

А. Ал. Понукалин

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

**САРАТОВ
2012**

УДК 316.61

Учебно-методическое пособие представляет теоретические материалы, необходимые для разработки практических программ специальной социально-психологической подготовки руководителей среднего звена на предприятиях различного профиля в условиях становления инновационного общества в России. Для организаторов подготовки руководителей в сфере высшего профессионального образования, консалтинговых фирм, практикующих руководителей, для студентов-психологов в рамках курса «Психология управления персоналом».

ISBN

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

Содержание:

Введение

Глава 1. Профессиональная подготовка руководителя

Глава 2. Учебная программа по специализации: "Руководитель среднего звена на промышленном предприятии".

Глава 3. Содержание лекционных курсов для подготовки будущих руководителей

Приложение 1. Опросник: "особенности труда в новой социально-экономической ситуации"

Приложение 2. Опросник: "образ представления трудового коллектива (отношение к труду на предприятии)"

Приложение 3. Анкета: "разработка концепции предприятия"

Приложение 4. Анкета: "представление о себе"

Приложение 5. Опросник: "представление о здравоохранении"

Список литературы

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

ВВЕДЕНИЕ

Высшие учебные заведения любого профиля выпускают специалистов по определенной профессии, но они фактически являются по своему социальному статусу руководителями и часто, приступая к работе, вынуждены выполнять их функции. Поэтому подготовка специалиста в вузе должна включать формирование качеств будущего руководителя не зависимо от специальности. С другой стороны в условиях углубления и расширения демократии (выборности руководителей самых разных уровней и рангов) необходимо иметь достаточный резерв подготовленных работников, которые могли бы компетентно осуществлять руководящую деятельность.

Должность руководителя предполагает выполнение одной из самых сложных, ответственных и почетных социальных функций. Ему необходимо иметь специальные теоретические знания, профессиональные умения и навыки руководства людьми. Один из основных показателей профессионализма руководителя - способность предвидения проблем и умение с опережением находить социально-ценный выход за их пределы (принятие единственно правильных решений в критических ситуациях управленческой деятельности). В условиях экономических методов управления руководителю необходимо активно искать творцов-новаторов, доказывать необходимость инноваций, организовывать их реализацию. Ему необходимо осваивать и создавать методы такого поиска и работы с людьми.

Кроме того руководитель должен сам разрабатывать концепцию своего учреждения как самостоятельного образования, исходя не из готовых и чуждых учреждению планов, а из некоторых социально-ценных принципов, текущей и прогнозируемой ситуации. Он должен сам стать новатором и творцом, т.е. вполне определенным в психологическом плане человеком. Руководитель прошлого зачастую живет в стереотипе безответственности и забот о собственном благополучии, в условиях обеспеченности и социальной защиты, поэтому он не может перестроиться в соответствии с новыми требованиями, предполагающими новую систему индивидуальной деятельности и социального бытия. Специальная социопсихологическая подготовка руководителей в переходный период предполагает кардинальные психологические преобразования личности, способной выдерживать интенсивные интеллектуальные, эмоциональные, поведенческие и другие нагрузки на психику, ее важнейшие когнитивные, коммуникативные и регулятивные механизмы без деструктивных последствий.

Глава 1. Профессиональная подготовка руководителя

Подготовка руководителя - это профессионализация высшего уровня и качества, поскольку должность руководителя еще не означает профессионализма и не является его гарантией. основополагающее значение имеет социально-психологическая подготовка руководителя. В специальной социально-психологической подготовке руководителя формируются личностные качества, составляющие социально-психологические характеристики руководителя-профессионала: коммуникативные способности, направленность, социальные установки, социальная позиция, детерминированность отношения к труду основными чертами социально-политической системы в целом, удовлетворенность своим трудом как необходимый компонент профессиональной пригодности.

В деятельностном подходе к разработке технологий подготовки руководителя необходимо выделить в первую очередь мотивационный компонент и это означает включенность в программу практической психологической подготовки формирование внутренних побудительных сил управленческой деятельности личности человека. Наличие сформированного мотива есть условие, при котором составляющие деятельности приобретают определенный личностный смысл. В структуре ведущего мотива деятельности руководителя значительное место занимает стремление к успеху и желание быть лидером. Следовательно, в подготовку включается и отбор, основанный на личностной диагностике тех, кто может добиться успеха в качестве руководителя-профессионала.

В личностном плане в процессе подготовки, осуществляемой в форме обучения, осмысливая свой жизненный путь, осваивая вообще смысл своей жизни, будущий руководитель систематизирует социально-ценные замыслы, которые станут детерминантами профессиональной деятельности, включающей собственно трудовой процесс и общественные отношения, в которые он вступает. Обучение профессиональной деятельности становится процессом выработки средств реализации таких замыслов, формирования умений, необходимых для реализации замыслов на практике. В процессе обучения создается постоянный психологический фон личностной проблемности как источник творческого мышления, инновационной направленности и в связи с этим вырабатываются механизмы саморегуляционной компенсации психического напряжения, возникающего вследствие наличия этого фона.

В процессе обучения необходимо формировать качества:

- мотивационной сферы (стремление быть лидером, стремление к знаниям, потребность в общении, стремление к прогрессу и успеху, к самостоятельности и стабильности поведения);

- когнитивной сферы (профессиональные знания, практичность и оперативность мышления, широкая информированность, высокий общий уровень интеллекта, внимание к деталям, хорошая память, умение объективно оценивать поведение других и свое, знание особенностей психики и поведения человека);

- - регулятивной сферы (способности организовывать и планировать на основе прогноза, уверенность, решительность, энергичность, сосредоточенность, быстрая реакция, подвижность, работоспособность в условиях высокого умственного, а порой и физического напряжения);

- - коммуникативной сферы (культура устной и письменной речи, общительность, располагающий к себе внешний вид, умение влиять на окружающих, терпимость в поведении, способности в убеждении и внушении);

- - социально-психологических личностных образований (идейно-нравственная и социальная осведомленность, развитое чувство личной ответственности, эстетическое чувство, убежденность в необходимости достижения принятых общественно-значимых целей, уверенность в собственных возможностях и способностях, интерес к работе подчиненных, моральная чистота).

Обучение в значительной степени должно развивать системное мышление - основное средство труда руководителя профессионала. В диагностике пригодности, следовательно, необходимо выявлять признаки и результативность системного мышления, соответствующие качества психических процессов, состояний и свойств, особенности процедуры системного мышления, структуру освоенных операций в такой процедуре. В обучении формируется индивидуальный стиль деятельности и строится, следовательно, мотивационная иерархия личности, которая соответствует или не соответствует ожиданиям, связанным с предстоящим трудом.

В целом руководитель-профессионал приобретает структуру знаний, умений, навыков, способностей и качеств, систему способов, средств, методов, приемов, необходимых ему, чтобы адекватно действовать в ситуациях управления. Существенно важным является овладение средствами и способами преобразования полученного или получаемого знания в умение, развитие способности получать новое знание. Необходимо также особое умение, владение средствами и способами трансформации знаний и обобщенных умений в целенаправленные действия в изменяющихся условиях. Наконец, должны быть отработаны механизмы использования навыков в реальных ситуациях посредством правильного выбора и комбинирования, выработки стратегии и тактики их структурирования.

Важнейшим объектом подготовки руководителя служит то, что составляет характерологию лидера: внешняя привлекательность,

солидность, внушительность, собранность, серьезность, что создает эффект "личностного притяжения". Особое значение имеет принадлежность подготавливаемого руководителя к социально-психологическим типам "коллективиста" или "индивидуалиста", более способствующим в сочетании проявлению лидерских качеств, в противоположность другим типам, в которых отражены особенности акцентуаций и пограничных состояний. Все эти обстоятельства служат исходным моментом в определении деятельностных компонентов управления как объектов формирования в процессе его подготовки.

В связи с особым значением влияния на протекание управленческой деятельности ее субъективного компонента руководителю нужна основательная психологическая подготовка. Психологические знания необходимы как для работы с людьми, так и для работы над собой. Использование в работе психологических знаний значительно снижает на производстве трудовые затраты руководителя, дает ощутимый экономический и социальный эффект, поскольку удается оптимально организовывать труд других. Социально-психологическое знание позволяет формировать эффективно действующий коллектив и поддерживать его в активном рабочем состоянии. Учет коллективных факторов труда и социально-психологических особенностей взаимодействия людей позволяет сохранять и их психическое здоровье. Решение проблемы создания образовательной программы руководителя должно строиться на описании и характерологии управленческой деятельности со стороны ее целей, содержания и условий выполнения.

Управленческая деятельность в качестве основы для разработки образовательной программы должна рассматриваться как системная социально-психологическая категория в первую очередь, а затем - как любая другая. Это значит, что объектами подготовки будут мотивы, цели, средства и способы, действия и операции, профессиональные проблемные ситуации, перемотивация и переориентация, развитие целей, условия выполнения деятельности, задачи и решения, исполнение. Социально-психологическая характерология управленческой деятельности служит базой для построения концепции субъекта такой деятельности и, наконец, модели специалиста.

В качестве составляющих модели необходимо выделить: структуру управленческой деятельности, типовые задачи, нестандартные (проблемные) ситуации, функции руководителя в целом и на конкретном рабочем месте, характеристики личности руководителя, критерии его оценки сверху, снизу и со стороны. В качестве теоретической основы разработки образовательных программ подготовки руководителя могут служить такие теории:

- системная социально-психологическая теория в приложении к важнейшим задачам общественной практики;

- концепция современного руководителя-профессионала;
- социально-психологическая теория трудового статуса и трудового состояния руководителя;
- психологическая теория деятельности в условиях проблемных ситуаций;
- теория человеческого учения, социология, психология и педагогика высшей школы;
- социально-психологическая теория управления и труда руководителя, его личности, психологических резервов;
- теории интенсивных методов подготовки и психотренингов.

Особое место в образовательной программе занимает специальная социально-психологическая подготовка к труду в условиях проблемных ситуаций. Эффективность подготовки руководителя-профессионала должна определяться диагностическими методами и средствами оценки его профпригодности на соответствующей критериальной основе, которая в своих содержательных аспектах составляет часть образовательной программы. Критерии возможно скомпоновать, как минимум, в трех группах признаков:

1 - состояние психического здоровья (наличие каких-либо психических расстройств, степень их проявления, прогноз динамики и возможные последствия в связи с конституционально-функциональными предрасположенностями, противопоказания для работы);

2 - уровень психического развития (интеллект, нравственность, моральные принципы, духовные ориентации);

3 - профессиональная компетенция (уровень подготовленности, степень готовности к управленческому труду, уровень исполнения в профессиональной реализации индивидуальных средств деятельности).

В оценке необходимо классифицировать стиль деятельности, тип принятия решения, способы преодоления препятствий в критических ситуациях, сформированность целостности (единства) ориентировочного, познавательного, исполнительного и контролирующего компонентов деятельности. Квалифицируется структура общей профессиональной готовности по разделам: подготовленность специалиста, установочная готовность, способность приведения себя в состояние рабочей готовности, рефлекс срочной готовности.

Методическое оснащение диагностики предполагает изучение упорядоченной личностной структуры принятых общечеловеческих идей, самосознания жизненного и трудового пути, смыслообразующих начал профессиональной деятельности, уровня притязаний, фрустрационных и депривационных характеристик. Большое значение имеют показатели направленности на труд, стремление к прогрессу, адекватность оценок и самооценок, общая доброжелательность. Особое

значение имеют деятельностно-поведенческие признаки прогностического характера, например, "склонность к перекладыванию своих обязанностей на других". Наконец, чрезвычайно важны показатели поведения и состояний руководителя в условиях проблемных ситуаций на уровне практически всех психических функций, например, от способности в экстремальных ситуациях сосредотачиваться и быстро находить решение (оперативное мышление) до способности сохранения спокойствия при постоянной и нормальной частоте сокращений сердца (эмоциональная устойчивость).

Одна из основных целей диагностики - определение содержания индивидуальной концепции профессии руководителя: его деятельности, статуса, социального назначения и ценности. На признаке "статуса" выявляется: зачем человеку необходимо стать руководителем, что это даст кому-то и что изменит в чем-то, что он ожидает от работы руководителем, что ожидают от него другие, как он думает. На признаке "деятельности" выявляется: в чем социальный смысл и общественное назначение деятельности, каково ее предметное содержание, трудовые и социальные функции.

Существенное значение имеет сформированный в обучении или на практике образ руководителя, представленный его качествами. В этом плане необходимо выявить представления о том: какими качествами должен обладать руководитель, какими качествами обладают известные респонденту руководители, какими качествами не обладает (из нужных) сам респондент, какими качествами должен обладать подчиненный. Для диагностики возможно использование самооценок степени выраженности типовых качеств руководителя. Сравнение с реальными и необходимыми качествами позволяет делать вывод о степени готовности к работе или о необходимости коррекции. Для диагностики так же, как и для подготовки, необходима структура компонентов, составляющих общую психологическую компетенцию руководителя. Возможен следующий ее вариант.

1. Структура профессиональных знаний.

1. Социальная психология регуляции человеческого поведения (потребность, мотив, эмоции, внушение, убеждение, приказ, заражение, установка, привычки, ценности, интересы, намерения, замыслы, цели, мнения).

2. Социальная психология трудовой деятельности (социальная детерминация и регуляция, структура деятельности, психологическая теория деятельности, психология труда и инженерная психология).

3. Теория личности (персоналистские концепции, социально-психологические модели; концепции: формирования и развития, психологического времени, сознания и самосознания, реальных потребностей и интересов, общественных потребностей в контексте личностной характерологии).

4. Социальная психология групп и коллективов (закономерности социального взаимодействия и общения, межличностные отношения, конфликты, общественное мнение и его механизмы, массовые процессы, характеристики коллектива, активное социально-психологическое обучение).

5. Социальная психология управления (принятие решений в проблемных ситуациях, формирование общественного мнения в коллективе, общей цели и показателей консолидации, законы социальной перцепции, психологические средства реализации решений, управление процессом выработки коллективных решений).

6. Качества личности руководителя (когнитивные, коммуникативные, регулятивные, системообразующие, способности, умения, навыки, знания, мировоззрение, позиция, социальные отношения, идеология, стиль руководства и общения, Я-концепция).

7. Социально-психологические особенности автоматизированного и компьютеризованного труда (психологические проблемы механизации, социальные последствия, способы их разрешения, подготовка к труду в инновационном обществе).

8. Идеологическая, политическая, экономическая и этническая социальная психологии (культура и производство, психология производителя и потребителя в различных государственных системах).

9. Теория и практика организации трудового коллектива (основные принципы, распределение функций, труда и зарплаты, контроль трудового процесса, согласование функций, координация, синхронизация усилий работников, их интенсификация и программирование).

10. Основы планирования развития производственного подразделения на основе социально-экономических и социально-психологических законов, научно-технических факторов (диагноз, прогноз и предвидение, психологические виды и уровни планирования, статические и динамические планы).

11. Социальная психология мирового уровня производства и технологий (психология мнений о мировых уровнях, стандартах и эталонах; экспертиза потребительских качеств продукции, субъективные суждения и оценки, психология рекламы и маркетинга).

12. Концепция предприятия (уровни концепции, принципы построения и анализа, глубина концептуальных разработок, способы внедрения в общественное сознание).

II. Содержание профессиональных умений.

1. Ориентировка в ситуации и её оценка в объективных характеристиках.

2. Предвидение возникновения проблемных ситуаций.

3. Своевременное обнаружение проблемных ситуаций и адекватное оценивание последствий их развития.

4. Опережающее принятие правильного решения в проблемной ситуации с предвидением последствий реализации принятого решения.

5. Управление формированием коллективных решений в условиях проблемно-ситуационного моделирования.

6. Реализация принятых решений через управление и аналитический контроль результатов.

7. Самоконтроль и саморегуляция фоновых и ситуационных состояний, управление работоспособностью, оптимальное распределение интенсивности нагрузки в течение дня.

8. Экспресс-диагностика: личностных особенностей работников, их удовлетворенности-неудовлетворенности своим трудом, положением в коллективе, на предприятии; оценка и анализ социально-психологических характеристик коллектива.

9. Воздействие на коллектив (формирование коллективных целей, системообразование - распределение функций, нагрузок и поощрений; воспитательное воздействие на отдельных работников, формирование отношений, контроль и корректировка общественного мнения, его учет и использование в решениях, формирование положительных традиций, мотивообразование).

10. Создание условий: непрерывного социально-психологического развития личности работников, повышения их квалификации, проявления индивидуального мастерства, творческого начала, доведения его до совершенства.

III. Содержание профессиональных навыков.

1. Преобразования знаний в обобщенные и конкретные умения.

2. Общения в типовых ситуациях: совещание, выступление, беседы, спор, дискуссии и т.п.

3. Логически убедительного речеобразования в монологе, владения несемантическими характеристиками речи (и в том числе - в критических ситуациях).

4. Саморегуляции: состояний (на основе несемантических характеристик речи, самонастроев и установок); настроения, активности, самочувствия, эмоций в критических ситуациях; готовности (мобилизации в "предстартовой" и "аварийной" ситуациях) и работоспособности в течение рабочего дня.

5. Регуляции поведения в типовых и проблемных ситуациях, ролевого перевоплощения, силы намерений, имажитивных преобразований.

6. Самокоррекции проявлений личностных качеств.

7. Экспресс-диагностики личности другого и прогноза его поведения на основе перцепции и идентификации.

Глава 2. Учебная программа по специализации: "Руководитель среднего звена на промышленном предприятии".

1. Теоретические курсы.

1. Введение в специализацию (обязанности, области решаемых задач, объем и содержание профессиональных знаний, этические стандарты руководителя, основные направления работы, назначение подразделения, его цели, организация и управление).
2. Курс лекций "Психология проблемной ситуации".
3. Философия, социология, психология и теория труда в условиях рынка.
4. Психология труда и жизни в проблемных ситуациях.
5. Социально-психологическое обеспечение труда.
6. Психология социальных процессов, массовая психология.
7. Психология духовности, нравственности, творчества.
8. Научные проблемы человековедения.
9. Систематика типологических социально-психологических задач диагноза, прогноза, управления.
10. Индивидуальные средства деятельности руководителя.

2. Практические занятия (овладение методами и средствами).

1. Экспресс-диагностика уровня психического развития личности.
2. Диагностика факторов детерминации деятельности личности.
3. Диагностика личностной проблемности, психотравмирующего опыта.
4. Диагностика уровня психосоматизации личности.
5. Общественное мнение (изучение, анализ, диагностика, формирование).
6. Психотерапия, психокоррекция, психологическая поддержка.
7. Психологическое консультирование и сопровождение.
8. Проблемно-ситуационное моделирование.
9. Психология управления.

3. Психотренинги.

1. Мотиво- и целеобразование, ценностное осмысление.
2. Смыслообразование и личностное планирование.
3. Высшие психические функции - внимание, представление, воображение, воля.
4. Самосознание (самопознание, самокоммуникация, саморегуляция).

5. Измененные состояния сознания, сверхчувственное восприятие.
6. Механизмы формирования отношений личности.
7. Механизмы идео- и нравственной регуляции поведения.
8. Измерительно-оценочные психические механизмы.
9. Целенаправленное общение во всех формах.

Глава 3. Содержание лекционных курсов для подготовки будущих руководителей

Введение в специальность.

1. Общая характеристика специфики университетского образования, социальный статус и функции специалиста - выпускника университета.
2. Специфика социально-психологического образования, социопсихология и общественная практика.
3. Отрасли психологических знаний и классификация психологических задач.
4. Социальная психология и массовые процессы, социология.
5. Социально-психологическая теория как основа практических разработок.
6. Социальная психология нормативных видов человеческой деятельности.
7. Социальные процессы в коллективах, их причины и следствия.
8. Организация социально-психологического обслуживания.
9. Должностные обязанности социального психолога, этические стандарты.
10. Психология компетентности специалиста.

Теоретический курс: "Подготовка к труду в проблемных ситуациях".

1. Проблемная ситуация как характерологическая особенность современного труда.
2. Понятие проблемной ситуации в психологии.
3. Проблема как объективное и субъективное явления.
4. Процесс обнаружения проблемы и его психологическая структура.
5. Перемотивация, переориентация цели в проблемной ситуации.
6. Способность обнаружения проблемы и оценочно-измерительные функции психики.
7. Подготовленность и готовность к разрешению проблем.
8. Процесс поиска решения и формирование гипотез.
9. Функция принятия решения, его уровни и операциональная структура принятия решения.

10. Личностные особенности принятия решения, типология.
11. Концепция проблемной ситуации А.М. Матюшкина и ее значение для разработки средств и методов социально-психологической подготовки.
12. Психологическая структура деятельности в проблемной ситуации как объект подготовки.
13. Социально-психологическая подготовка как научение.
14. Системная концепция когнитивного, коммуникативного и регулятивного научения.
15. Теоретическая и практическая формы подготовки.
16. Проблемное обучение, принципы, средства и методы обучения проблемному мышлению в специальной подготовке студентов.

Лекционный курс: "Концепция социопсихологической службы".

1. Основные задачи системы социопсихологических служб.
2. Задача социопсихологического обеспечения труда.
3. Задача обеспечения нормативного и сверхнормативного развития личности.
4. Задача социопсихологического диагноза, прогноза и управления на предприятии.
5. Экологическая направленность социопсихологических решений.
6. Социопсихологический портрет предприятия.
7. Обоснования развития системы организации управления на предприятии.
8. Проблема здоровья и социально-психологическая атмосфера.
9. Психологическое пространство мотивов трудовой деятельности на предприятии как объект изучения и формирования.
10. Проблемы кадрового потенциала и резерва руководителей.
11. Специализация подразделений службы по признаку текущих и прогнозируемых проблем.
12. Изучение и формирование общественного мнения как задача.
13. Психологическое обслуживание: помощь, консультирование, просвещение, сопровождение, поддержка и разгрузка.
14. Психологическая подготовка и проблемы непрерывного психического развития личности в процессе работы.

Курс научно-практических занятий.

1. Решение аттестационных задач в применении к профессии.
2. Освоение методов социологического исследования и средств получения психологической информации из его данных.
3. Опрос на предприятии: "Общая характеристика предприятия как фазы индивидуального развития работника".

4. Социопсихологическое изучение мотивообразующих аспектов формирования мировоззрения работников, построение обобщенного портрета "совокупного субъекта" на предприятии, обобщенного портрета нравственного потенциала коллектива.

5. Изучение психологического содержания труда "совокупного субъекта" и выявление резерва руководителей на основе систематизации социально ценных замыслов.

6. Изучение показателей готовности к труду в проблемных ситуациях на основе самостоятельно разработанных диагностических средств.

Курс лабораторных работ.

1. Использование метода дифференциальной самооценки функционального состояния в целях психодиагноза и управления процессом психического развития личности конкретного человека.

2. Разработка методического средства диагностики социально-психологического состояния коллектива - его "самочувствия", "настроения", "активности".

3. Изучение тенденций в осознании индивидуального смысла жизни и его детерминирующей функции.

4. Изучение характеристик по уровням психического развития, направленности личности, ее идентификации в системе идеальных типов.

Приложение 1

опросник: "особенности труда в новой социально-экономической ситуации"

1. В каком обществе Вы бы хотели жить: 1. индустриальном; 2. гражданском; 3. религиозном; 4. олигархическом; 5. инновационном; 6. тоталитарном; 7. социалистическом; 8. демократическом; 9. постмодерна.

2. Какая психология людей способна вывести страну из кризиса:

1. крайнего индивидуализма; 2. коллективизма и взаимопомощи; 3. патриотизма и ответственности; 4. национального патриотизма; народного патриотизма; 6. стяжательства и потребительства; 7. созидания и творчества; 8. всеобщего иждивенчества.

3. Как бы Вы хотели трудиться, чтобы быть полностью удовлетворенным оплатой:

1. в полную силу своих возможностей; 2. по мере возможностей; 3. так, чтобы не утомляться; 4. как можно меньше.

4. На каком предприятии Вы хотели бы работать?

1. на частном; 2. на собственном; 3. На государственном; 4. на международном.

5. Какой принцип Вас больше устраивает:

1. человек для государства;
2. государство для человека.

6. Какой приемлем для Вас принцип:

1. от каждого по способностям, каждому по труду; 2. каждому как можно больше, не зависимо от труда.

7. Хотели бы Вы неожиданно в силу случая несказанно обогатиться?

8. Тревожит ли Вас обнищание людей и безработица?

9. Считаете ли Вы, что Ваши ответы отражают мнение:

1. только своё; 2. еще и тех, кого я знаю; 3. многих других людей; 4. большинства.

10. Чем отличается психология работника в условиях традиционной экономики от психологии работника в условиях инновационной экономики?

Приложение 2

опросник: "образ представления трудового коллектива
(отношение к труду на предприятии)"

Задача: Предположить, как бы ответили работники предприятия на поставленные вопросы. Исходя из своего предположения, разделите всех работников на группы по категориям их ответов. Весь коллектив принимается за 100%. Постарайтесь запомнить аргументацию в пользу своих ответов.

1. Какие иные, кроме денег, блага хотели бы иметь в личном пользовании работники предприятия? п/п	Наименование благ	Количество людей, %

2. Позволяет ли качество их труда получить такие блага в ближайшее время?

Да Нет

3. Поучают ли работники предприятия столько, сколько стоит их работа?

Да Нет

4. Какую заработную плату хотели бы получать за выполненную работу?

Величина з/п							
количество людей, %							

5. Могли бы люди трудиться более интенсивно, напряженно и производительно, если бы получали за эту работу больше?

Да, % Нет, %

6. За какую заработную плату люди могли бы трудиться на предприятии более интенсивно?

Величина з/п							
количество людей, %							

7. Какие иные блага, кроме денег, могли бы иметь люди за работу на предприятии с высокой интенсивностью, напряженностью и производительностью?

N п/п	Наименование благ	Количество людей, %
-------	-------------------	------------------------

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

Приложение 3.
анкета: "разработка концепции предприятия"

Задача: Представить жизнь своего предприятия в разных ситуациях и в разное время, оценить его различные показатели и установить их значение. Используя эти представления, понимание и оценки, постарайтесь ответить на поставленные вопросы так, как сочтете возможным и необходимым.

1. Ваше предприятие работало или может работать с разной степенью успешности в целом. Оцените динамику такой успешности за какой-либо период времени с помощью линии в декартовой системе координат: на оси «X» откладываются годы (обозначьте их), на оси «Y» - степень успешности в произвольных единицах.

2. Представьте жизнь предприятия с помощью трех кругов, один из которых обозначает прошлое, другой - настоящее, а третий - будущее. Отметьте, какой из кругов какое время означает.

3. Попробуйте определить, какова ценность для Вас жизни предприятия в разные годы. Оценивайте из 10 баллов при условии, что 0 баллов - минимальная ценность, а 10 баллов - максимальная ценность.

Годы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
Оценка											

4. Работая на предприятии, Вы что-то хотели бы от него получить. Представьте себе, что когда-то Вы получите от него все 100% того, что хотели бы получить. Сколько Вы получили от этого к настоящему времени?

_____,%

5. Работая на предприятии, Вы и отдаете ему себя. Представьте себе, что когда-то Вы отдадите предприятию себя на 100% и не сможете дальше плодотворно трудиться. Насколько к настоящему времени Вы отдали себя предприятию?

_____,%

6. Назовите пять наиболее существенных событий, происшедших на предприятии за время Вашей работы здесь.

7. Какие существенные события могут произойти на предприятии в будущем и когда?

8. Вспомните еще пять наиболее существенных событий, происшедших на предприятии за время Вашей работы на нем.

9. Попробуйте определить еще одно важное событие, происшедшее на предприятии.

10. Если у Вас возникло желание изменить ответы на вопросы 6,7,8,9, то внесите необходимые изменения или дополнения в свои ответы.

11. Каким Вы видите свое предприятие в ближайшем будущем?

12. Каким Вы видите свое предприятие в перспективе?

13. Как бы Вы распределили прибыль предприятия по каким-либо статьям расходов?

14. Какое направление развития предприятия Вы считаете наиболее перспективным?

15. Какими, по Вашему, качествами должен обладать идеальный подчиненный в возглавляемом Вами подразделении?

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

Приложение 4.

анкета: "представление о себе"

Инструкция: вспомните, пожалуйста, свои наиболее устойчивые переживания и определите степень их выраженности. Отметьте крестиком место на шкале, соответствующее такой степени. Внимательно прочитайте вопросы и отметьте варианты ответов, которые наиболее полно отражают Ваше личное мнение.

1. У меня чаще всего:

хорошее настроение
скорее хорошее, чем плохое
ни хорошее, ни плохое
скорее плохое, ни плохое
плохое настроение

_____	_____	_____	_____
-------	-------	-------	-------

2. У меня постоянно:

прекрасное самочувствие
ни то, ни другое
отвратительное самочувствие

_____	_____	_____
-------	-------	-------

3. У меня, как правило:

высокая активность
ни то, ни другое
низкая активность

_____	_____	_____
-------	-------	-------

4. Насколько Вы удовлетворены собственной жизнью к настоящему моменту:

полностью удовлетворен
ни то, ни другое
полностью не удовлетворен

_____	_____	_____
-------	-------	-------

5. Определите отношение к своему будущему:

полный оптимизм
ни то, ни другое
полный пессимизм

_____	_____	_____
-------	-------	-------

6. Как изменился уровень Вашей жизни к настоящему времени по сравнению с 2000 годом и во сколько раз?

Уровень жизни	Показатель изменения (раз)								
Стал выше					0	5	0	0	00
Стал ниже					0	5	0	0	00
Практически не изменился									

7. Попробуйте сделать прогноз на изменение уровня Вашей жизни на период до 2020 года.

Уровень жизни	Показатель изменения (раз)								
Будет выше					0	5	0	0	00
Будет ниже					0	5	0	0	00
Практически не изменится									

8. В чем состоит смысл Вашей жизни? _____

9. Изменился ли смысл Вашей жизни в последние годы и как Вы к этому относитесь?

ДА НЕТ

- отношусь положительно - отношусь отрицательно

10. Что Вы считаете сейчас наиболее важным для страны?

- материальные накопления - нравственное совершенствование

11. Каждый человек стремится жить либо для себя, либо для других. Попробуйте определить, как живет сейчас большинство (отметьте крестиком). На этой же шкале отметьте кружочком свое «местоположение».

только для себя

только для других

I I I I I I

12. Представьте себе, что в стране установилась инновационная экономика. Какова в этом случае будет Ваша судьба?

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| 1. Станете богатым | 6. Будете трудиться интенсивнее |
| 2. Станете безработным | 7. Будете меньше работать |

Приложение 5.
опросник: "представление о здравоохранении"

Задача: постарайтесь ответить на вопросы в соответствии с тем значением, какое имеет для Вас проблема здравоохранения. Отметьте кружочком номера выбранного варианта ответа.

1. Возраст _____ Пол _____
Профессия _____

2. Ваше состояние здоровья: хронически болен; подвержен частым заболеваниям; иногда болею; практически здоров; совершенно здоров (нужное подчеркнуть).

3. Я совершенно убежден, что: 1. на нужды отечественной медицины следует затрачивать столько, сколько необходимо государственному здравоохранению; 2. средства нужно вкладывать в обеспечение такой среды обитания, в которой людям гарантировано сохранение здоровья; 3. основные усилия необходимо направить на исследования причин заболеваний; 4. в первую очередь следует развивать народную медицину; 5. необходима такая подготовка человека, начиная с детского возраста, которая сделала бы человека достаточно защищенным от воздействий, расстраивающих его здоровье; 6. что-либо еще.

ОПРОСНИК: "ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О СОСТОЯНИИ СВОЕГО
ЗДОРОВЬЯ"

1. Знакомы ли Вы с медицинским диагнозом состояния своего здоровья?

Да Нет

2. Из каких источников известен Вам медицинский диагноз? _____

3. Знаете ли Вы, что является причиной Ваших недомоганий, недугов, страданий, заболеваний?

Да Нет

4. Перечислите те факторы, которые повлияли на Ваше здоровье _____

5. Считаете ли Вы, что сможете поправить свое здоровье?

Да Нет

6. Как Вы думаете, что для этого необходимо? _____

7. Считаете ли Вы необходимым с целью улучшения здоровья применение следующих для Вас средств: 1. дыхательные упражнения; 2. терапевтическое излечение в стационаре; 3. хирургическое вмешательство; 4. фитотерапия; 5. нетрадиционные методы народной медицины; 6. медикаментозное излечение дома; 7. применение дефицитных лекарств; 8. физиотерапия; 9. изменение образа жизни; 10. Использование лечебных массажей; 11. самостоятельные занятия по специальным системам физических упражнений; 12. освоение систем психической саморегуляции; 13. использование систем лечебного голодания; 14. применение психотерапевтических воздействий индивидуально; 15. ----- « ----- « -----« ----- в группе; 16. лечение в санатории; 17. отдых на базе, в пансионате, в доме отдыха и т.д.; 18. применение уникальных малораспространенных физических проборов направленного воздействия; 19. Использование биоэнергетической коррекции; 20. использование психоэнергетической коррекции.

8. Могли бы Вы сами выбрать более подходящие для Вас средства излечения или укрепления здоровья и, если да, то какие бы средства Вы выбрали?

9. Считаете ли Вы, что специалист должен сам выбрать единственно верное для Вас средство излечения?

Да Нет

10. Кому бы Вы смогли доверить свой выбор? _____

11. Убеждены ли Вы в том, что специалист всегда выбирает правильное средство излечения?

Да Нет

12. Как Вы думаете, существует ли один, единственно правильный способ излечения от какой-либо болезни?

Да Нет

13. Ваше отношение к здравоохранению: _____

Приложение 6.
анкета: "ваше мнение и позиция"

1. Оцените уровень жизни большинства населения нашей области.

-5. -4. -3. -2. -1. 0. +1. +2. +3. +4. +5

максимально

нормаль-
максимально

низкий

ный

высокий

2. Как Вы считаете, будет ли уровень жизни повышаться в
ближайшие годы?

а) Да б) Нет в) Не знаю

3. Как Вы оцениваете свой уровень жизни?

-5 -4 -3 -2 -1 0 +1 +2 +3 +4 +5

максимально

нормаль-
максимально

низкий

ный

высокий

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Гумилевского

Приложение 7.

Анкета: "Освоение служебных обязанностей (осознание , оценка и формирование представлений о своей работе)".

ЗАДАЧА: Как можно более исчерпывающе ответить на поставленные вопросы, представляя себя в роли действующего в соответствующих ситуациях работника.

Постарайтесь соотнести желаемое с действительностью и сформулировать для себя задачи на ближайшее и отдаленное будущее в отношении своей работы.

1. Какие обязанности Вы хотели бы выполнять на предприятии, если бы изменилась структура управления им? _____

2. Чем бы Вы предпочитали заниматься большую часть рабочего дня?

3. Составьте перечень действий, которые Вы выполняете в течение _____ рабочего _____ дня?

4. Какие конкретные действия необходимо выполнять в рамках желаемых _____ Вами _____ обязанностей?

5. Какова, по - Вашему, должна быть структура управления предприятием?

6. В чем, по Вашему, заключается наиболее существенное различие между работой на Вашем и на аналогичном западном предприятии в пределах _____ Ваших _____ обязанностей?

Приложение 8.

Анкета: "Представление о властных функциях руководства".

ЗАДАЧА: осмыслить вопрос и постараться дать на него исчерпывающий развернутый ответ так, как считаете возможным и необходимым. Помните, что Вы осуществляете свои руководящие функции в соответствии со своим представлением о них, но не в соответствии с общепринятыми нормами и это подчиненные обнаруживают достаточно быстро и легко.

1. Считаете ли Вы себя руководителем фактически? _____
2. Стремитесь ли Вы к успешному руководству?

3. Мешает ли Вам что-нибудь эффективно
руководить? _____
4. Что Вам необходимо для успешного руководства?

5. Обладаете ли Вы авторитетом?

6. Что Вы считаете наиболее удачным в своем руководстве? _____
7. Что такое, по - Вашему, власть?

8. Обладаете ли Вы властью?

9. Существует ли у Вас концепция руководимого предприятия? _____
10. Что Вы считаете более справедливым:
 - завод как самоценность производства продукции и люди для завода;
 - завод для людей как средство и область созидающего труда, социального взаимодействия, повседневного бытия и досуга.
12. Какими качествами должен обладать руководитель предприятия в период перехода к инновационной экономике? _____

Список литературы:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М. МГУ, 1980.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат коллектива. -М.,1989.
3. Атватер И.Я. Я Вас слушаю: Советы руководителю /Пер. с англ. - М., 1988.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди... Л. Лениздат, 1992.
5. Водачек Л. Управление производством в объединении. -М.: Экономика, 1985.
6. Голиков Ю.Я. Психология автоматизации управления техникой.
7. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики. М. Политиздат, 1987.
8. Гришина Н.В. и др. Общение в трудовом коллективе. -Л., 1990.
9. Девишвили В.М., Капран В.И., Лигачев В.И. Исследование субъекта трудовой деятельности с использованием ЭВМ. М. МГУ, 1985.
10. Дзарасов С.С. Каждому об управлении. М. Мысль, 1986.
11. Дмитриева М.А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. -Л.: ЛГУ, 1979.
12. Жариков Е.С. Вступающему в должность... -М., 1988.
13. Жариков Е.С. Уроки психолога для руководителя: вып. 1,2. М., 1990.
14. Жуков Ю.М. Эффективность делового общения. -М., 1988.
15. Жуплев А.В. Руководитель и коллектив. -Ставрополь, 1989.
16. Жуплев А.В. Эффект горизонта: руководитель и кадры. -М., 1989.
17. Информационные системы для руководителей. /Ред. Ф.И. Перегудов. М. Финансы и статистика, 1989.
18. Климов Е.А. Психология профессионала. -М.: ИПП, 1996.
19. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю. -Л., 1986.
20. Лифшиц А.Л. Деловые игры в управлении. Л. Лениздат, 1989.
21. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. -М., 1984.
22. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. -Л., 1991.
23. Омаров А.М. Руководитель. размышления и стили управления. - М.: ИПЛ, 1987.
24. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. - М., 1990.
25. Петрушин В.И. Психология менеджмента. -М.: ИПП, 1997.
26. Планкетти Л., Хейл Г. Выработка и принятие управленческих решений. -М.: Экономика, 1984.
27. Понукалин А.А. Экопсихология труда. -Саратов: СГУ, 1995.
28. Рапопорт В.Ш. Диагностика управления. Практический опыт и рекомендации. М. Экономика, 1988.

- 29.Рубахин В.Ф., Филиппов А.В. Психологические аспекты управления. М. Знание, 1973.
- 30.Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. - М.:Феникс, 1996.
- 31.Санталайнен Т. и др. Управление по результатам. -М.: Прогресс, 1988.
- 32.Свенцицкий А.Л. Руководитель: слово и дело. М. Политиздат, 1983.
- 33.Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива /Ред. А.Л. Журавлев. -М.: ИП АН СССР, 1989.
- 34.Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. -М., 1995.
- 35.Столяренко Л.Д. Психология управления. -М.: Феникс, 1996.
- 36.Страхов И.В. Выразительный облик лектора: психология самонаправленного внимания. Саратов. СГУ, 1993.
- 37.Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. - М.,1990.
- 38.Филиппов А.В., Липинский В.К., Князев В.Н. Производственная социология, психология и педагогика. -М.: ВШ, 1989.
- 39.Хакен Г. Информация и самоорганизация. -М.: Мир, 1991.
- 40.Шаховой В.А. Кадровый потенциал управления. -М.: Мысль, 1985.
- 41.Шепель В.М. Управленческая психология. -М.: Экономика, 1984.
- 42.Юсквяров Р.К. и др. Управленческое консультирование: теория и практика. -М., 1988.