вы себя целеустремленным человеком? Считают ли (считали ли) вас способным к самообразованию, саморазвитию человеком:			
19	родители			
20	учителя			
21	друзья			

Шкала определения уровней развития способностей к самообразованию и саморазвитию

Уровень развития	Сумма баллов
1-й — очень низкий	21 – 28
2-й — низкий	29 – 32
3-й — ниже среднего	33 – 36
4-й — несколько ниже среднего	37 – 40
5-й — средний	41 – 44
6-й — несколько выше среднего	45 – 48
7-й — выше среднего	49 – 52
8-й — высокий	53 – 56
9-й — очень высокий	57 – 63

Итак, вы получили более точные представления об уровне развития ваших способностей к самообразованию и саморазвитию. Не огорчайтесь, если этот уровень у вас невысок, его можно повысить, если вы готовы поработать над собой. Надеемся, что предлагаемая далее методика работы по самообразованию¹ поможет вам осуществить эти желания целенаправленно и эффективно.

Методика включает принципы и правила саморазвития, порядок разработки программы саморазвития.

Принципы и правила саморазвития личности

Психолого-методические возможности саморазвития личности, эффективность этого процесса во многом зависят от того, на какие принципы и правила опирается человек в своей жизнедеятельности.

Каждый человек в процессе труда и непрерывного самосовершенствования вырабатывает принципы и правила саморазвития для себя сам. Такие принципы и правила жизни вырабатывали для себя Л. Н. Толстой, А. П. Чехов, Н. К. Рерих, К. С. Станиславский и многие другие писатели, художники, общественные деятели.

Эти принципы и правила носят универсальный характер, имеют общечеловеческую ценность. А потому будут полезны всем, в том числе и тем, кто называет себя менеджером.

Отметим, что принцип задает общую стратегию поведения и деятельности на значительную перспективу.

Правило характеризует тактику этого поведения и деятельности.

¹ См.: Андреев В. И. Указ. соч.

Принцип самопознания

Для практического применения принципа самопознания могут быть рекомендованы следующие правила.

1. Постоянно осмысливайте не только то, что делаете, но и как делаете. Осмысливая, обращайтесь внимание на наиболее эффективные приемы и методы своей работы.
2. Ведите дневник, где стремитесь анализировать причины не только своих успехов, но и неудач.
3. Развивайте в себе способность к самоанализу и рефлексии мышления. Помните древнегреческое изречение: “Познай самого себя”. Для этого постоянно изучайте свои сильные и слабые стороны. Опирайтесь на сильные стороны и постоянно контролируйте слабые.

Принцип Гармонии, Простоты и Красоты

1. Помните, что Гармония, Простота и Красота достигаются напряженным трудом.
2. “Не множить сущность без необходимости” (философ Уильям Оккам).
3. Помните, что “природа проста и не роскошествует излишествами” (И. Ньютон).
4. Помните, что любовь к Родине начинается с любви к прекрасному. Русские зодчие говорили: “Только бедные духом люди не украшают свое жилище!” Поэтому все, что мы делаем, должно быть Просто, Гармонично и Красиво.

Принцип целеполагания и творческого самоопределения

Может быть рекомендован на основе следующих правил:

1. “Иметь цель для всей жизни ... Цель для года, для месяца, для недели, для дня и для часу и для минуты, жертвуя низшие цели высшим” (Толстой Л. Н. “Правила жизни”).
2. Помните, что “кто не знает, в какую гавань он плывет, для того нет попутного ветра” (Сенека).
3. Поставили перед собой цель — идите к ней, добивайтесь ее во что бы то ни стало.

Принцип планирования

Может быть представлен следующими правилами:

1. Планируя, учитывайте время, устанавливайте реальные сроки достижения цели. “Учитывать время — значит дольше жить” (А. Гастев).

2. Планируйте, чего должны достичь, что сделать сегодня, завтра, в течение недели, в перспективе.
3. Периодически хронометрируйте время, ищите резервы времени.

Принцип самоорганизации и его правила

1. Научитесь приступать к делу сразу, без “раскачки”.
2. Приступив к делу, сосредоточьтесь на главном.
3. Меняйте вид занятий, придумывайте для себя стимулы.
4. “Что назначено непременно исполнять, то исполняй, несмотря ни на что. Что исполняешь, исполняй хорошо. Никогда не справляйся в нем, ежели что-нибудь забыл, а старайся сам припомнить. Заставь постоянно ум свой действовать со всею ему возможною силою” (Толстой Л. Н. “Правила жизни”).
5. Чаще используйте самоприказ: “Все, хватит”, “Я должен это сделать”, “Вперед и только вперед!”.
6. Каждый вечер давайте себе самоотчет в своих делах и поступках.
7. Помните слова поэта: “Не позволяй душе лениться! Чтоб в ступе воду не толочь, душа обязана трудиться и день и ночь, и день и ночь!”

Принципы оптимизма

1. Не отчаиваться и не успокаиваться, даже в случае временных неудач.
2. Внушайте себе: “Я способен на большее! Решал же я более сложные задачи!”.
3. В случае неудачи ищите новый метод, новое средство, новый “ключ” к решению задачи. Помните: оптимизм и вера в успех — залог успеха!
4. “Ищи в других людях всегда хорошую сторону, а не дурную. Чтобы каждый день любовь твоя ко всему роду человеческому выражалась бы чем-нибудь” (Толстой Л. Н. “Правила жизни”).

Нельзя не заметить, что отдельно взятый принцип, правило применяются крайне редко и не могут вам гарантировать успех. Необходима система, непрерывное самосовершенствование с учетом реальных способностей и условий жизнедеятельности.

Как разработать программу самообразования и саморазвития

Когда начинаешь вести речь о самообразовании и саморазвитии с руководителем любого уровня и ранга, то чаще всего слышишь такие рассуждения: “Да, саморазвитием и самообразованием заняться бы не помешало. Осознаю, что менеджмент, маркетинг и экономику

знаю не так глубоко, как надо, а лишь в самых общих чертах. Да и иностранный (чаще называются английский или немецкий) подучить бы не мешало, но ... где взять время?” И все-таки ... и самообразованию, и саморазвитию не спешите говорить “нет”. Не спешите говорить, что у вас и возраст не тот, и дел хватает. Вначале постараемся вместе поразмышлять над следующими вопросами.

1. От чего зависит возможность заняться самообразованием, саморазвитием?
2. Кто может способствовать этому?
3. Как практически разработать программу самообразования и саморазвития?

Отвечая на первый вопрос, хотелось бы подчеркнуть следующее. Конечно, для самообразования и саморазвития нужно время. Хотя бы один-полтора часа в день. В неделю это будет 7–10 часов. А в течение года ... уже 500 часов!

Но не только время нужно для плодотворного самообразования и саморазвития. Исследования психологов и педагогов показывают, что успех этого дела зависит от следующих **условий** и **факторов**:

физиологических (состояние здоровья, общее настроение, степень утомляемости);

социокультурных (окружающая среда, друзья, микроклимат в семье, коллективе);

психологических (мотивация, потребности, степень обучаемости, память, творческие способности и т. д.);

педагогических (наличие грамотного, талантливого наставника, репетитора, педагога либо возможность консультироваться в специальных школах бизнеса и управления и т. д.).

Для менеджера, решившего заниматься самообразованием и саморазвитием, важно иметь в виду следующее: и в школе, и в вузе процессом обучения руководит опытный педагог. Он выделяет задачи, задания и даже дозы усвоения материала на одно занятие. В условиях же самообразования вы становитесь и учеником, и педагогом в одном лице.

В связи с этим вам необходимо овладеть интенсивными методиками самообучения, научиться думать, решать проблемы в соответствующей предметной области: процесс самообучения организовать так, чтобы он был систематическим и непрерывным; не ждать результатов сразу после одного-двух занятий; не концентрировать внимание на времени (т. е. не убивать в себе мотивацию учения рассуждениями типа: “Уже второе занятие, а я еще ничему не научился...”).

Успеху целенаправленного самообразования, саморазвития менеджера могут способствовать:

друзья, родственники, которые в то же время являются специалистами в той области знания, которой вы хотите заняться (например, изучить иностранный язык);

коллеги по работе, которым вы доверяете и с которыми находитесь в доверительных отношениях;

путешествия, командировки;

индивидуальные занятия с репетиторами;

различного рода самоучители;

занятия на специальных курсах;

серия лекций, занятий;

специальная литература;

газеты, телевидение, популярная литература.

Эффективность самообразования и саморазвития во многом зависит от того, насколько сильна мотивация учения. Важно изучать не предмет (как это делают в школе, в вузе), а проблему.

Например, вы решили изучать английский язык. Можно изучать так, как это практиковалось и в школах, и в вузах. Это, скорее всего, будет долго, мучительно и неэффективно. Дело в том, что вам не нужен английский язык как предмет. Для вас проблема в другом: научиться говорить по-английски. И не вообще говорить, а говорить на профессиональные темы, чтобы самостоятельно выехать в деловую командировку за рубеж. А это вам по силам, если... Для начала нужен мощный образовательно-развивающий импульс.

Поэтому, решив заняться именно в этом году английским, вначале хотя бы месяц позанимайтесь с репетитором, запишитесь на месячные интенсивные курсы английского языка. А дальше будете заниматься самостоятельно, используя самоучители, магнитофонные записи, а если имеются, то и видеозаписи соответствующих курсов.

Однако прежде чем приступить к разработке программы самообразования и саморазвития, очень полезно обстоятельно поразмышлять над следующими вопросами.

1. Что для вас было или является тормозом, барьером для профессионального продвижения, саморазвития в последние два-три года?
2. Какие качества, черты характера провоцируют вас на конфликты, непонимание и другие негативные ситуации?
3. Что мешает творчески на высоком профессиональном уровне решать стоящие перед вами задачи?

4. Чего конкретно вам не хватает:
 - знаний;
 - умений и способностей;
 - личностных качеств;
 - связей, друзей;
 - условий жизни;
 - денег.
5. На что вы тратите свой досуг?
6. В каких областях самообразования, саморазвития вы можете добиться существенного продвижения уже в ближайший год?
7. Кто и в чем вам может содействовать в самообразовании и саморазвитии?

Постарайтесь, размышляя не спеша, ответить на эти семь вопросов. Желательно письменно и кратко. Это позволит вам иметь как бы исходную базу данных, которая создаст для вас надежную основу планирования.

При разработке личного плана самообразования и саморазвития следует выделить такие сферы жизнедеятельности менеджера:

1. В сфере управленческой деятельности (имеется в виду управленческие коллективы) необходимо изучать специальную литературу по менеджменту и маркетингу, экономике, праву.

В связи с этим можно начать порекомендовать журналы “Персонал”, “Эко”, “Менеджер”, международный журнал “Проблемы теории и практики управления”. Здесь систематически публикуются интересные материалы по управлению производственной деятельностью, практикумы для руководителя, обобщается отечественный и зарубежный опыт руководства организациями, фирмами и т. д.

2. В сфере трудовой и производственной деятельности необходимо изучать свои достоинства и недостатки применительно к выполнению конкретной практической работы; смотреть, изучать, как выполняет работу мастер своего дела, тот, у которого и производительность, и качество труда значительно выше.
3. В сфере расширения кругозора, познавательной деятельности следует совершенствовать культуру чтения и скорочтения, углублять свои познания, целенаправленно, с учетом своих творческих интересов и потребностей, читать литературу.
4. В сфере общения необходимо обращать внимание на собеседников, которые интересны не только вам. Чем они интересны? Что отличает их от вас в манерах, поведении и общении? Необходимо не столько копировать, сколько осмыслить, в чем обаяние, при-

влекательность того или иного собеседника: в умении слушать, в чувстве юмора, в оригинальности мысли? А чего недостает вам? Какие качества вы хотели бы перенять, развить, совершенствовать? Что вам для этого необходимо?

5. Необходимо разнообразить досуг. Найдите время для посещения театра, выставок, встреч с интересными людьми; зарезервируйте время для загородных поездок на природу и т. д.

Далее приведем пример годового плана самообразования и саморазвития. Заметим, что такие планы лучше всего составлять в начале каждого календарного года.

План самообразования и саморазвития В. Иванова

1. **В сфере управления.** Систематически углублять свои знания в области экономики, менеджмента, маркетинга. В связи с этим следить за периодической и специальной литературой.

2. **В сфере расширения кругозора.** Читать вечером и в выходные дни в среднем не менее 50 страниц. Овладеть приемами скорочтения. Кроме того, на досуге почитать философов В. Соловьева, А. Лосева. Перечитать кое-что из Л. Толстого.

3. **В сфере производственной деятельности.** Изучить опыт создания акционерных обществ: их плюсы и минусы, проблемы и трудности.

4. **В сфере общения.** Развивать:

- а) культуру делового и неформального общения;
- б) культуру разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;
- в) умение вести спор, дискуссию;
- г) наладить отношения с Г.

5. **В сфере досуга.** Записаться в плавательный бассейн. В выходные дни — лыжи, летом — дача, выезд на природу, в лес обязательны. Раз в месяц — театр, выставки. Сократить число командировок до минимума. В общественном транспорте стараться использовать время для психологических наблюдений или изучения иностранных языков.

Таким образом, работа с данным Практикумом поможет вам определить уровень своего саморазвития, способности к нему. Ориентируясь на принципы и правила саморазвития, составить свою программу саморазвития. Осуществление этой программы поможет вам приблизить уровень ваших деловых качеств к тем требованиям, которые необходимы для успешной карьеры и зафиксированы в вашей модели делового человека. В заключение приводим тесты-тренинги по развитию некоторых деловых качеств, необходимых для деловой карьеры.

*Тесты-тренинги по саморазвитию деловых качеств
коммуникативности*

ТЕСТ 35

**УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ВЕСТИ
ДЕЛОВЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ?**

На каждый вопрос необходимо выбрать один вариант ответа.

1. *Во время переговоров на чем вы настаиваете?*
 - а) на соглашении;
 - б) на своем решении;
 - в) на использовании объективных критериев при выборе решения.
2. *Стремитесь ли вы во время переговоров к единственному решению?*
 - а) стремлюсь к единственному ответу, приемлемому для друзей;
 - б) стремлюсь к единственному решению, приемлемому для себя;
 - в) представляю множество вариантов на выбор.
3. *Ради соглашения идете на уступки или требуете преимуществ?*
 - а) примиряюсь с односторонними потерями ради достижения соглашения;
 - б) требую односторонних преимуществ в награду за соглашение;
 - в) продумываю возможность взаимной выгоды.
4. *При ведении переговоров намечаете ли вы “нижнюю границу”, то есть результат переговоров, выраженный в виде худшего из допустимых вариантов?*
 - а) открываю свою “нижнюю границу”;
 - б) скрываю свою “нижнюю границу”;
 - в) не устанавливаю “нижнюю границу”.
5. *Во время переговоров вы выдвигаете предложения или прибегаете к угрозам?*
 - а) прибегаю к угрозам;
 - б) изучаю интересы сторон;
 - в) выдвигаю предложения.
6. *Во время переговоров меняете ли вы свои позиции?*
 - а) легко меняю позиции;
 - б) твердо придерживаюсь намеченных позиций;
 - в) сосредоточиваюсь на выгодах, а не на позициях.
7. *Во время переговоров доверяете ли вы их участникам?*
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) действую независимо от доверия или недоверия.

8. *Требовательны ли вы к участникам переговоров и решениям?*

а) нет;

б) да;

в) стараюсь быть мягким к участникам переговоров и требовательным к решениям.

9. *Ради сохранения отношений идете ли вы на уступки в ходе переговоров?*

а) уступаю ради сохранения отношений;

б) требую уступок в качестве условия продолжения отношений;

в) отдаляю спор между людьми от решения задачи переговоров.

Если у вас преобладают ответы “а”, ваш стиль переговоров — уступчивость, а цель переговоров — соглашение.

Если у вас больше ответов “б”, ваш стиль переговоров — жесткость, давление, цель переговоров — только победа.

Если у вас больше ответов “в”, ваш стиль переговоров — сотрудничество, цель — разумное решение, полученное быстро и в полном согласии, ориентирование на совместное решение задачи.

ТЕСТ 36

КАК ВЕСТИ СЕБЯ НА ПЕРЕГОВОРАХ ПО СОЗДАНИЮ СОВМЕСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (СП)

Внимательно ознакомьтесь с вариантами предлагаемых переговорных ситуаций и выберите вариант вашего поведения.

Сравните выбранные вами варианты с перечнем оптимальных ответов, предлагаемых после описания всех ситуаций.

Ориентировочный уровень вашей подготовленности к подобным переговорам можно определить, разделив число правильных ответов на общее число вопросов и умножив на 100%.

Не забудьте еще раз прочитать правильные варианты ответов и взять на вооружение модели оптимального поведения по каждой ситуации.

1. *Вы ведете переговоры с партнером о совместной деятельности по созданию СП. Чем будет интересоваться в наибольшей степени ваш партнер во время первой встречи?*

а) затратами на производство;

б) вашей надежностью и его долей на потенциальном рынке;

в) стилем управления предприятия.

2. *Как поступит партнер, стремясь продать товар, услугу?*
 - а) завысит цену на 15 процентов, а затем пойдет на уступки;
 - б) занизит цену на 15 процентов, а затем при обсуждении накладных расходов поднимет ее;
 - в) сразу предложит рыночную цену.
3. *В какой момент иностранный партнер обычно принимает решение по итогам переговоров?*
 - а) непосредственно на официальной встрече за столом переговоров;
 - б) по итогам голосования высокопоставленных сотрудников фирмы.
4. *Каков, по-вашему, лучший способ убедить партнеров по переговорам принять ваши деловые предложения?*
 - а) склонить на свою сторону каждого участника переговоров в отдельности;
 - б) продемонстрировать возможность скорого получения прибыли от предлагаемой сделки;
 - в) продемонстрировать честность и искреннее стремление решить все проблемы к взаимной выгоде.
5. *Каким изначально должно быть ваше предложение деловому партнеру?*
 - а) конкретным и бескомпромиссным;
 - б) сформулировано в общей форме (как цель и рамки будущего соглашения);
 - в) вручено другой стороне до начала переговоров, чтобы продемонстрировать, как вы цените время партнера.
6. *В процессе переговоров другая сторона долго хранит молчание. Что это означает?*
 - а) несогласие с вашими предложениями и нежелание идти на конфликт;
 - б) удовлетворенность вашими предложениями;
 - в) внимательное изучение ваших предложений и стремление не пропустить детали.
7. *По чьему предложению (со своей стороны) другая сторона участников переговоров принимает решение о подписании контракта?*
 - а) самого высокопоставленного участника переговоров;
 - б) младших по положению участников переговоров;
 - в) участников среднего звена.
8. *Если другая сторона по переговорам заинтересуется вашим предложением, как она это продемонстрирует?*
 - а) попросит вас назначить цены на представляемые товары и услуги;
 - б) попросит представить образцы товаров;

- в) пригласит вашу делегацию на обед;
 - г) сделает “а”, “б”, “в” одновременно.
9. *Чем следует руководствоваться в переговорах с иностранными бизнесменами?*
- а) отдавать предпочтение деловой переписке, а не личным встречам;
 - б) приглашать другую сторону на переговоры в свою страну;
 - в) иметь в виду, что до подписания контракта вам придется два-три раза посетить другую страну.
10. *Как поведет себя другая сторона, если проявит к вам интерес как к потенциальному партнеру?*
- а) представит вас кому-либо из руководителей фирмы;
 - б) предложит вам контракт до вашего возвращения на родину;
 - в) пригласит вас снова посетить их страну через два-три месяца.
11. *Ваш потенциальный партнер по переговорам просит вас приехать в его страну на несколько дней. Что это означает?*
- а) у другой стороны готов к подписанию контракт;
 - б) другая сторона рассчитывает на уступки с вашей стороны;
 - в) другая сторона рассчитывает на ваше непосредственное участие в окончательной доработке контракта.

Варианты ответов могут быть разными, а оптимальные выглядят так: 1а, 2в, 3а, 4в, 5а, 6в, 7в, 8г, 9в, 10в, 11в.

Если в переговорах что-то не получается, не сердитесь. Ведь, согласно пословице, “на сердитых воду возят”.

ОЦЕНКА СВОЕГО АДАПТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Под адаптацией здесь понимается процесс взаимодействия человека с окружающей средой по поводу освоения возникшей новой ситуации. Понятно, что человек адаптируется к изменениям в окружающем мире практически всю жизнь. Адаптивные способности должны быть у каждого человека от рождения, иначе он не сможет освоить тот совершенно неизвестный и незнакомый мир, в котором родился. Одни люди быстрее осваиваются в новой ситуации, другие — медленнее, что обусловлено уровнем развития их адаптивных способностей. Совершенство способностей человека к адаптации и составляет его адаптивный потенциал.

Знание своих адаптивных возможностей важно для самодиректанта деловой карьеры. Ведь каждое новое рабочее место — это весьма сложная, нередко малознакомая трудовая ситуация, освоение которой и составляет содержание трудовой адаптации, а значит, требует использования для этого всех своих адаптивных возможностей. Иными словами, знание уровня своего адаптивного потенциала поможет реально оценить возможности и тактику достижения успехов на новой работе. К тому же реальное представление об уровне своего адаптивного потенциала позволит предусмотреть тренировки своих адаптивных механизмов в процессе саморазвития.

Методика самооценки адаптивного потенциала основывается на понимании адаптивного поведения человека, его механизмов¹. Успех поведения человека в новой ситуации зависит от адекватной оценки им сути ситуации и выбора правильной линии поведения по установлению взаимодействий с субъектами этой ситуации. Поэтому тесты по самооценке адаптивного потенциала (адаптивности) построены на оценке правильной, адекватного понимания сути конкретной ситуации: либо в виде жизнеописания, либо в виде какого-либо ряда символов, расположенных в определенной закономерности.

¹ См.: Лукашевич Н. П. Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. — К.: УСХА, 1990; *Его же*. Социология труда: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2001.

КАКОВА ВАША АДАПТИВНОСТЬ?¹

Рассмотрите каждое из приведенных далее утверждений и решите, относятся ли они к вам. В зависимости от вашего решения выберите один из предлагаемых вариантов ответа: “да” или “нет” и подсчитайте количество ответов “да”. Определите уровень вашей адаптивности в соответствии с набранной суммой ответов “да”.

1. Работая, я устаю.
2. Я не могу сосредоточиться на чем-то одном.
3. Я беспокоюсь по всякому поводу.
4. Когда я что-нибудь делаю, мои руки трясутся.
5. Я часто волнуюсь.
6. Мне нередко снятся кошмары.
7. Я потею даже в холодную погоду.
8. Я все время ощущаю голод.
9. У меня часто болит желудок.
10. Периодами из-за беспокойства я страдаю бессонницей.
11. Меня легко вывести из себя.
12. Я чувствительнее, чем другие.
13. Я часто о чем-то беспокоюсь.
14. Как жаль, что я не так счастлив, как другие.
15. Я легко могу заплакать.
16. Когда мне нужно ждать, я нервничаю.
17. Периодами я чувствую себя таким счастливым, что не могу усидеть на месте.
18. Я сильно пасую перед трудностями.
19. Временами я чувствую свою бесполезность.
20. Я застенчивый человек.
21. Я считаю, что во всем для меня есть трудности.
22. Я всегда напряжен.
23. Временами я чувствую себя разбитым.
24. Я уклоняюсь от трудностей.

Оценка результатов

Если ответов “да”:

не более 3 — адаптивность высокая;

¹ Приводится по: *Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента.* — М.: Дело, 1995.

- 3–10 — адаптивность средняя;
- 11–20 — адаптивность низкая;
- более 20 — адаптивность очень низкая.

ТЕСТ 38

КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШИХ АДАПТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ?

Тест представляет собой набор из 28 различного рода сочетаний цифр, букв, символов и знаков, расположенных в определенном порядке в соответствии с той или иной закономерностью их следования друг за другом.

Вам предлагается продолжить каждый из 28 рядов знаком или символом в соответствии с отгаданной вами закономерностью, по которой этот ряд составлен.

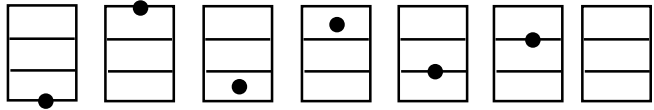
На работу с тестом дается 10 минут, после чего вы сможете сравнить свои варианты ответов с правильными, которые приведены после тестовых заданий, подсчитать количество данных вами правильных ответов и определить в зависимости от этого уровень ваших адаптивных способностей.

Тестовые задания

1. 31, 25, 19, 13, ...
2. Г, Ж, Д, З, Е, И, ...
3. | □ □□ □□□ □□ □ ...
4. 28, 27, 24, 23, 20, 19, ...
5. А А А Б В В Г ...
6. * ** *** *** ** ...
7. 2, 6, 18, 54, ...

8. 62, 54, 47, 41, ...

9.



10. 8, 3, 9, 4, 10, 5, ...

11. * *** ** ***** *** ...

12. а В Б г Е Д ё ...

13. 12, 10, 20, 17, 51, 47, ...

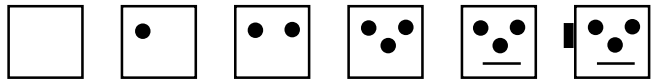
14. А З И Б И К В ...

15. А Б Г Ё Й ...

16. 35, 7, 42, 6, 48, ...

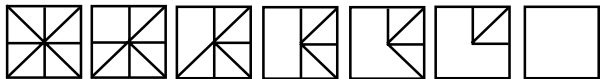
17. А Б Г Ё Ж К Л ...

18.



19. 1, Ш, 3, Ч, 4, ...

20.



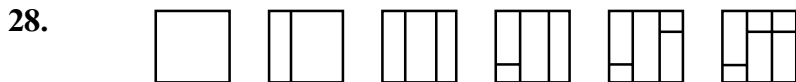
21. 2, Б, 4, Г, 6, ...

22. 2, 9, 4, 8, 6, ...

23. О, Н, Р, Й, И, К, Е, ...

24. 24, 15, 9, 6, ...

25. в, О, е, Р, ...
 26. В, д, В, Д, ё, Д, ...
 27. ты читаешь, мы говорим, ...



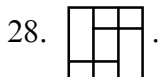
Правильные ответы:

1. 7. 2. Ё. 3. I. 4. 16. 5. Д. 6. *. 7. 162. 8. 36.

9.  . 10. 11. 11. *****. 12. 3. 13. 188. 14. Л.

15. О. 16. 5. 17. Р. 18.  . 19. Щ. 20.  .

21. Е. 22. 7. 23. Д. 24. 3. 25. з. 26. Ё. 27. они ...



Оценка результатов

Каждый ваш правильный ответ оценивается в 4 бала. Просуммируйте набранные вами баллы и определите соответствующий уровень ваших адаптивных способностей:

92–112 баллов — адаптивные способности великолепные;

80–91 балл — адаптивные способности хорошие;

60–79 баллов — адаптивные способности удовлетворительные;

0–59 баллов — адаптивные способности неудовлетворительные.

ТЕСТ 39

АДЕКВАТНО ЛИ ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ СИТУАЦИЮ?

Ознакомьтесь с описанием ситуации и выберите один из предлагаемых вариантов ее оценки. Сравните ваши ответы с их оценкой, приведенной в таблице, и просуммируйте набранные вами баллы. Определите уровень адекватности ваших оценок в соответствии с набранной суммой баллов.

1. *Как, по-вашему, те, кто тщательно соблюдают правила поведения:*
 - а) приятны в общении;
 - б) строго воспитаны;
 - в) неискренни.
2. *Вы знаете супружескую пару, которая никогда не ссорится. Считаете ли вы, что:*
 - а) они счастливы;
 - б) они равнодушны друг к другу;
 - в) у них нет доверия друг к другу.
3. *Если вы впервые видите человека, и он сразу начинает рассказывать вам анекдоты (острить), вы решите, что он:*
 - а) шутник (остряк);
 - б) в вашей компании чувствует себя неуверенно и шуткой пытается выйти из этого состояния;
 - в) хочет произвести на вас хорошее впечатление.
4. *Вы говорите с кем-то на тему, которая интересует вас обоих. Ваш собеседник сопровождает разговор жестикуляцией. Вы считаете, что:*
 - а) это выдает его внутреннее волнение;
 - б) он слишком устал, переутомился;
 - в) он неискренен.
5. *Вы решили лучше узнать кого-то из своих знакомых. Считаете, что для этого надо:*
 - а) пригласить его в компанию;
 - б) понаблюдать за ним в деле;
 - в) посмотреть, как он ведет себя в ссоре.
6. *Вы оказались в ресторане с человеком, который дает, по вашему мнению, слишком большие чаевые. Вы убеждены, что он:*
 - а) хочет произвести на вас впечатление;
 - б) хочет завоевать расположение обслуживающего персонала;
 - в) просто добрая душа.
7. *Вы знаете людей, которые сами никогда не начнут разговор первыми. Вы считаете, что они:*
 - а) не хотят разговаривать с вами;
 - б) слишком робки;
 - в) слишком мнительны, боятся, что их кто-то может обидеть.
8. *Некоторых людей вы оцениваете по лицу. По вашему мнению, низкий лоб означает:*
 - а) глуповатость;
 - б) упрямство;
 - в) ничего не говорит о человеке.

9. *Что вы думаете о человеке, который не смотрит другим в глаза? Вы считаете, что он:*
- с комплексом неполноценности;
 - неискренен;
 - слишком рассеян.
10. *Вы знаете людей, которые, случись что-то неприятное, заявляют, что предугадывали такое развитие событий, а не действовали, чтобы не попасть в неприятную историю. Вы считаете, что они:*
- личности с волевым характером;
 - просто хвастуны;
 - те, кто не хочет ни с чем связываться.
11. *Если человек с высоким материальным достатком покупает всегда самые дешевые вещи, вы считаете, что он:*
- скромен;
 - бережлив;
 - скряга.
12. *Вам, наверное, приходилось оценивать людей только по внешнему виду, и вы считаете, что полные люди:*
- симпатичнее других, веселы и добросердечны;
 - совсем не симпатичны, ленивы и апатичны;
 - такие же, как все: есть среди них и хорошие, и плохие.
- Подсчитайте, пожалуйста, сумму набранных вами баллов (см. таблицу).

Номер вопроса	Баллы за вариант ответа		
	а	б	в
1	2	4	1
2	2	1	4
3	1	2	4
4	4	2	1
5	1	2	4
6	4	2	1
7	2	4	1
8	1	2	4
9	1	4	2
10	1	4	2
11	2	4	1
12	2	1	4

Оценка результатов

Если вы набрали:

20 баллов и менее — вы переоцениваете ситуацию, чрезвычайно доверчивы и готовы поверить любому. Научитесь оценивать все “за” и “против” и давать оценки ситуации в зависимости от их соотношения;

21–30 баллов — ваша оценка ситуации неустойчива. Вы легко меняете свое мнение о человеке, полагаясь на мнение других. Попробуйте больше полагаться на собственный опыт;

31–39 баллов — вы адекватно оцениваете ситуацию и людей и не принимаете на веру чужое мнение, а если поймете, что ошиблись, не боитесь признать это;

40 баллов и более — вы недооцениваете ситуацию, поскольку легко составляете мнение о ней и других людях, считая при этом, что не ошибаетесь. Однако жизнь часто корректирует ваши оценки.

ТЕСТ 40

ОЦЕНКА ГОДИЧНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ¹

Тест построен на использовании идеи связи адаптации со стрессовыми явлениями. Оказывается, что неудачная адаптация к новой ситуации вследствие превышения новизны, эмоциональности, негативизма этой ситуации над адаптивными возможностями человека вызывает стресс — реакцию организма, проявляющуюся в завышенном физическом и психологическом перенапряжении сил.

Доктора Холмс и Раге (США) изучали зависимость заболеваний (в том числе инфекционных заболеваний и травм) от различных стрессогенных жизненных событий у более чем пяти тысяч пациентов. Они пришли к выводу, что психическим и физическим заболеваниям обычно предшествуют определенные серьезные изменения в жизни человека. На основании своего исследования они составили шкалу, в которой каждому важному жизненному событию соответствует определенное количество баллов в зависимости от степени его стрессогенности. В результате было установлено, что 150 баллов означают

¹ Здесь использованы Шкала оценок социальной адаптации (*Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Указ. соч. — С. 548—549), а также Шкала оценок социальной адаптации (*Киришева Н. В., Рябова Н. В.* Психология личности: тесты, опросники, методики. — М.: Геликон, 1995).

50% вероятности возникновения какого-то заболевания, при 300 баллах она увеличивается до 90%.

Постарайтесь вспомнить все события, случившиеся с вами в течение последнего года, и подсчитайте общее количество набранных вами баллов (см. таблицу).

№ п/п	Жизненное событие	Баллы
1	2	3
1	Смерть супруга (супруги)	100
2	Развод	73
3	Разъезд супругов (без оформления развода), разрыв с партнером	65
4	Тюремное заключение	63
5	Смерть близкого члена семьи	63
6	Травма или болезнь	53
7	Женитьба, свадьба	50
8	Увольнение с работы	47
9	Примирение супругов	45
10	Уход на пенсию	45
11	Изменение в состоянии здоровья членов семьи	44
12	Беременность (партнерши)	40
13	Сексуальные проблемы	39
14	Появление нового члена семьи, рождение ребенка	39
15	Реорганизация на работе	39
16	Изменение финансового положения	38
17	Смерть близкого друга	37
18	Изменение профессиональной ориентации, смена места работы	36
19	Усиление конфликтности отношений с супругом	35
20	Ссуда или заем для приобретения крупной покупки (например, дома)	31
21	Окончание срока выплаты ссуды, займа, увеличение долгов	30
22	Изменение должности, повышение служебной ответственности	29
23	Уход сына или дочери из дома	29
24	Проблемы с родственниками мужа (жены)	28
25	Выдающееся личное достижение, успех	28
26	Перемена в работе одного из супругов (увольнение с работы или поступление на работу)	26

1	2	3
27	Начало или окончание обучения в учебном заведении	26
28	Изменение условий жизни	25
29	Отказ от каких-то личных привычек, изменение стереотипов поведения	24
30	Проблемы с начальством, конфликты	23
31	Изменение условий или времени работы	20
32	Перемена места жительства	20
33	Смена места обучения	20
34	Изменение привычек, связанных с проведением досуга или отпуска	19
35	Изменение привычек, связанных с вероисповеданием	19
36	Изменение социальной активности	18
37	Ссуда или заем для покупки крупных вещей (машины, телевизора)	17
38	Изменение личных привычек, связанных со сном, нарушение сна	16
39	Изменение числа живущих вместе членов семьи, характера и частоты встреч с другими членами семьи	15
40	Изменение привычек, связанных с питанием (количество потребляемой пищи, диета, отсутствие аппетита и т. п.)	15
41	Отпуск	13
42	Рождество, встреча Нового года, день рождения	12
43	Незначительное нарушение правопорядка (штраф за нарушение правил уличного движения)	11

Внимательно прочтите весь список, чтобы иметь общее представление о том, какие ситуации, события и жизненные обстоятельства, вызывающие стресс, в нем представлены. Затем повторно прочтите каждый пункт, обращая внимание на количество баллов, которым оценивается каждая ситуация. Далее попробуйте вывести из тех событий и ситуаций, которые за последние два года происходили в вашей жизни, среднее арифметическое (подсчитайте среднее количество баллов за один год). Если какая-либо ситуация возникала у вас чаще одного раза, то полученный результат следует умножить на данное количество раз.

Итоговая сумма определяет одновременно и степень вашей сопротивляемости стрессу. Большое количество баллов — это сигнал тревоги, предупреждающий вас об опасности. Следовательно, вам необходимо срочно что-то предпринять, чтобы ликвидировать стресс. Подсчитанная сумма имеет еще одно значение — она выражает (в цифрах) вашу степень стрессовой нагрузки. Для наглядности приводим сравнительную таблицу стрессовых характеристик.

Общая сумма баллов	Степень сопротивляемости стрессу
150–199	Высокая
200–299	Пороговая
300 и более	Низкая (ранимость)

Если, например, вы набрали более 300 баллов, это означает реальную опасность, т. е. вам грозит психосоматическое заболевание, поскольку вы близки к фазе нервного истощения. Подсчет суммы баллов даст вам возможность воссоздать картину своего стресса. И тогда вы поймете, что не отдельные, казалось бы, незначительные, события в вашей жизни явились причиной возникновения стрессовой ситуации, а их комплексное воздействие.

В заключение, отметим, что адаптивные аспекты не исчерпывают характеристики стрессоустойчивости индивида, поэтому их самооценке и развитию будет посвящен специальный Практикум-6.

Итак, вы смогли оценить различные стороны, определяющие уровень вашего адаптивного потенциала. Не огорчайтесь, если эти оценки не слишком высоки. Конечно, в основном адаптивные способности — врожденное свойство, однако их можно развить в результате тренинга.

Советы по развитию адаптивного потенциала

- Осваивайте каждую новую ситуацию продуманно, опираясь на знание социальных механизмов адаптации:
 - информационного — сбор необходимой информации для адекватной оценки новой ситуации;
 - коммуникативного — установление положительных личностных связей с людьми, влияющих на ситуацию, в первую очередь с лидерами.
- Старайтесь тренировать свои адаптивные способности, расширяя свое участие в новых ситуациях. Не бойтесь сами создавать условия для разнообразных встреч с новыми людьми в новых обстоятельствах.

- Больше путешествуйте, выбирайте новые маршруты для пешеходных прогулок.
- Используйте возможность интеллектуального тренинга: решение интеллектуальных задач, кроссвордов, ребусов; аналитический разбор адаптивных ситуаций, встречающихся в кино, литературе, прессе.
- Анализируйте, как осваивают новую трудовую ситуацию ваши коллеги по работе, отмечайте их успехи и промахи. А как бы вы адаптировались на их месте?

ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ

Большинство специалистов и теоретиков современного менеджмента сходятся во мнении, что стресс неизбежно сопровождает управленческую деятельность. Так, М. Х. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури¹, признанные авторитеты в сфере менеджмента, обоснованно утверждают, что даже в наиболее прогрессивной и хорошо управляемой организации существуют ситуации и характеристики работы, которые отрицательно воздействуют на людей и вызывают у них чувство стресса. Чрезмерный стресс может оказаться в высшей степени разрушительным для индивидуума, а следовательно, для организации. Таким образом, это еще один фактор, который должен понимать проницательный руководитель и научиться нейтрализовать его для обеспечения полной эффективности работы.

Однако для самоменеджмента деловой карьеры важно учитывать не только действие стресса в качестве фактора управления организацией, но и воздействие его на себя лично, на свое продвижение по лестнице карьеры.

Поэтому предлагаемая методика состоит из двух частей.

1. Анализ причин возникновения стрессовых ситуаций в организациях и определение путей снижения их проявлений.

2. Самооценка личной устойчивости против стрессов и пути саморазвития стрессоустойчивости.

Стрессы в организациях

Природа стресса.

Стресс — обычное и часто встречающееся явление. Мы все временами испытываем его — может быть, как ощущение пустоты в глубине души, когда вы встаете, представляясь в классе, либо как повышенную раздражительность или бессонницу во время экзаменационной сессии. Незначительные стрессы важны и безвредны. Именно **чрезмерный стресс** создает проблемы для индивидуумов и организаций. Как отмечает доктор Карл

¹ См.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Указ соч. — С. 545—555.

Альбрехт, автор книги “Стресс и менеджер”, стресс — это естественная часть человеческого существования... Мы должны научиться различать допустимую степень стресса и слишком большой стресс... нулевой стресс невозможен.

Признаки стресса.

Тот тип стресса, который имеет отношение к руководителям, характеризуется чрезмерным психологическим или физиологическим напряжением. Исследования показывают, что к физиологическим признакам стресса относятся язвы, мигрень, гипертония, боль в спине, артрит, астма и боли в сердце. Психологические проявления включают раздражительность, потерю аппетита, депрессию и пониженный интерес к межличностным и сексуальным отношениям.

Последствия.

Снижая эффективность и благополучие индивидуума, чрезмерный стресс дорого обходится организациям. Как утверждает доктор К. Альбрехт, “теперь ясно, что многие проблемы сотрудников, которые отражаются на деньгах и результатах работы, так же как и на здоровье и благополучии сотрудников, коренятся в психологическом стрессе. Стресс прямо и косвенно увеличивает затраты на ведение дела и снижает качество трудовой жизни для большого числа трудящихся”¹.

Перспективным, по нашему мнению, является взгляд на стресс как на комплекс физических, химических и ментальных реакций человека на стимулы или стрессоры в окружающей обстановке. Это означает, что силы окружающей среды выводят из равновесия физиологические и ментальные функции человека. Стресс обычно воспринимается в терминах негативных реакций. Однако он может иметь также положительное значение для человека. Стресс способствует мобилизации усилий человека, благодаря чему, например, он ко времени успевает выполнить отчет, быстро справиться с заданием, решить проблему и т. д. В данном случае, признавая позитивные аспекты стресса, основное внимание сосредоточиваем на отрицательных сторонах этого явления².

¹ Печатается по: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Указ. соч. — С. 546.

² См.: Иванцевич Дж., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993. — С. 249—255.

Соответствие между личностью и средой. Изменения на работе и в окружении человека неизбежны. Слишком часто менеджеры недооценивают то, как изменения могут вывести человека из равновесия. Прежде всего он ощущает, что не соответствует обстановке, т. е. его навыки и умения, возможности и цели не подходят к новым условиям, в которых ему приходится сейчас работать (шеф, сотрудники по работе, компенсационная система). Несоответствие проявляется на многих уровнях: субъективном (чувство утомления); в поведении (опасность инцидента); когнитивном (ослабление умственных способностей); физиологическом (повышенное кровяное давление); организационном (высокий уровень пропусков). Исследования показывают, что эти пять уровней стресса, вызываемые неуравновешенностью или недостатком соответствия, обходятся дорого. Цена для организации выражается в преждевременной смертности работников, увеличении числа несчастных случаев, недостатков при выполнении работы, возрастании текучести кадров и многих других негативных последствиях.

Один из способов решения проблемы потерь, которые несет организация в связи со стрессами, — определение стрессоров, которые приводят к этим инцидентам. На схеме 4 показаны некоторые из важнейших личных и внешних стрессоров, ведущих к нарушениям в человеческом организме. Эта управленческая модель показывает, что стрессы вызываются взаимодействием людей и их окружения. Именно самоощущение человека и его взгляд на ситуацию, создавшуюся на работе, могут вызвать стресс.

Перегрузки. Рабочие нагрузки на человека могут вызвать стресс. Нагрузка может быть связана с объемом работы, качеством и спецификой деятельности (требуемые интеллектуальные усилия). Недогрузки могут вызвать возникновение проблем так же, как и перегрузки. Если перегрузки могут вызвать переутомление и повышение вероятности инцидента, то недогрузки вызывают у человека скуку. Скучающий же работник стремится не выходить на работу, чаще остается дома. От этого он начинает хандрить. В результате человек попадает в “порочный круг”, когда недостаток деятельности (физической, психической, умственной) усугубляет его положение.

Ролевой конфликт. Как ведет себя человек на работе зависит от многих факторов. Сочетание надежд и требований, которые предъявляет к себе работник, а также того, что ожидают от него его коллеги по работе, составляет область сил, называемых ролевым давлением.

Когда складывается ситуация, в которой одни из таких сил сталкиваются с другими, возникает ролевой конфликт. Он возникает всегда, когда одни обязанности (связанные с определенной ролью) трудно сочетать с другой ролью того же лица. Иногда такое сочетание просто невозможно. Исследователи считают, что конфликт связывается с неудовлетворенностью работой и повышенным состоянием тревоги. Кроме того, он связывается с состоянием, которое может привести к серьезным сердечным заболеваниям, повышению кровяного давления, снижению аппетита. Ролевой конфликт ведет к подрыву мирного рабочего состояния и к физиологическим и психологическим изменениям.



Схема 4. Модель изучения стрессов на работе

Личные стрессоры: Тип поведения А. В 50-х годах кардиологи Фридман и Розенман начали изучать вопрос о том, как можно использовать образцы поведения людей для предупреждения возникновения коронарных заболеваний. То, что было ими обнаружено, отразилось в так называемом А-образце поведения. Он определяется следующим образом: эмоционально-деятельный комплекс, встречающийся всегда, когда человек агрессивно включен в постоянную, непрекращающуюся борьбу за достижение все большего и большего за все меньшее и меньшее время и если требуется, то ведет борьбу с противостоящими силами, обстоятельствами и людьми.

Тип поведения Б. Исследователи связывают личности типа А с коронарными заболеваниями. У личностей типа А в 6,5 раз чаще встречаются такого рода заболевания, чем у людей типа Б. Кроме того, люди этого типа имеют более высокое кровяное давление.

Почти несомненно, что тип А каким-то образом связан с заболеваниями. Но точная роль, какую он играет, не совсем ясна. Неправомерно впрямую отождествлять тип А и стресс. Тем не менее люди этого типа чаще испытывают стрессы. Люди типа А стремятся сами создать себе стрессы там, где люди типа Б их избегают, поскольку работают с перегрузками, берутся за слишком многое и постоянно стремятся закончить одну работу лишь для того, чтобы немедленно взяться за новую. Люди типа А, кажется, находятся в постоянной борьбе со временем и другими людьми, что, в конечном итоге, выражается в сверхагрессивности.

Стрессоры карьеры. Они связаны с несоответствием темпа продвижения подготовленности работника или ограниченностью продвижения. Основными “носителями” стрессов деловой карьеры являются личности типа А.

Стрессоопасные действия и ситуации:

- все виды конфликтных ситуаций;
- критика, особенно несправедливая, высказанная в оскорбительной, грубой форме;
- необоснованные, неожиданные, психологически неприемлемые решения, приказы, распоряжения;
- финансовые ошибки, просчеты, нарушения, которые, как правило, обнаруживаются неожиданно, вдруг, в самый неподходящий момент;

- необоснованное понижение в должности, понижение заработной платы, лишение премий, поощрений, наградений;
- нагромождение всевозможных дел и дефицит времени на их выполнение;
- личные неблагоприятные поступки;
- продолжительные дискуссии, переходящие в споры, которые заканчиваются не в вашу пользу;
- разочарование в работе, ранее принятой точке зрения, позиции, ранее отстаиваемых подходах и установках;
- длительное ожидание чего-либо, в связи с этим перевозбуждение (например, в связи с годовым отчетом, ответственным докладом и т. п.).

Обнаружение стресса. Существует множество способов, подходящих для менеджеров для определения стрессов в себе и в работниках. Хорошо обученный психолог или терапевт может использовать тесты, опросы, историю болезни для изучения данных проблем.

Но менеджер, который вынужден на работе определять стрессовые ситуации и проблемы, не является профессионалом, однако также может их оценивать. Прежде всего он должен отслеживать неожиданные, необъяснимые изменения в настроении, напряженность. Затем ему следует учесть, что если хороший работник выдает брак или пунктуальный опаздывает, то это слишком серьезное изменение в поведении. Это сигнал о стрессе.

Как справиться со стрессами. Стрессы в жизни неизбежны. Однако если они причиняют вред человеку, сотрудникам, предприятию, то на них необходимо реагировать очень серьезно. Есть два способа приспособляться к стрессам. Первый — через изменения в политике, структуре производства, в требованиях, а при необходимости и в других условиях, способствующих устранению источников стрессоров. Второй подход имеет отношение уже непосредственно к стрессам и состоит в том, чтобы попытаться справиться с ними индивидуально или на уровне организации.

Индивидуальные программы по нейтрализации стрессов включают медитацию, тренинг, упражнения, диету и даже молитву. Эти программы “работают” для некоторых людей. Они помогают человеку лучше чувствовать себя, расслабиться, восстановить силы.

Существуют также программы нейтрализации стрессов на уровне всего предприятия. Специалисты фирмы могут использовать знания о стрессах и здоровье работников для построения и применения

на уровне организации специальных семинаров. Эти специалисты, кроме того, могут рекомендовать структурные, производственные и другие изменения, которые способствовали бы в конечном итоге улучшению самочувствия сотрудников фирмы.

Программа может быть нацелена и на выявление индивидуальных стрессоров.

Как снизить уровень стресса при управлении?

Чтобы управлять другими, достигая при этом высокой производительности труда и низкого уровня стресса, предлагаем следующее.

1. Оцените способности, потребности и склонности ваших работников и попытайтесь выбрать объем и тип работы для них, соответствующие этим факторам. Как только они продемонстрируют успешные результаты при выполнении этих заданий, повысьте им рабочую нагрузку, если они того желают. В подходящих случаях делегируйте полномочия и ответственность.
2. Разрешайте вашим работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если у них есть для этого достаточные основания. Если необходимо, чтобы они выполнили это задание, объясните, почему это нужно, и установите приоритеты в их работе, чтобы дать им необходимое время и ресурсы для выполнения дополнительного задания.
3. Четко опишите конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий. Используйте двустороннюю коммуникацию и информацию своих подчиненных.
4. Используйте стиль лидерства, соответствующий требованиям данной ситуации.
5. Обеспечьте надлежащее вознаграждение за эффективную работу.
6. Выступайте в роли наставника по отношению к вашим подчиненным, развивая их способности и обсуждая с ними сложные вопросы.

Самооценка стрессоустойчивости

ТЕСТ 41

ИМЕЮТСЯ ЛИ У ВАС СИМПТОМЫ СТРЕССА?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбирая варианты ответов “да” или “нет”. Подсчитайте количество ответов “да” и ознакомьтесь с их оценкой, приведенной после теста.

1. Легко ли вы раздражаетесь?
2. Считаете ли вы, что даже ближайшие коллеги относятся к вам недоброжелательно?
3. Кажется ли вам, что у вас плохая память?
4. Полагаете ли вы, что ваш начальник вас недооценивает?
5. Случается ли вам просыпаться на два часа раньше срока?
6. Бывает ли у вас беспричинный страх?
7. Случается ли вам испытывать острую потребность в алкоголе, никотине или ... шоколаде?
8. Бывает ли, что желание поработать у вас возникает только в конце дня?
9. Замечаете ли вы у себя повышенный или, наоборот, ослабленный аппетит?
10. Случалось ли вам слышать от жены, что мышление — враг секса?
Если вы хотя бы на два вопроса ответили “да”, вам уже можно идти консультироваться с врачом.

ТЕСТ 42

ПОДВЕРЖЕНЫ ЛИ ВЫ СТРЕССУ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбирая один из вариантов ответа. Оцените ваши ответы в баллах, соответствующих вашему варианту, и просуммируйте набранные вами баллы. Определите степень вашей подверженности стрессу в зависимости от полученной вами суммы баллов.

1. а) В работе, спортивных играх вы проявляете агрессивность?
б) Если по ходу игры вы начинаете проигрывать, то, не доиграв, сдаетесь?
в) Избегаете ли вы какой бы то ни было конфронтации?
2. а) Честолюбивы ли вы и хотите ли многого достичь?
б) Вы сидите и ждете у моря погоды?
в) Ищете ли вы предлог увильнуть от работы?
3. а) Вы любите работать быстро и вам не терпится поскорее закончить дело?
б) Вы надеетесь, что кто-то будет вас подгонять?
в) Когда вы вечером приходите домой, то думаете о том, что сегодня было на работе?
4. а) Вы разговариваете слишком быстро и слишком громко. В беседе вы высказываетесь чересчур категорично и перебиваете других, не так ли?

- б) Когда вам отвечают “нет”, вы реагируете совершенно спокойно?
 - в) Вам с трудом удается выражать ваши чувства и тревоги?
 - 5. а) Вам часто становится скучно?
 - б) Вам нравится ничего не делать?
 - в) Вы действуете в соответствии с желаниями других людей, а не со своими собственными?
 - 6. а) Вы быстро ходите, едите и пьете?
 - б) Если вы забыли что-то сделать, вас это не беспокоит?
 - в) Вы сдерживаете свои чувства?
- За ответ “а” вы получаете 6 баллов, “б” — 4 балла и “в” — 2 балла.

Оцените ваши результаты.

Если вы набрали:

12–18 баллов — ваша бездеятельность может стать причиной стресса. Вы, наверное, очень раздражаете этим окружающих. Больше благоразумия;

19–24 балла — вы человек спокойный и не подвержены стрессу;

25–36 баллов — вы в высшей степени подвержены стрессу. С вами очень трудно уживаться. Главное для вас сейчас — научиться успокаиваться.

ТЕСТ 43

ОБНАРУЖИВАЕТЕ ЛИ ВЫ У СЕБЯ ПРИЗНАКИ СТРЕССА?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбирая один из предложенных вариантов ответа: “да” или “нет”. Подсчитайте количество набранных вами ответов “да” и ознакомьтесь с их оценкой, приведенной в конце теста.

1. Часто ли вам хочется плакать?
2. Грызете ли вы ногти, крутите ли волосы?
3. Вы нерешительны?
4. Ощущаете ли вы, что вам не с кем поговорить?
5. Часто ли вы раздражаетесь?
6. Едите ли вы, когда не испытываете голода?
7. Возникает ли у вас ощущение, что не можете с чем-то справиться?
8. Возникает ли у вас ощущение, что вы вот-вот взорветесь?
9. Пьете ли вы или курите, чтобы успокоиться?
10. Страдаете ли вы бессонницей?
11. Вы постоянно в мрачном настроении?

12. Вы водите машину на больших скоростях и часто рискуете?
13. Вы утратили энтузиазм и надежду на лучшее?
14. Вы утратили интерес к половой жизни?

Если у вас больше пяти ответов “да”, ваши нервы на пределе. Исправляйте положение, а может быть, нужно обратиться к врачу.

ТЕСТ 44

СТРАДАЕТЕ ЛИ ВЫ ОТ СТРЕССА?

Оцените, пожалуйста, предлагаемые мнения, выбрав один из вариантов ответа: “а” — почти никогда; “б” — редко; “в” — часто; “г” — почти всегда. Возле каждого ответа проставьте соответствующее количество очков и просуммируйте их. Определите степень влияния на вас стресса в зависимости от полученной вами суммы очков.

За ответ “а” засчитывается 1 очко, “б” — 2 очка, “в” — 3 очка, “г” — 4 очка.

1. Меня легко раздражают мелочи.
2. Если мне приходится ожидать, я нервничаю.
3. Когда попадаю в неловкое положение, то краснею.
4. Когда я сержусь, то могу кого-нибудь обидеть.
5. Не переношу критики, выхожу из себя.
6. Если в транспорте меня кто-то толкнет, то отвечаю тем же.
7. Все мое свободное время чем-нибудь заполняю.
8. Не могу правильно подготовиться к встрече: или прихожу заранее, или опаздываю.
9. Не умею выслушивать, прерываю или вставляю реплики.
10. Страдаю отсутствием аппетита.
11. Часто беспричинно беспокоюсь.
12. По утрам чувствую себя плохо.
13. Чувствую себя уставшим, плохо сплю, не могу отключиться.
14. После продолжительного сна не чувствую себя нормально.
15. Думаю, что сердце у меня не в порядке.
16. У меня бывают боли в шее и спине.
17. Я барабаню пальцами по столу, а когда сижу, покачиваю головой.
18. Мечтаю о признании, хочу, чтобы меня хвалили за то, что делаю.
19. Думаю, что я лучше многих окружающих.
20. Не соблюдаю диету, и мой вес постоянно колеблется.

Если вы набрали:

30 очков и менее — вы живете спокойно и разумно;

31–45 очков — ваша жизнь наполнена деятельностью и напряжением. Есть у вас и проблемы, и заботы. Все нормально;

46–60 очков — ваша жизнь — беспрестанная борьба. Мнение о вас других постоянно держит вас в состоянии стресса. Избегайте лишних споров, усмиряйте свой гнев, вызванный мелочами. Время от времени давайте себе полную передышку;

61 очко и более — вы живете как водитель машины, который одновременно жмет на газ и тормоз. Измените образ жизни. Стресс, которому вы подвержены, угрожает и вашему здоровью, и вашему будущему.

Стресс и работоголизм

Симптомы работоголизма распространились в последние десятилетия среди руководящих работников многих стран подобно лесному пожару. Людей, пораженных этим синдромом, легко выявить. Это те, кто постоянно посматривает на часы, кто чувствует себя несчастным, когда вынужден отрываться от работы, кто не способен отдохнуть и во время отпуска, и для кого актуален девиз известного антрополога Маргарет Мийд: “Умереть я могу, но отдохнуть — никогда!” Работоголизм действительно схож с опьянением, действует как любой иной способ наркотического отключения от многогранной жизни.

Опасность для руководителя наступает в тот момент, когда в шкале его жизненных ценностей (усердие, упорство, амбиции, потребности и уважение со стороны окружающих) начинают происходить изменения. Следствием этого становится потеря самоконтроля, пренебрежение прочими жизненными обязанностями и даже возникновение некоторых психических заболеваний.

Об этом говорят, например, результаты исследований, проведенных под руководством психиатра Герхарда Метцеля. Г. Метцель и его группа изучали людей, пораженных так называемой манией усердия. Диагностирование этой мании оказалось куда более сложным, чем выявление таких стандартных маний, как алкоголизм, наркомания, привычка к обжорству или, напротив, стремление любой ценой похудеть. Никому и в голову не приходит подозревать работоголиков в болезни, ведь они, как правило, занимают видное положение в обществе и подавляют окружающих своим властным характером. Мания усердия — их характерная черта, но она не портит их карьеру, а воспринимается наподобие шрамов от боевых ранений, которыми можно гордиться.

Особенно важно учесть эту болезнь в рамках самоменеджмента деловой карьеры. Ведь стремление к достижению успеха, не жалея для этого ни личного времени ни сил, — едва ли не прямой путь к работоголизму, если не обнаружить симптомы этой болезни вовремя.

ТЕСТ 45

НЕ СТАНОВИТЕСЬ ЛИ ВЫ РАБОТОГОЛИКОМ?

Ответьте, пожалуйста, на поставленные вопросы, выбирая предложенные варианты ответов: “да” или “нет”. Подсчитайте количество ответов “да” и оцените в зависимости от этого свое состояние.

1. Берете ли вы работу домой или на время отпуска?

Любопытно, что некоторые работоголики пытаются замаскировать свое состояние от окружающих и, например, утверждают, что берут работу домой или специальную литературу в отпуск только потому, что им это интереснее других занятий.

2. Часто ли вы думаете о работе, например, когда не можете заснуть?

Честный — по крайней мере перед самим собой — работоголик отвечает так: “Как правило, в такие минуты я думаю исключительно о работе”.

3. Быстро ли вы работаете?

Как алкоголик стремится опьянеть побыстрее и торопится налить рюмку за рюмкой, так и работоголик находит особое удовольствие в высоком темпе работы.

4. Испытываете ли вы порой чувство вины, принимаясь за работу?

Один из частных признаков работоголиков — чувство вины, которое работоголик испытывает по отношению к своей семье, пренебрегаемой им во имя работы.

5. Избегаете ли вы в разговорах упоминания о том, как много вы работаете?

Начинающий работоголик любит говорить о своем трудовом усердии, а хронический избегает таких разговоров, ощущая чувство вины перед заброшенной им семьей.

6. Испытываете ли вы непреодолимое желание не отрываться от начатой работы и работать до тех пор, пока хватит сил?

Как алкоголик не может остановиться после первой рюмки, так и работоголик теряет контроль над собой и буквально пьянеет от работы.

7. Используете ли вы какие-то оправдания своей склонности работать без меры?

Характерный пример такого рода оправданий — сентенция: “Работу надо делать либо как следует, либо не делать вообще”.

8. Агрессивны ли вы по отношению к окружающим?

Работоголик склонен оценивать окружающих только сквозь призму их трудового вклада, и беда тем, кто работает хоть чуточку менее интенсивно.

9. Пытаетесь ли вы время от времени заставить себя не работать?

Ощущая ненормальность своего образа жизни или выслушивая упреки на эту тему от окружающих, работоголик время от времени пытается заняться “самолечением” — например, беря более продолжительный, чем обычно, отпуск или уезжая на выходные дни куда-нибудь на экскурсию.

10. Пытались ли вы перейти работать туда, где рабочее время жестко регламентировано?

Это тоже она из форм “самолечения” — ответственность за регламентацию режима работы перекладывается на высшее начальство.

11. Часто ли вы меняли свое место работы или сферу деятельности?

Работоголик любит искать для себя новые возможности самораскрытия, меняя место работы или стремясь занять руководящие должности в общественных или политических организациях.

12. Подстраиваете ли вы весь образ жизни под нужды работы?

Для работоголика все в жизни, кроме работы, второстепенно и подчинено служебным интересам. Хронические работоголики жертвуют в конце концов даже совместными обедами и ужинами с семьей.

13. Заметили ли вы, что теряете интерес к знакомым, которые не связаны с вашей работой?

Так как работа отнимает все больше времени, для других интересов и людей не остается времени и душевных сил.

14. Испытываете ли вы жалость к себе?

Работоголик обожает, когда окружающие жалеют его за перегруженность работой. Это ослабляет чувство вины и улучшает настроение.

15. Ощущаете ли вы перемены в своей семейной жизни?

Несмотря на отрицательные последствия работоголизма, внешне семейная жизнь работоголиков не претерпевает изменений, но в ней остается все меньше тепла и внутренней сплоченности.

16. Замечаете ли вы за собой стремление “запасть” работой?

Работоголик, похоже, испытывает страх перед бездействием и старается всегда иметь работы хоть чуть-чуть да больше, чем можно сделать сегодня.

17. Пренебрегаете ли вы едой?

Работа держит рабочего в состоянии постоянной спешки, и потому обычно он питается весьма нерегулярно. Но зато уж когда он садится за стол...

18. Попадали ли вы в больницу по причине рабочеголизма?

Чтобы ответить на этот вопрос, вы должны знать, что рабочийлизм является причиной многих заболеваний, в том числе гипертонии и инфаркта.

19. Часто ли вы работаете вечерами?

Как для алкоголика традиционна тяга “пропустить” с утра рюмку, так и для рабочего характерна работа по вечерам и даже по ночам.

20. Выполняете ли вы порой и ту работу, которая явно ниже ваших возможностей и положения?

В своем стремлении “запасть” работой рабочий принимает порой на себя и выполнение той работы, которую он вполне мог бы поручить подчиненным.

21. Замечаете ли вы ослабление своей работоспособности?

Первый признак того, что рабочий переоценил свои возможности, — ослабление его способности концентрироваться на работе.

Итак, подведем итоги.

1. Если вы дали ответ “да” более чем на пять вопросов, это означает, что вы подвержены рабочемулизму.

2. Ответ “да” на десять и более вопросов означает, что вас уже можно классифицировать как жертву рабочеголизма.

Как повысить свою стрессоустойчивость?

Люди, страдающие от чрезмерного стресса на работе, могут попытаться применить следующие методы.

1. Разработайте систему приоритетов в своей работе. Оцените свою работу следующим образом: “должен сделать сегодня”, “сделать позднее на этой неделе” и “сделать, когда будет время”.

2. Научитесь говорить “нет”, когда достигнете предела, после которого вы уже не можете взять на себя больше работы. Объясните своему начальнику, что понимаете важность задания, затем опишите конкретные приоритетные работы, над которыми в настоящее время работаете, а при получении нового задания спросите, какую работу вы должны отложить до завершения нового задания.

3. Наладьте особенно эффективные и надежные отношения с вашим начальником. Поймите его проблемы и помогите ему понять ваши. Научите его уважать и ценить ваше время.

4. Не соглашайтесь с вашим руководителем или кем-либо, кто начинает выставлять противоречивые требования (конфликт ролей). Объясните, что эти требования противоположны по направлению. Попросите устроить совещание со всеми заинтересованными сторонами, чтобы выяснить вопрос. Не занимайте обвинительно-агрессивную позицию, просто объясните, какие конкретные проблемы создают для вас противоречивые требования.

5. Сообщите своему руководителю или сотрудникам, когда почувствуете, что ожидания или стандарты оценки неясны (неопределенность ролей). Скажите им, что вы несколько не уверены относительно ряда конкретных, связанных с заданием вопросов и хотели бы иметь возможность обсудить эти вопросы с ними.

6. Обсудите чувство скуки или отсутствие интереса к работе со своим руководителем. Еще раз учтите: не следует становиться в положение жалующегося. Объясните, что вы — сторонник выполнения требующей отдачи сил работы и хотели бы иметь возможность принять участие в других видах деятельности.

7. Найдите каждый день время для отключения и отдыха. Закройте дверь на пять минут каждое утро, поднимите и обоприте на что-нибудь ноги, полностью расслабьтесь и выбросьте работу из головы. Обратитесь к приятным мыслям или образам, чтобы освежить мозг. Уходите время от времени из конторы, чтобы сменить обстановку или ход мыслей. Не обедайте и не задерживайтесь подолгу после того, как вам следовало бы уже идти домой или заняться другой работой¹.

Повышению индивидуальной стрессоустойчивости способствуют различные приемы и способы преодоления стрессовых ситуаций. Далее описаны некоторые наиболее эффективные из них².

Аутогенная тренировка. В литературе по самоуправлению личности в стрессовых ситуациях она используется и рекомендуется чаще всего. Овладеть методикой аутогенной тренировки полезно каждому. Заметим попутно, что аутогенную тренировку часто и не без основания называют методикой целенаправленного самовнушения. Некоторые авторы придерживаются понятия психологической саморегуляции. Не вдаваясь в детали и сущность используемых понятий,

¹ См.: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Указ. соч. — С. 549—551.

² См.: Андреев В. И. Указ. соч. — С. 91—93.

отметим, что все три понятия (аутогенная тренировка, целенаправленное самовнушение и психологическая саморегуляция) имеют, на наш взгляд, право на существование. Там, где речь идет об аутогенной тренировке, как правило, описывается и применяется система специально разработанных упражнений, ориентированных на целенаправленную саморегуляцию психических состояний человека.

Аутогенную тренировку как метод лечения некоторых нервных расстройств активно применял в 30-е годы австрийский психиатр Иоганн Генрих Шульц. Разработанные им приемы самовнушения, которые лежат в основе аутогенной тренировки, затем многократно усовершенствовались и стали применяться не только для лечения неврозов, но и для преодоления стрессовых состояний спортсменов и людей других специальностей, в работе которых нервно-эмоциональные нагрузки часто достигают критических фаз. Аутогенная тренировка состоит из ряда упражнений, которые осуществляются путем целенаправленного самовнушения и приводят к расслаблению мышц, нормализуют дыхание. На этой основе снимаются нервно-эмоциональные напряжения.

Приведем наиболее доступные из них.

Упражнение на *“саморегуляцию дыхательного ритма”*. Существуют различные словесные формулы самовнушения. В качестве одной из возможных может быть следующая: “Мне дышится легко и спокойно. Легкие, сердце, мозг обогащаются кислородом. Мое дыхание ровное, спокойное. Мне дышится легко и спокойно”.

Это упражнение доступно для выполнения в любой ситуации. Очень важно мысленно все внимание переключить на работу дыхательного аппарата. Закрыть глаза, представить себе море или лесную поляну, где тихо и чувствуется лишь легкое дуновение ветерка.

Упражнение на *“саморегуляцию тепла конечностей”*. В процессе выполнения этого упражнения на основе самовнушения происходит расширение капилляров, конечности теплеют, что в результате приводит к расслаблению то одних, то других групп мышц. Тем самым можно добиться снятия нервно-эмоционального напряжения. Словесная форма этого упражнения следующая: “Моя левая (правая) рука (нога) теплеет. Мне становится тепло и приятно. Мышцы руки (ноги) расслабляются. Мне становится теплее и теплее...” Мысленно необходимо сосредоточить внимание на мышцах той ноги или руки, прилив тепла к которой вы хотите достичь.

Следующее упражнение — *“саморегуляция прохлады в области лба”* — рекомендуется использовать для снятия головных болей.

Словесная формула для самовнушения следующая: “Мысли, переживания, сомнения из моей головы уходят. Я чувствую приятную прохладу в области лба. Мой лоб приятно прохладен”. Это упражнение, как и предыдущее, лучше всего выполнять, приняв позу “кучера”. Необходимо сесть на стул или кресло, слегка наклонить туловище вперед, опустив голову вперед, ноги расставив в стороны, кисти рук свободно свисают вниз. Глаза закрыты. Вы мысленно должны себе представить кучера, уставшего от долгой тряски дороги.

Систематическая аутогенная тренировка позволяет снять напряжение, страх, нервозность и тем самым восстановить нормальное рабочее состояние. Аутогенную тренировку следует использовать как до возможных ситуаций, действий, которые могут привести к стрессовой ситуации, так и после.

В условиях стресса и сразу после стрессовой ситуации люди ведут себя по-разному. Чаще всего проявляются две формы поведения. Одни, переживая, впадают в угнетенное, подавленное состояние, которое может перейти в депрессию. Другие становятся как бы неуправляемыми, что проявляется в излишней внешней суетливости, повышенной возбудимости.

И в том, и в другом случае требуется время, чтобы снять нервно-эмоциональное напряжение, уменьшить переживание от всего того, что создало стрессовую ситуацию.

Приемы и методы преодоления стрессовых ситуаций

На работе необходимо переключиться на диаметрально противоположный вид деятельности по сравнению с тем, который создал вам стрессовую ситуацию.

Попытаться расслабиться, снять напряжение, используя доступные вам типы аутогенной тренировки, целенаправленного самовнушения (дыхательные упражнения, упражнения, ориентированные на терморегуляцию области лба, конечностей и т. д.).

Заняться любимым видом спорта (лыжи, плавательный бассейн, волейбол и т. д.).

Провести мысленно анализ и переоценку ценностей (опираясь на приемы самовнушения, добиться того, чтобы более реалистично и трезво подойти к оценке источника стрессовой ситуации, убедив себя, что все это не стоит того нервно-эмоционального напряжения, которое вы испытываете).

Отвлечься: а) посещением выставок, кино, театра; б) чтением художественной, приключенческой литературы, научной фантастики;

в) встречами с друзьями, близкими; г) занятием любимым делом, хобби; д) срочно уехать в командировку, которая никак не связана с источником стрессовой ситуации.

К другим факторам, связанным с понижением вероятности стресса, относятся соблюдение надлежащего режима питания, поддержание себя в форме с помощью физических упражнений и достижение общего равновесия в жизни.

В таблице 9 приведены различия между стрессовыми и низкострессовыми стилями жизни¹. Их сравнение поможет вам выбрать собственный, индивидуальный низкострессовый стиль жизни.

Таблица 9

Сопоставление стрессового и низкострессового стилей жизни

Стрессовый стиль жизни	Низкострессовый стиль жизни
1	2
<p>Испытывает хронический неослабевающий стресс</p> <p>Попадает в одну или несколько непрекращающихся стрессовых ситуаций</p> <p>Тяжело преодолевает стрессовые межличностные отношения (например, трудности в семье, осложнение отношений с супругой, любовницей, боссом, сотрудниками)</p> <p>Участвует в неинтересной, скучной, раздражающей или иным образом неприятной и неблагоприятной работе</p> <p>Испытывает постоянную нехватку времени; слишком много нужно сделать за данный отрезок времени</p> <p>Беспокоится по поводу потенциально неприятных наступающих событий</p> <p>Обладает пагубными для здоровья привычками (например, в питании, выпивает, испытывает недостаток физических упражнений, в плохой физической форме)</p>	<p>Допускает наличие “творческого” стресса в определенные периоды напряженной деятельности</p> <p>Имеет “пути спасения”, позволяющие хотя бы временно отстраниться и расслабиться</p> <p>Отстаивает собственные права и потребности; устанавливает низкострессовые отношения взаимного уважения; тщательно выбирает друзей и завязывает взаимоотношения, которые являются ободряющими и спокойными</p> <p>Участвует в интересной, благодарной, стоящей работе, которая обеспечивает подлинное вознаграждение</p> <p>Сохраняет стимулирующую рабочую нагрузку, где периоды перегрузки и кризисов уравниваются периодами “передышки”</p> <p>Уравнивает опасные события полезными целями и положительными событиями, к которым следует стремиться</p> <p>Сохраняет хорошую физическую форму, хорошо питается, очень редко употребляет алкоголь и табак или совсем не употребляет</p>

¹ Приводится по: Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Указ. соч. — С. 552.

1	2
<p>Поглощен одним видом жизненной деятельности (например, работой, общественной или физической деятельностью, зарабатыванием денег), постоянно находится в одиночестве</p> <p>Считает, что трудно просто “хорошо провести время”, расслабиться и насладиться какой-нибудь кратковременной работой</p> <p>Воспринимает отношения между полами как неприятные, неблагоприятные или общественно “запрограммированные” (например, путем интриг, стремления “заманить”)</p> <p>Воспринимает жизнь как серьезную трудную ситуацию; отсутствует чувство юмора</p> <p>Соглашается с выполнением угнетающих неблагоприятных социальных ролей</p> <p>Воспринимает тяжелые или стрессовые ситуации пассивно, страдает молча</p>	<p>Вкладывает энергию в различные виды деятельности, что в целом приносит чувство удовлетворения (например, в работу, общественную деятельность, отдых, уединение, культурные мероприятия, семью и близких знакомых)</p> <p>Находит удовольствие в простой деятельности, не чувствуя необходимости оправдывать наигранное поведение</p> <p>Наслаждается полной и кипучей сексуальной жизнью, прямо выражая свой “сексуальный аппетит”</p> <p>Наслаждается жизнью в целом; может смеяться над собой; имеет хорошо развитое чувство юмора</p> <p>Проводит жизнь относительно свободную от ролей; способен выражать естественные потребности, желания и чувства без оправдания</p> <p>Настойчиво пытается изменить по возможности напряженные ситуации; пересматривает невозможные для выполнения сроки; избегает ненужных напряженных ситуаций; эффективно распределяет время</p>

САМОУПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ

Предлагаемая социальная технология самоуправления опирается на адаптивно-развивающую концепцию менеджмента, рассмотренную в разделе 1. Согласно этой концепции деловую карьеру можно представить в виде схемы-модели (схема 5).

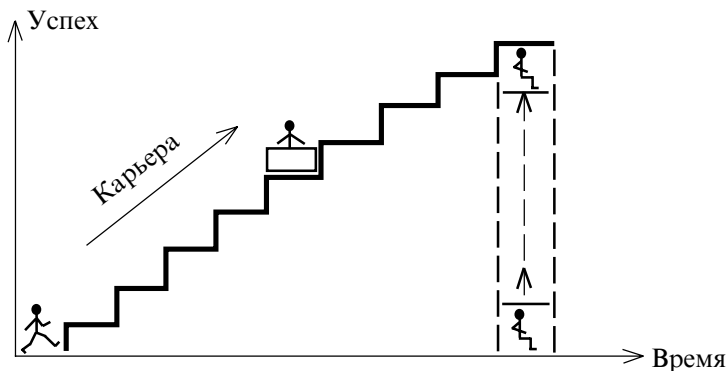


Схема 5. Схема-модель деловой карьеры

На схеме деловая карьера изображена в координатах “успех — время”. Каждая ступенька соответствует достижению определенного успеха в связи с занятием очередной позиции в деловом продвижении и адекватным изменением личного статуса.

Результативность карьеры характеризуется величиной достигнутого успеха (высота занимаемой ступени), а также временем и силами, затраченными на его достижение (расстояние ступеньки по горизонтали от начала координат).

Правомерно заключить, что результативность карьеры зависит от нескольких групп факторов:

- 1) обусловленных уровнем личностно-делового потенциала работника;
- 2) связанных с адаптивным потенциалом работника, умением осваивать новые трудовые ситуации на очередных ступенях карьеры;
- 3) обусловленных действием социальных “лифтов” — социальных институтов, которые способствуют ускоренному продвижению между “этажами” деловой карьеры.

Очевидно, что управление каждой группой факторов в совокупности составляет структуру самоуправления деловой карьеры и соответственно определяет логику Практикума.

1. Способности к самоуправлению¹

В основе оценки способностей к самоуправлению лежит понимание последнего как процесса, прямо или косвенно связанного с такими проявлениями “самости”, как “самопознание”, “самоопределение”, “самоорганизация”, “самореализация”, “самодетельность”, “самоконтроль”, “самооценка”, “самовнушение”, “саморазвитие”.

Действительно, если исходить из того, что человек как субъект деловой карьеры представляет собой живую, многоуровневую, саморегулирующуюся, открытую социальную систему, то чтобы управлять собой, нужно иметь достаточно высокий уровень способностей:

а) к самопознанию, т. е. достаточно хорошо знать себя, свои достоинства и недостатки; знать уровень своих знаний, профессиональных умений и личностных качеств;

б) к самоопределению, т. е. точно знать, чего хочешь, свои реальные потребности в общении, в достижениях; видеть реально существующие проблемы и прогнозировать то, что может помешать достижению намеченных целей; определить для себя задачи как на ближайшее время, так и на перспективу;

в) к самоорганизации, т. е. уметь четко планировать свою жизнь, свои дела как на день, неделю, месяц, так и на более длительную перспективу; быть способным рационально использовать свои силы и время; организовать свою деятельность так, чтобы она давала не только конкретные результаты, но чтобы и сам процесс деятельности давал бы вам удовлетворение; уметь мобилизовать себя на достижение цели, и если необходимо расслабиться, снять напряжение, используя приемы аутотренинга, релаксации;

г) к самореализации, т. е. уметь проявить себя там, где это необходимо, на пределе своих возможностей; доказать себе и другим, на что способен, опираясь при этом, естественно, прежде всего на свои творческие способности;

д) к самодетельности, т. е. уметь проявить инициативу, самостоятельность, независимость;

е) к самоконтролю, т. е. уметь оптимально адаптироваться к каждому новому виду деятельности; используя эту способность, выпол-

¹ Здесь использована методика самоуправления В. И. Андреева (См.: *Андреев В. И.* Указ. соч. — С. 75—80).

нять свои функции с минимальным количеством ошибок, качественно и эффективно;

ж) к самооценке, т. е. прежде всего уметь объективно оценивать свои личные качества, а также результаты своей деятельности, не завышая и не занижая их;

з) к самовнушению, т. е. уметь убеждать себя в чем-либо и на этой основе подчинять себя, свое поведение собственной воле и разуму; быть способным на основе самовнушения снимать в необходимых ситуациях эмоционально-нервное напряжение;

и) к саморазвитию, т. е. уметь активно работать над собой, совершенствуя свои творческие, профессиональные и другие качества.

Перечисленные качества достаточно полно отражают возможности личности к самоуправлению. Таким образом, способности личности к самоуправлению — это синтез качеств, включающий в себя способности к самопознанию, самоопределению, самоорганизации, самореализации, самодеятельности, самоконтролю, самооценке, самовнушению, саморазвитию, которые позволяют личности качественно и эффективно управлять собой в различных видах деятельности и общения.

Понятно, что оценка уровня развития своих способностей к управлению выступает исходной позицией в обеспечении его эффективности.

ТЕСТ 46

**ОЦЕНИТЕ УРОВЕНЬ СВОИХ СПОСОБНОСТЕЙ
К САМОУПРАВЛЕНИЮ**

Внимательно ознакомьтесь с содержанием вопроса и выберите, пожалуйста, один из предлагаемых вариантов ответа: 1, 2 или 3. Номер выбранного варианта представляет собой соответствующее количество набранных баллов. Просуммируйте набранные вами баллы и определите соответствующий сумме баллов уровень ваших способностей к самоуправлению по приведенной далее таблице.

- 1.1. Причины своих неудач я вижу в том, что недостаточно правильно оцениваю свои способности и возможности (1 — очень часто, 2 — часто, 3 — редко).
- 1.2. Я испытываю потребность, используя тестовые и другие методики, более глубоко познать себя, свои творческие, профессиональные, управленческие способности, а также другие личностные

качества (1 — очень редко, 2 — периодически, 3 — довольно часто).

- 1.3. Я полагаю, что неплохо разбираюсь в людях, не хуже тех, кто имеет психологическое образование (1 — думаю, что нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 1.4. Мое поведение и мои поступки часто бывают непредсказуемы даже для меня самого (1 — да, 2 — когда как, 3 — нет).
- 2.1. Я знаю, чего хочу и как этого можно добиться в ближайшие два-три года (1 — мои планы и желания часто меняются, 2 — мои планы и желания вряд ли кардинально изменятся, 3 — я точно знаю, чего хочу и как этого достичь).
- 2.2. Мои друзья считают меня человеком целеустремленным (1 — нет, 2 — некоторые, 3 — да).
- 2.3. Для меня характерны настойчивость и упорство в достижении цели (1 — скорее, нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 2.4. Мои суждения и мнения часто не совпадают с мнением коллектива (1 — редко, 2 — периодически, 3 — часто).
- 3.1. Для меня характерны усидчивость и высокая работоспособность (1 — скорее, нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 3.2. Я тщательно планирую свои дела на день, неделю, месяц, год (1 — нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 3.3. Друзья считают меня достаточно ответственным человеком (1 — скорее, нет, 2 — некоторые, 3 — да).
- 3.4. Я стараюсь рационально и с пользой для дела распределять свое время (1 — мне это не удается, 2 — удается иногда, 3 — чаще всего удается).
- 4.1. Друзья считают меня человеком решительным и энергичным (1 — скорее, нет, 2 — некоторые, 3 — да).
- 4.2. Мне нравятся люди деловые и рациональные (1 — скорее, нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 4.3. Мне кажется, что я человек одержимый (1 — нет, 2 — иногда да, 3 — да).
- 4.4. Кажется, все, что я планирую, в основном выполняю (1 — чаще всего нет, 2 — когда как, 3 — да).
- 5.1. Друзья считают меня человеком самостоятельным и независимым (1 — думаю, что нет, 2 — некоторые, 3 — да).
- 5.2. Многие дела в нашем коллективе делаются по моей инициативе (1 — очень редко, 2 — иногда, 3 — очень часто).
- 5.3. Я придерживаюсь точки зрения, что инициатива наказуема, т. е. если ты что-то предложишь, то тебе же это поручат сделать.

- Поэтому со своими идеями лучше не “высовываться” (1 — думаю, что это так, 2 — когда как, 3 — нет).
- 5.4. Мои коллеги по работе считают меня человеком ответственным и обязательным (1 — думаю, что нет, 2 — кто как, 3 — да).
- 6.1. Все, что я делаю, я предпочитаю делать не спеша, аккуратно и качественно (1 — не всегда, 2 — когда как, 3 — это для меня характерно).
- 6.2. Друзья считают меня человеком дисциплинированным и точным (1 — думаю, что нет, 2 — некоторые, 3 — да).
- 6.3. Мне часто не хватает самокритичности (1 — да, 2 — иногда, 3 — нет).
- 6.4. Мне нравится работа, которая требует скрупулезности и точности исполнения (1 — да, 2 — когда как, 3 — я способен и на такую работу).
- 7.1. Мне кажется, что при оценке себя:
- 1 — я чаще всего недооцениваю свои способности;
 - 2 — я чаще всего переоцениваю свои способности;
 - 3 — я оцениваю свои способности достаточно правильно и объективно.
- 7.2. Я часто ловлю себя на том, что выполняю работу, которая для меня:
- 1 — не совсем интересна по своему характеру;
 - 2 — доставляет много трудностей;
 - 3 — интересная и творческая.
- 7.3. Мои педагоги считали (считают), что я учился:
- 1 — значительно ниже своих способностей;
 - 2 — несколько ниже своих способностей;
 - 3 — в соответствии со своими способностями.
- 7.4. Я думаю, что в жизни я добился бы значительно больше, если бы:
- 1 — ставил и решал более сложные задачи;
 - 2 — проявлял больше энергии и силы воли;
 - 3 — не мешало стечение обстоятельств.
- 8.1. Мои друзья и близкие считают, что я человек с развитым самоуверением (1 — да, 2 — точно не знаю, 3 — нет).
- 8.2. В случае конфликта или стрессовой ситуации мне удастся отвлечься от неприятностей (1 — далеко не сразу, 2 — когда как, 3 — сравнительно быстро).
- 8.3. Мое настроение меняется (1 — резко и часто, 2 — в зависимости от обстоятельств, 3 — не часто).

- 8.4. Приступая к новому виду деятельности:
- 1 — я медленно вхожу в работу;
 - 2 — я каждый раз по-разному вхожу в работу;
 - 3 — я сравнительно быстро вхожу в курс дел.
- 9.1. Я овладеваю новыми видами деятельности (1 — сравнительно медленно, 2 — когда как, 3 — сравнительно быстро).
- 9.2. Выполняя работу, я стараюсь:
- 1 — сделать ее как можно быстрее;
 - 2 — сделать ее как можно качественнее;
 - 3 — усовершенствовать способы и методы ее выполнения.
- 9.3. Что я думаю относительно самообразования и саморазвития:
- 1 — это для меня трудная проблема;
 - 2 — это трудная проблема, но которую можно решить и я пытаюсь это сделать;
 - 3 — этой проблеме я постоянно уделяю много внимания.
- 9.4. Читая литературу, я предпочитаю:
- 1 — читать больше художественной литературы;
 - 2 — читать больше специальной литературы;
 - 3 — разнообразить ее список.

Оценка результатов

Номер варианта	Уровень способностей к самоуправлению	Сумма баллов
1	Очень низкий	36–44
2	Низкий	45–52
3	Ниже среднего	53–60
4	Чуть ниже среднего	61–68
5	Средний	69–76
6	Чуть выше среднего	77–84
7	Выше среднего	85–92
8	Высокий	93–100
9	Очень высокий	101–108

КАКОВ ТИП ВАШИХ СПОСОБНОСТЕЙ К САМОУПРАВЛЕНИЮ?

Типология способностей к самоуправлению строится на основе выяснения, какие из оцениваемых в предыдущем тесте девяти компонентов наиболее развиты у вас.

Поясним на примере. Допустим, на основе диагностики уровней развития девяти перечисленных способностей личности установлено, что для нее наиболее развитой оказалась способность к самостоятельности. Что это значит? Как интерпретировать этот результат? Нам представляется, что тип способностей к самоуправлению у этой личности будет инициативный, самостоятельный и независимый.

Или, например, у личности в процессе самоуправления наиболее существенные результаты достигнуты в ее саморазвитии. Тип самоуправления такой личности — саморазвивающаяся личность.

Для определения своего типа самоуправления обратитесь, пожалуйста, к результатам предыдущего теста и подсчитайте количество набранных вами баллов по каждой группе вопросов от 1 (1.1, 1.2, 1.3, 1.4) до 9 (9.1, 9.2, 9.3, 9.4). Сравните сумму набранных вами баллов по каждой из групп вопросов с приведенной далее таблицей соответствия типов способностей личности к самоуправлению. Наибольшей сумме баллов соответствуют наиболее развитые типы способностей, которые и определяют ваши ведущие (главные) способности к самоуправлению и соответственно их тип.

№ п/п	Наиболее развитые способности	Тип способностей личности к самоуправлению
1	К самопознанию (1.1; 1.2; 1.3; 1.4)	Самопознающийся
2	К самоопределению (2.1; 2.2; 2.3; 2.4)	Самоопределяющийся
3	К самоорганизации (3.1; 3.2; 3.3; 3.4)	Самоорганизующийся
4	К самореализации (4.1; 4.2; 4.3; 4.4)	Самореализующийся
5	К самостоятельности (5.1; 5.2; 5.3; 5.4)	Самостоятельный
6	К самоконтролю (6.1; 6.2; 6.3; 6.4)	Самоконтролируемый
7	К самооценке (7.1; 7.2; 7.3; 7.4)	Самокритичный
8	К самовнушению (8.1; 8.2; 8.3; 8.4)	Самовнушаемый
9	К саморазвитию (9.1; 9.2; 9.3; 9.4)	Саморазвивающийся

Результаты самооценки уровня и типа своих способностей к самоуправлению рекомендуется использовать для выбора наиболее подходящих методик и содержания работы по самовоспитанию ваших деловых и личностных качеств¹, а также для характеристики вашего стиля самоуправления деловой карьерой.

2. Самоуправление адаптацией на новом месте работы

Напомним, что в Практикуме-5 уже приводились некоторые советы по развитию быстрого и эффективного освоения на новом рабочем месте. Однако для реализации этих предпосылок важно иметь представление о технологии освоения нового рабочего места. Приведем основные элементы этой технологии.

1. Имейте в виду, что механизм адаптации к новому месту работы включает две составляющие: 1) информационную; 2) коммуникационную.

Информационная составляющая предусматривает поиск и анализ информации об основных сторонах трудовой ситуации:

профессиональной, связанной с освоением особенностей работы и оборудования;

организационной, связанной с порядком и принципами организации трудовой деятельности;

материально-бытовой, связанной с оплатой и условиями труда, мотивацией и стимулированием работы, условиями быта и оздоровления;

социально-психологической, определяемой состоянием морально-психологического климата в коллективе, уровнем личностных контактов, неформальными взаимоотношениями.

Коммуникационная составляющая реализуется через установление положительных личностных связей и отношений с наиболее значительными и влиятельными людьми, определяющими ситуацию в каждой из сфер: профессиональной, организационной, материально-бытовой и социально-психологической.

2. Ставьте реально достижимые цели. Соотносите их с целями организации, принимающей вас на работу. От умения реально оценить свои деловые качества и уровень требований, предъявляемых организацией, зависит успех вашей карьеры на каждом рабочем месте.

¹ Рекомендуем обратиться к соответствующей литературе по самовоспитанию (см., напр.: *Кочетов А. И.* Как заниматься самовоспитанием. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск: Вышэйш. шк., 1991; *Орлов Ю. М.* Восхождение к индивидуальности: Книга для учителя. — М.: Просвещение, 1991 и др.).

Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступень на иерархической лестнице должностей.

Приведем для ориентации *типичные цели карьеры*:

- заниматься деятельностью или иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение;
- получить работу или должность, отвечающую самооценке, в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;
- занимать должность, усиливающую возможности и развивающую их;
- иметь работу или должность, носящую творческий характер;
- работать по профессии или занимать должность, позволяющую достичь определенной степени независимости;
- иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы;
- иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;
- иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того, как изменяемся мы сами, с повышением квалификации и т. д. Формирование целей карьеры — процесс постоянный.

3. Изучайте рынок труда и ориентируйтесь на его конъюнктуру как при устройстве на работу, так и при переходе на новое место работы. Обладая способностью к самооценке и зная рынок труда, вы можете подобрать отрасль и регион, где хотели бы работать и жить.

4. Управление карьерой следует начинать при поступлении на работу. Принимая на работу, вам задают вопросы, в которых изложены требования организации-работодателя. Вам же следует задавать вопросы, отвечающие вашим целям, формирующие ваши требования.

Приведем несколько вопросов, которые уместно задать работодателю при поступлении на работу.

Какова философия организации относительно молодых специалистов?

Каковы шансы получения жилья?

Сколько дней в году уйдет на командировки (в том числе зарубежные)?

Каковы перспективы развития организации?

Имеется ли скидка при покупке работниками продукции, выпускаемой организацией?

Практикуются ли в организации сверхурочные работы?

Какие системы оплаты труда в организации?

Кто является конкурентом организации?

Имеет ли организация свои детские, лечебно-оздоровительные учреждения?

Каковы шансы получения более высокой должности?

Будут ли созданы условия для обучения, повышения квалификации или переподготовки?

Возможно ли сокращение должности и в связи с чем?

В случае сокращения можно ли рассчитывать на помощь организации в трудоустройстве?

Каковы принципы формирования пенсионного фонда, возможные размеры пенсии?

Правила управления карьерой¹

Не теряйте времени на работу с безынициативным, неперспективным начальником, станьте нужным инициативному, оперативному руководителю.

Расширяйте свои знания, приобретайте новые навыки.

Готовьте себя занять более высокооплачиваемую должность, которая становится (или скоро станет) вакантной.

Познайте и оцените других людей, важных для вашей карьеры (родителей, членов своей семьи, друзей).

Составляйте план на день и на всю неделю, в котором оставляйте место для любимых занятий; помните, что все в жизни меняется.

Вы, ваши знания и навыки, рынок, организация, окружающая среда — оценить эти изменения есть важное для карьеры качество.

Ваши решения относительно карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между вашими личными интересами и интересами организации.

Никогда не живите прошлым: во-первых, прошлое отражается в нашей памяти не таким, каким оно было на самом деле; во-вторых, прошлое не вернуть.

Не допускайте, чтобы ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других.

¹ См.: *Менеджмент организации: Учеб. пособие* / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др. — М.: ИНФРА-М, 1995. — С. 409.

Увольняйтесь, как только убедитесь, что это необходимо; думайте об организации как о рынке труда, но не забывайте о внешнем рынке труда.

Не пренебрегайте помощью организации в трудоустройстве, но в поисках новой работы надейтесь прежде всего на себя.

*Как избежать трудностей в карьере
(практические советы)¹*

1. Добиться предельной ясности в критериях оценки шефа и хорошо работать, чтобы им соответствовать.

2. Не поручать полностью свою карьеру шефу. Одного усердия недостаточно.

3. Для карьеры лучше работать на заметной, хотя и трудной должности линейного руководителя, чем штабного.

4. По возможности зарабатывать авторитет на общественном приеме.

5. Найти мобильного лидера в среде вышестоящих руководителей и постараться стать для него полезным.

6. Постичь свои обязанности в минимальный срок и овладеть навыками руководства в смежных областях деятельности.

7. Не гнаться сразу за статусом и высокой зарплатой. Важно иметь благоприятную обстановку для раскрытия своих способностей и возможность для расширения влияния.

8. Не соглашаться на более высокий пост, не взвесив своих слабых и сильных сторон. Не принимать назначение, если нет уверенности в своих силах или если работа не нравится.

9. Не поступаться ради карьеры своей индивидуальностью, но и не жалеть усилий для продвижения по служебной лестнице.

10. Стараться выйти за рамки инструкций и расширить свое влияние.

11. Оставить руководящую работу, если нет желания зависеть от других или помогать другим.

12. Регулярно оценивать этичность своих поступков, помнить о возможных угрызениях совести.

3. Использование социальных “лифтов” карьеры

Под социальными “лифтами” деловой карьеры понимают социальные институты, которые являются каналами социальной циркуляции, то есть служат перемещению индивидов из одного социального слоя в другой, с менее престижного рабочего места — на более престижное.

¹ См.: *Азбука менеджмента: Учеб.-метод. пособие: В 2 кн.* — С. 234—235.

К важнейшим социальным институтам такого рода относятся семья, образование, церковь, армия, политические, экономические и профессиональные организации. Рассмотрим кратко возможности каждого из них.

1. Семья. Влияние семьи на карьеру оказывается в двух аспектах.

Во-первых, создание благоприятных условий для успешной первичной социализации ребенка, поддержка и развитие его способностей и задатков, которые впоследствии смогут реализоваться в успешной карьере.

Во-вторых, повышение статусных возможностей и карьерных перспектив за счет удачного брака, когда к механизмам продвижения “подключаются” возможности, связанные с высоким статусом родителей жениха или невесты.

Понятно, что при неблагоприятных условиях обе функции проявляются негативно, выполняя роль “сита” или “барьера”.

2. Образование. Известно, что в современном обществе резко возросла роль знаний, доступа к ним, обладания информацией. Поэтому образование является мощным ускорителем деловой карьеры. Выбор престижного, высококачественного образования, подготовка по приоритетным для общества профессиям и специальностям существенно повышает шансы на успех.

Кроме того, образование в элитном учебном заведении расширяет возможности для налаживания лично значимых контактов, перспективных связей и знакомств, которые в дальнейшем могут благотворно повлиять на деловую карьеру.

В силу того, что в образовании наиболее успешно реализуют себя люди способные, одаренные и талантливые, а не самые богатые, институт образования по-прежнему является одним из наиболее демократичных “лифтов” деловой карьеры.

3. Церковь. Институт церкви — одна из наиболее многочисленных и влиятельных организаций, объединяющих людей на духовной основе — вере в Бога. Обладая разветвленной организационной структурой, высокоэффективной методикой влияния на людей, церковь оказывает мощное воздействие практически на все сферы жизни общества. Поэтому принадлежность к церковному активу дает возможность рассчитывать на продвижение и в сфере деловой.

Отметим, что демократизация социальной жизни в Украине резко оживила церковную жизнь, строительство храмов, открылись новые приходы. Все это вызвало к жизни вакансии на всех уровнях организации, увеличило перспективы продвижения по линии церковной иерархии.

4. **Армия.** Армия во все времена была социальным институтом власти, причем власти вооруженной. Поэтому государство всегда создавало привилегированные условия жизни для офицерского состава. Ведь от армии зависит защита, а значит, и стабильность самого государства, всех этажей государственной власти.

Кроме того, четкая система продвижения в должности и присвоения очередного звания делает карьеру в армии стабильной и гарантированной, с обеспеченной жизнью после службы. Отметим, что всякая командирская должность дает возможность использовать потенциал подчиненных, материальную базу в личных целях.

Особо возрастает роль армии и соответственно армейской карьеры в военное время и во время революционных перемен, а также в условиях тоталитарного режима.

5. **Власть.** Наиболее сильным ускорителем карьеры выступают политические организации, партии, правительственные группы. С одной стороны, “вес” статусной позиции в этих структурах значительно больший. Он отягощен властными функциями и полномочиями самих организаций. С другой стороны, принадлежность к властным структурам как бы распространяет силу власти “кресла” на самого работника. Кроме того, образуется круг полезных знакомств, которые помогают в реализации личной деловой карьеры. И, наконец, приближенность к властным структурам дает возможность опираться в карьере на механизмы и возможности властных организаций.

В условиях демократизации политической жизни в обществе возрастает роль политических партий как институтов вертикальной циркуляции. Политическая деятельность, участие в политической организации позволяют привлечь внимание избирателей и занять в результате выборов высокий правительственный пост.

6. **Профессиональные организации.** Речь идет о таких социальных институтах, как творческие союзы художников, композиторов, писателей, архитекторов, журналистов и т. п. Поскольку подобные объединения носят общественный характер, а вступление в них относительно свободно — принимаются люди по профессиональным способностям и, как правило, вне зависимости от их социального статуса, то и продвижение внутри таких институтов сопровождалось общим продвижением по социальной лестнице. Многие люди творческих профессий простого происхождения поднимались социально благодаря этому каналу.

Отметим, что значение этого “лифта” не уменьшилось и в наше время. Значительно возросла роль организаций, связанных со средствами

массовой информации. Нельзя не согласиться с оценкой П. Сорокина, разработчика теории социальных “лифтов”, что эти организации могут как обеспечить великолепную карьеру пустой бездарности, так и разрушить карьеру человеку незаурядных способностей. “Известность” — это то, без чего сейчас быстрое продвижение чрезвычайно затруднено. Она приносит славу часто на пустом месте, она открывает или губит талант, она может “преобразовать” средние способности в гениальные, может она и задушить истинного гения”¹. Не случайно канал средств массовой информации относят к одному из самых шумных, эффективных и скоростных “лифтов” деловой карьеры.

7. Организации по созданию материальных ценностей. Речь идет о любых организациях, накапливающих богатства, — фирмах, предприятиях, банках, земельных хозяйствах. Начиная с первобытных обществ накопление богатства приводило к социальному продвижению их владельцев. В современном цивилизованном мире накопление богатств остается одним из самых простых и действенных способов социального продвижения. “Если человек богат, — утверждает Питирим Сорокин, — то он находится на вершине социального конуса (пирамиды социальной структуры общества. — *Н. Л.*), вне зависимости от своего происхождения и источника доходов”².

По-видимому, в условиях переходного общества, когда происходит его расслоение, первичное накопление капитала и формирование слоя богатых людей, возможности этого “лифта” еще более расширяются. Эти возможности усиливаются также за счет финансирования богатыми людьми других “лифтов” карьеры — образования, семьи, власти, профессиональных организаций. Отметим, что вклады в образование и семью являются наиболее выгодным размещением капитала. Ведь это вклады в развитие, отдача от которых рассчитана на близкую и дальнюю перспективу.

Правила пользования “лифтами” деловой карьеры

1. Знайте, что все без исключения “лифты” ведут на верхние этажи. Старайтесь не пренебрегать ни одним из них.
2. Пытайтесь достичь успеха там, где для этого имеются наиболее благоприятные условия лично для вас, выбирайте “лифты”, наиболее

¹ Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992. — С. 401.

² Там же.

подходящие именно вам. Поскольку все “лифты” поднимают людей на этажи успеха, то, достигнув его в той отрасли деятельности, где это легче сделать лично вам, вы сможете легко перейти на соседний этаж успеха уже по тому направлению деятельности, которое для вас наиболее предпочтительно.

3. Не забывайте о надежности. Нередко надежность предпочтительнее рискованной скорости подъема.

4. Каждому жизненному периоду и конкретной ситуации должен соответствовать наиболее подходящий “лифт”. Не ограничивайте себя каким-либо одним “лифтом”, комбинируйте их сочетания и последовательность.

5. Разработайте для себя приоритеты и последовательность пользования различными “лифтами”.

6. Не забудьте сохранить за собой возможность обратиться к использованным уже вами “лифтам” в дальнейшем. Помните, что “лифты” не относятся к транспортным средствам разового пользования.

7. Сохраняйте хорошую деловую форму и будьте готовы к успешному преодолению ступеней деловой карьеры в случае неожиданного отказа “лифта”. Помните, что даже самая надежная техника несовершенна и может в нужный момент подвести.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

От управления карьерой к управлению жизнью

Вот вы и завершили работу над книгой, которая вела вас от самопознания себя и своей деятельности, самооценки набора своих личностных и деловых качеств, сравнения их с моделью для определения направлений саморазвития к самоуправлению своей деловой карьерой. Что же дальше? — может возникнуть вполне закономерный вопрос. Ответом может служить совет: “А дальше — работать над собой, используя методики Практикумов”. Однако может возникнуть и такой вопрос: “А ради чего все это нужно?” Ответить на этот вопрос намного сложнее. Ведь мы опять возвращаемся к вопросу о смысле жизни, а это уже философская проблема, которую пытались решить лучшие умы человечества. Основная сложность состоит в том, что здесь не годятся готовые ответы — каждый на этот вопрос должен ответить себе сам. И автор книги не вправе брать на себя эту невыполнимую задачу — подсказать, как вам следует строить свою жизнь. И все же стоит рискнуть и ознакомить вас с некоторыми ориентирами в этой сфере. Дело в том, что в качестве таких ориентиров многие философы предлагают гармонию, свободу и счастье¹. И это не случайно, ведь потребность в гармонии с самим собой и окружающим миром, стремление к духовной и материальной свободе, поиски счастливой жизни — все это те изначальные основы нашего бытия, без осмысления которых мы не ощущаем полноту и радость жизни. Возможно, что в размышлениях о путях достижения гармонии, счастья и свободы вам пригодятся некоторые приведенные далее практические советы.

Как гармонизировать свою деятельность

Прежде всего отметим, что гармония — это некоторое равновесие, некоторый оптимум чего-то с чем-то диаметрально противоположным.

Например, вы прекрасно живете материально, но чувствуете дискомфорт в духовном плане. Значит, необходимо срочно многое пересмотреть, изменить в вашей жизни, чтобы насытить, обогатить ее ду-

¹ См., напр.: Андреев В. И. Указ. соч. — С. 150—156.

ховно. Способствуют ли этому ваши друзья, ваше ближайшее окружение? Что для этого необходимо сделать: расширить круг общения, сменить место работы или место жительства? Что еще? Подумайте. Может, вам помогут в размышлениях такие советы.

Гармонизируйте в себе духовное и материальное начало, отдавая предпочтение духовному, не забывая о материальной первооснове вещей и действий.

Сочетайте теорию и практику, т. е. не впадайте в теоретизирование в отрыве от практики, но и не скатывайтесь к голому практицизму.

Не противопоставляйте рациональное эмоциональному, т. е. все, что вы делаете, должно быть и практично, и красиво!

Гармонизируйте национальное и интернациональное; отдавая предпочтение национальным основам, не отгораживайтесь от достижений зарубежного опыта, знаний, технологий и т. д.

Сочетайте личное и коллективное, опирайтесь, где это возможно, на личные возможности, но не отгораживайтесь от сотрудничества, сотворчества на основе кооперации и коллективных дел.

Сочетайте стратегию и тактику; решая дела сегодняшние, постоянно думайте о перспективе.

Гармонизируйте общее и профессиональное, развивайте профессионализм, опираясь на общечеловеческие ценности.

Как обеспечить личную свободу

Принцип гармонизации своей жизнедеятельности нельзя отделить от принципа свободы. Потребность в свободном творческом самоопределении изначально заложена в каждой личности, стремящейся к саморазвитию и самореализации. Принцип свободы как отражение самосозидания и самодвижения духовных и физических сил всякий раз проявляется в противостоянии лжи.

Выдавливание из себя раба начинается с противостояния лжи. Мы поступаем по совести или наша жизнь — цепь бесконечных компромиссов с самим собой, со своей совестью? Вот в чем вопрос. Быть свободным — это значит ежедневно, ежечасно преодолевать в себе раба.

У руководителя любого ранга всегда есть власть, которая открывает ему доступ обогатиться за счет деятельности других. Это часто происходит, когда руководитель не обладает необходимыми нравственными качествами и духовными силами самоограничения. Поэтому проблему свободы личности нельзя рассматривать изолированно, в отрыве от таких личностных качеств, как совесть, самоограничение, духовная культура.

Преодолевая негативные качества в самом себе, человек идет по дороге жизни в поисках свободы и счастья. Многолетние размышления о свободе человека как одном из важнейших принципов саморазвития творческой личности побудили автора сформулировать

СЕМЬ ПРАВИЛ ЛИЧНОЙ СВОБОДЫ

1. Делать все, что не запрещено законом твоей совести.
2. Делать все, что полезно тебе и близким тебе людям.
3. Делать все, что полезно твоей Родине и Цивилизации.
4. Делать все, что способствует твоему духовному и физическому развитию.
5. Максимально реализовать себя, но не во вред своему здоровью.
6. Всякий раз искать свой единственно верный путь.
7. Не суетиться и не размениваться по мелочам, отдавая приоритет более высоким, но реальным целям.

Как жить, чтобы быть счастливым

1. Не хмурьтесь и старайтесь не вспоминать о прошлых неприятностях.
2. Чаще улыбайтесь: улыбка ничего не стоит, но дорого ценится.
3. Не накапливайте проблемы, а решайте их. Нерешенные проблемы порождают чувство тревоги и беспокойства.
4. Беритесь за решение задач и проблем, взвешивая свои силы.
5. Не давайте неприятности “оседлать” вас, забудьте о ней, занявшись интересным делом.
6. Старайтесь меньше общаться с людьми, которые доставляют вам неприятности.
7. Вместо того чтобы бороться с врагами, ищите себе единомышленников.
8. Не ищите счастья в далеком будущем, сделайте счастливым день сегодняшний.
9. Не мстите врагам своим и не тратьте на них себя — они этого не стоят.
10. Делая добро людям, не ждите всякий раз благодарности.
11. Анализируя прожитый день, сделайте так, чтобы назавтра одной ошибкой и одним огорчением стало меньше.
12. Не акцентируйте внимание на недостатках людей, а ищите в людях хорошее.

13. Если же у вас случилась беда, то постарайтесь по возможности об этом выговориться, но только с человеком, которому доверяете.
14. При удаче прежде всего благодарите других, но во всех бедах вините себя.
15. Помните, что счастье — в роскоши человеческого общения, в благородном поступке, в общении с природой, в красиво сделанной вещи, в гармонии с самим собой.

**ЖЕЛАЕМ ВАМ УСПЕХА В ТРУДНОЙ,
НО БЛАГОДАРНОЙ РАБОТЕ НАД СОБОЙ!**

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ И РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Азбука менеджмента: Учеб.-метод. пособие: В 2 кн.* — Ужгород: ЗЮШМ, 1995.
2. *Американский менеджмент на пороге XXI века.* — М.: Экономика, 1991.
3. *Андреев В. И.* Саморазвитие менеджера. — М.: Нар. образование, 1995.
4. *Анохин Л. К.* Методологическое значение кибернетических закономерностей // *Материалистическая диалектика и методы естественных наук.* — М.: Наука, 1968.
5. *Биркендиль В.* Как добиться успехов в жизни. — М.: Интерэкспорт, 1992.
6. *Безруких М.* Я и другие Я, или Правила поведения для всех. — М.: Политиздат, 1991.
7. *Будзан Б.* Самоменеджмент: управление своим временем: Курс для менеджеров // *ОФИС.* — 1998. — № 1–2.
8. *Вайнцвайг П.* Десять заповедей творческой личности: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1990.
9. *Волович В. И.* Системный подход // *Социологический справочник / Под общ. ред. В. И. Воловича.* — К.: Политиздат Украины, 1990.
10. *Вудкок М., Френсис Д.* Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика: Пер. с англ. — М.: Дело, 1991.
11. *Гуленко В. В., Молодцов А. В.* Соционика для руководителя: В 2 кн. — Кн. 2. Основы социоанализа. — 2-е изд. — К.: МЗУУП, 1993.
12. *Зайверт Л.* Ваше время — в Ваших руках (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время): Пер. с нем. — М.: Экономика, 1991.
13. *Займитесь собой: Пособие по саморегуляции и самосовершенствованию.* — М., 1995.
14. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
15. *Карпичев В.* Самоменеджмент: Введение в проблему // *Пробл. теории и практики управления.* — 1994. — № 3.
16. *Китов А. И.* Личность и перестройка: Заметки психолога. — М.: Профиздат, 1990.
17. *Кочетов А. И.* Как заниматься самовоспитанием. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск: Вышэйш. шк., 1991.

18. *Кравченко А. И.* Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Изд-во МГУ, 1995.
19. *Курбатов В. И.* Стратегия делового успеха. — Ростов н/Д: Феникс, 1995.
20. *Литвинцева Н. А.* Психологический автопортрет. — М.: Управление персоналом, 1996.
21. *Лукашевич Н. П.* Самоменеджмент деловой карьеры: В 2 ч. — Харьков: ОКО, 1998.
22. *Лукашевич Н. П.* Социология труда: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2001.
23. *Лукашевич Н. П.* Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. — К.: УСХА, 1990.
24. *Лукашевич Н. П.* Социология воспитания: Краткий курс лекций. — К.: МАУП, 1996.
25. *Менеджмент* и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф. Н. Русинова и др. — М.: ИНФРА-М, 1996.
26. *Менеджмент* организации: Учеб. пособие / З. П. Румянцева, Н. А. Саломатин, Р. З. Акбердин и др. — М.: ИНФРА-М, 1995.
27. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992.
28. *Мистецтво* життєтворчості особистості: Наук.-метод. посібник: У 2 ч. / Ред. рада: В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань та ін. — К.: ВІПОЛ, 1997. — 4.1. Теорія і технологія життєтворчості.
29. *Не повторить* ошибок (Практические советы руководителю) / Сост. И. В. Липсиц. — М.: Экономика, 1988.
30. *Никифоров Г. С.* Самоконтроль человека. — М., 1990.
31. *Обозов Н. Н., Щёкин Г. В.* Психология работы с людьми. — 5-е изд., стереотип. — К.: МАУП, 1999.
32. *Орлов Ю. М.* Восхождение к индивидуальности: Книга для учителя. — М.: Просвещение, 1991.
33. *Осипов Г. В.* Тип личности социальный // Энциклопед. социол. словарь. — М.: ИСПИ РАН, 1995.
34. *Познай себя* (30 популярных тестов) / Сост. М. И. Белый. — М.: Экономика, 1992.
35. *Полторак В. А.* Социология труда: Справочник. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
36. *Практическая психология* для менеджеров. — М.: Информ.-издат. дом “Филинь”, 1996.

37. *Психология личности: тесты, опросники, методики* / Авт.-сост. Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. — М.: Геликон, 1995.
38. *Секреты* умелого руководителя / Сост. И. В. Липсиц. — М.: Экономика, 1991.
39. *Слинько О.* Ключ к сердцу — соционика. — К.: Доверие, 1991.
40. *Современный менеджмент: принципы и правила.* — М.; Н. Новгород, 1992.
41. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992.
42. *Сохань Л. В., Головаха Е. Н., Ануфриева Р. А.* Психология жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций. — К., 1995.
43. *Тесты и методика деловых игр для менеджера: Сб.* / М. Б. Боровский, И. А. Грабская. — К.: МАУП, 1994.
44. *Тигер П., Бэррон-Тигер Б.* Делай то, для чего ты рожден: Путь к успешной карьере через самопознание: Пер. с англ. — М.: АР-МАДА, 1996.
45. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995.
46. *Фишер П.* Новичок в кресле шефа. — М.: ИНФРА-М, 1995.
47. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990.
48. *Хочешь узнать себя? Нет проблем* / Авт.-сост. М. Л. Любавин. — Челябинск: АТОКСО, 1992.
49. *Хомич И. И.* Человек — живая система: Естественнонаучный философский анализ. — Минск: Беларусь, 1989.
50. *Хроленко А. Т.* Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20. — М.: Экономика, 1996.
51. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех: Пер. с нем. — М.: АО Издат. группа “Прогресс-Интер”, 1993.
52. *Шёкин Г. В.* Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — 2-е изд., испр. — К.: МАУП, 2001.
53. *Шёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию: Науч.-практ. пособие. — К.: Україна, 1994.
54. *Энкельман Н. В.* Преуспевать с радостью. — М.: Экономика, 1993.
55. *Якокка А.* Карьера менеджера: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1990.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Теоретические основы самоменеджмента	3
1.1. Современные научные взгляды на сущность самоменеджмента	3
1.2. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента	20
1.2.1. Структура концепции	20
1.2.2. Успех	21
1.2.3. Человек – система	23
1.2.4. Модель делового человека	33
1.2.5. Тип личности	38
1.2.6. Соционика	40
1.2.7. Методика ТАРТ	43
1.2.8. Поведение	46
2. Социальные технологии самоменеджмента	52
2.1. Введение в практику самоменеджмента	52
Практикум-1. Выбор карьеры	56
Практикум-2. Как устраиваться на работу	118
Практикум-3. Определение делового профиля личности	165
Практикум-4. Саморазвитие менеджера	270
Практикум-5. Оценка своего адаптивного потенциала	306
Практикум-6. Оценка индивидуальной стрессоустойчивости	318
Практикум-7. Самоуправление деловой карьерой	337
Вместо заключения	352
Список использованной и рекомендуемой литературы	356

У навчальному посібнику розглянуто теоретичні засади самоменеджменту, проаналізовано його основні теоретичні концепції, сутність, функції та етапи. Досліджено природу самоменеджменту, обґрунтовано його адаптивно-розвивальну концепцію. Запропоновано систему спеціальних технологій, практичних методик самоменеджменту у вигляді Практикумів для кожного етапу ділової кар'єри і відповідних напрямків самоменеджменту.

Для викладачів, аспірантів, студентів управлінських спеціальностей, менеджерів-практиків, керівників усіх рівнів, а також тих, хто працює над саморозвитком і займається самовихованням.

Автор розділу “Практикум-3” — “Визначення ділового профілю особистості” — канд. психол. наук О. М. Лукашевич.

Навчальне видання
Лукашевич Микола Павлович
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА
САМОМЕНЕДЖМЕНТУ
Навчальний посібник
2-ге видання, виправлене
(Рос. мовою)

Відповідальний редактор *Г. В. Мисливець*
Редактор *А. Я. Невзгляд*
Коректори *М. В. Дроздецька, А. А. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *А. Б. Нефедов*
Оформлення обкладинки *М. В. Куліков*

Ресстраційне свідоцтво ДК № 8 від 23.02.2000

Підп. до друку 12.02.02. Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 20,9. Обл.-вид. арк. 16,43. Тираж 6000 пр. Зам. № 288

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Акціонерне товариство закритого типу “Укртиппроєкт”
03057 Київ-57, вул. Ежена Потьє, 12

WWW.AGEOFBOOK.COM

Только лучшие книги для Вас!

Книга была найдена в архивах открытого доступа сети Internet или прислана пользователями сайта.

Все права на материалы принадлежат их авторам. Какое либо распространение материалов с коммерческими или другими целями без разрешения их авторов запрещено. Нарушение авторских прав влечёт за собой ответственность согласно действующего законодательства.

Администрация не несёт никакой ответственности за материалы, добавленные пользователями сайта.

Все материалы представлены для ознакомления, без целей коммерческого использования.

После скачивания материала Вы должны коротко ознакомиться с ним и немедленно полностью удалить со своего носителя информации, и, при желании, купить лицензионную бумажную версию в соответствующих точках продажи.

Желаем приятного чтения!

С уважением,

Администрация сайта.