


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 19.01.2025 00:39:27
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507365ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Донецкая академия управления и государственной службы"
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
инновационного
менеджмента и управления
проектами



Е.Л. Морозов
30.08.2023 г.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по учебной дисциплине
«Лидерство и командообразование»

Направление подготовки	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Профиль	Управление проектами
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Год начала подготовки по учебному плану	2023
Авторы	канд. гос. упр., доцент Т. Н. Гладченко

Одобрено на заседании кафедры и
рекомендовано к утверждению
Протокол № 1 от 29.08.2023 г.

Донецк
2023

УДК 005.8(076.6)
ББК У291.217я81
М 54

Рецензент:

Е. В. Пономаренко – профессор, д-р гос. упр., профессор кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»

М54 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине «Лидерство и командообразование» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Управление проектами») очной формы обучения / ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами ; сост. Т.Н. Гладченко. – Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» , 2023. – 52 с.

Содержат рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине «Лидерство и командообразование», требования к структуре курсовой работы, к оформлению, семестровый график выполнения курсовой работы, методику выполнения курсовой работы и методику проведения защиты, список рекомендованных источников.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине «Лидерство и командообразование» предназначены для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Управление проектами») очной/заочной формы обучения.

УДК 005.8(076.6)
ББК С823.2я81

© Гладченко Т.Н., 2023
© ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
1 ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	6
1.1. Этапы выполнения курсовой работы.....	6
1.2. Структура курсовой работы, требования к оформлению.....	10
2. РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ТЕМЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	18
3. СЕМЕСТРОВЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ.....	20
4. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАЩИТЫ	21
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ.....	23
ПРИЛОЖЕНИЕ А Образец титула курсовой работы.....	24
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Примеры библиографических записей.....	25
ПРИЛОЖЕНИЕ В Рекомендованные тесты.....	32

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Выполнение курсовой работы (далее - КР) является одним из основных видов самостоятельной работы обучающихся в государственном образовательном учреждении высшего образования, направленной на закрепление, углубление и обобщение знаний по учебной дисциплине, профессиональной подготовке, овладение методами научных исследований, формирование навыков решений творческих задач в ходе научного исследования.

Цель курсовой работы состоит в закреплении, расширении и углублении теоретических знаний как по отдельной теме, так и по совокупности предмета.

Задачи, которые решают студенты при выполнении курсовой работы включают:

изучение литературы, справочных и научных источников, включая зарубежные, по теме исследования;

самостоятельный анализ основных концепций по изучаемой проблеме, выдвигающихся отечественными и зарубежными специалистами;

уточнение основных понятий по изучаемой проблеме; определение объекта и предмета исследования по курсовой работе;

резюмирование предварительно полученных выводов в целях дальнейшей их разработки в курсовой работе.

Курсовая работа позволяет проверить качество полученных студентами знаний и умение самостоятельно определить цель исследования и провести это исследование, оценить уровень профессионального мышления и готовность будущих специалистов к использованию полученных теоретических знаний для самостоятельного решения практических задач, дать научно обоснованную оценку результатов исследования, продемонстрировать творческое использование знаний и навыков. Данная форма обучения требует проявления инициативности студентов в выборе темы, в подборе литературы, в написании работы.

При выполнении курсовой работы студенты должны приобрести следующие навыки:

уметь самостоятельно проводить научно-исследовательскую работу;
владеть методами сбора, обработки и обобщения информации;

уметь систематизировать изучаемую информацию, грамотно и аргументировано излагать свои мысли и делать обоснованные выводы по результатам исследования.

К курсовой работе предъявляется ряд требований, важнейшими из которых являются:

актуальность и проблемность выбранной темы;

полнота раскрытия темы, глубина анализа материала;

самостоятельность выводов;

стройность и логичность структуры курсовой работы;

научный стиль, грамотный литературный язык.

1 ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПОВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

1.1.Этапы выполнения курсовой работы

Последовательность действий при выполнении курсовой работы определяется индивидуальным опытом, навыком или интересом автора. Поэтому предлагаемый вариант – это не более чем рекомендация, тем кто затрудняется определиться в этом вопросе самостоятельно.

1. Выбор темы. Тема исследования должна быть четко сформулирована в названии работы.

Темы письменных работ могут определяться разными способами:

научный руководитель определяет тему курсовой работы студента. Если преподаватель ведет исследовательскую работу по определенной проблеме, то он может привлечь к ее творческой разработке и студентов, предложив им для научного анализа ряд конкретных тем;

студент работает по теме, помогающей преодолеть трудности, возникающие в его учебной, практической деятельности;

студент выбирает тему, исходя из собственных научных интересов. В подобном случае автору следует обратить внимание на следующие приемы, которые помогут ему самостоятельно сформулировать тему исследования:

– Просмотр аналитических обзоров достижений науки, сделанных ведущими специалистами (в конце таких обзоров часто указываются нерешенные проблемы).

– Использование новых, более совершенных методов исследования для изучения темы, близкой к проблематике ранее выполненных исследований.

– Ознакомление со специальной научной литературой и периодическими академическими (научными) изданиями.

– Консультации с ведущими учеными по проблематике (в том числе ис

научным руководителем) для выявления проблем и вопросов, имеющих актуальное значение.

При этом необходимо помнить, что формулировка темы (названия) работы должна быть:

ясной по форме (не допускать двойного толкования);

содержать ключевые слова, которые репрезентируют исследовательскую работу;

быть конкретной (не содержать неопределенных слов типа «некоторые», «особые» и т.д.);

содержать в себе действительную задачу;

быть компактной.

2. Поиск и анализ информационных источников по теме возможен с помощью научного руководителя, методических разработок, каталогов библиотек, а также с помощью справочников и поисковых систем в Интернете.

Проблемный анализ научной литературы с обзором существующих точек зрения и формулированием собственной позиции – важная часть исследования и важный композиционный элемент работы. Обзор литературы может быть дан во введении или может представлять собой отдельную главу (например, «Основные теоретические предпосылки исследования»). Он позволяет судить о научной эрудиции автора, глубине проникновения в тему и этичности его позиции по отношению к авторам цитируемых источников. Список использованной литературы дается в конце работы в алфавитном порядке.

Желательно просмотреть все виды научных источников по теме исследования: монографии, учебные пособия, статьи, тезисы и т. д.

Ознакомление с источниками и литературой – чтение текстов и их осмысление. При конспектировании научных источников важно выбрать такой метод обработки информации, который поможет в написании работы.

Одним из возможных способов является составление информационных карточек, на каждой из которых выписана цитата, выходные данные издания с

обязательным указанием страниц. Эти записи должны быть подробными, чтобы в дальнейшем зафиксированные данные помогли автору курсовой работы правильно оформить сноски и список литературы.

Информация, полученная из научных источников, может использоваться прямо (в виде прямых цитат) или косвенно (внутри авторского текста в переработанном виде, то есть в форме расширенного пересказа содержания источника без кавычек с обязательной ссылкой на него).

Для самостоятельного изучения литературы необходимо выделять типы и виды литературы:

Библиографические указатели – периодически издаваемые тематические или отраслевые перечни всех выпускаемых книг;

Реферативные журналы – отраслевые перечни выпускаемой научной периодики с короткими рефератами статей;

Тематическая периодика – издания по определенной тематике, выходящие с определенной периодичностью;

Официальные издания – публикуемые от имени государства и его органов материалы законодательного, нормативного или директивного характера (тексты законов, постановлений, распоряжений президента, правительства, органов государственной власти субъектов Федерации и местного самоуправления, приказы и инструкции, государственные стандарты). При использовании таких текстов в работе они становятся источниками информации и доказательной базой;

Научные издания – издания, содержащие результаты теоретических и (или) экспериментальных исследований (монографии, статьи в журналах и научных сборниках, материалы конференций);

Учебные издания (учебники, учебные пособия, курсы лекций) – систематическое изложение учебной дисциплины или ее раздела;

Справочники, словари и энциклопедии – издания, содержащие краткие сведения научного или прикладного характера, не предназначенные для сплошного чтения, дающие возможность быстрого получения самого общего

представления о предмете и начальных сведений об имеющейся по этому вопросу литературе.

После изучения литературных источников (иногда параллельно с ним) идет работа с эмпирическим материалом. Это может быть сбор информации в статистических органах, редакциях, общественных и иных организациях, изучение событий и явлений, связанных с избранной темой, исследование материалов газет, различных документов и т.д. Изучать эмпирический материал помогают такие социологические методы исследования, как интервью, наблюдение (в том числе включенное) и т.д. Обработка больших массивов информации может осуществляться при помощи специальных компьютерных программ.

Мало просто получить необходимые данные, надо их систематизировать, сопоставить, осмыслить, выделить главное и отбросить ненужное. Только после того, как из разнообразных сведений начинает складываться цельная картина, основная структура, все элементы которой логично связаны между собой, есть смысл приступать непосредственно к написанию курсовой работы.

3. Составление рабочего, чернового плана работы – примерное определение целей и задач работы, а также этапов и сроков ее выполнения. Составить хорошо продуманный, структурированный и развернутый план – значит сделать половину работы. Структура любой академической работы, как правило, включает три части: введение, основную часть и заключение. Безусловно, на этом этапе работы студентам необходимы консультации с преподавателем или научным руководителем.

4. План исследования – выработка окончательной структуры работы, выполнения основной части.

5. Написание текста Основной части работы по главам и разделам.

6. Проработка литературы для написания характеристики источников и обзора литературы.

7. Выполнение структурных частей курсовой работы (Введения, Выводы

по каждой главе, Заключение), оформление работы (сноски, приложения при наличии, список используемых источников).

8. Предоставление выполненной работы научному руководителю для получения допуска к защите, подготовка презентации к защите и защита курсовой работы, ее размещение в электронной информационно-образовательной среде.

1.2. Структура курсовой работы, требования к оформлению

Структурными элементами курсовой работы являются титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение (выводы и предложения), список используемых источников, приложения.

Типовая структура курсовой работы по проблемам командообразования может быть следующей:

ВВЕДЕНИЕ

актуальность затрагиваемой в работе проблемы;

цель и решаемые в курсовой работе задачи;

объект и предмет исследования;

методологический аппарат;

источники информации.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ / МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД (согласно рекомендованным темам)

1.1. Теория командообразования

1.2. Методы формирования команд

1.3. Техники развития команд

Выводы по главе 1

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ КОМАНДЫ

2.1. Исследование команды (ФИО автора работы)

2.2. Рекомендации по развитию команды (ФИО автора работы)

2.3. Рекомендации по развитию лидерских навыков

Выводы по главе 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ (при наличии)

Типовая структура работы по проблемам лидерства в проектах и программах может быть следующей:

ВВЕДЕНИЕ

актуальность затрагиваемой в работе проблемы;

цель и решаемые в курсовой работе задачи;

объект и предмет исследования;

методологический аппарат;

источники информации.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ / МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСТКИХ НАВЫКОВ (согласно рекомендованным темам)

1.1. Теория лидерства

1.2. Методы формирования лидерских навыков и их оценки

1.3. Специфика лидерства в командах проекта

Выводы по главе 1

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ КОМАНДЫ

2.1. Исследование команды (ФИО автора работы)

2.2. Рекомендации по развитию команды (ФИО автора работы)

2.3. Рекомендации по развитию лидерских навыков

Выводы по главе 2

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ (при наличии)

Во введении обосновывается актуальность темы и формулируется цель, объект и предмет исследования, задачи, необходимые для ее достижения, методы, источники информации.

Основная часть состоит из *теоретической* и *аналитической частей*. Содержание теоретической части раскрывается по публикациям в литературе (включая журналы и газеты). Здесь излагается сущность исследуемой проблемы, рассматриваются различные подходы к решению, дается их оценка, обосновывается и излагается собственная точка зрения.

Аналитическая часть предполагает (независимо от выбранной темы) формирование автором команды численностью 3-5 человек. Сам автор является менеджером команды. Работа содержит информацию о составе команды 3-5 человек. Исследования психологических и ролевых особенностей каждого участника. Рекомендаций по развитию команды имени (ФИО менеджера команды).

Для проведения исследования рекомендуется использовать следующие тесты: адаптированный тест Белбина, тест на мотивацию, тест «Стратегии поведения в конфликте», тест «Конфликт», тест на определение стиля мышления.

Для систематизации информации по каждому члену команды рекомендуется следующая форма:

ФИО

Возраст ___ года

Специальность –

Мотивационный профиль личности

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок	
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке	
3. Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы	
4. Потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами	
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающая значительную степень близости взаимоотношений, доверительности	
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума	
7. Потребность ставить для себя дерзновенные, сложные цели и достигать их	
8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими — показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния	

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины	
10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей	
11. Потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности	
12. Потребность в интересной, общественно полезной работе	

Стиль мышления

1. Реалистический	
2. Аналитический	
3. Идеалистический	
4. Прагматический	
5. Синтетический	

Социальные роли в команде

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости

Заключение:

1. Стратегия поведения в конфликте -
2. Уровень конфликтности -
3. Будущие роли в команде -

Сводная форма по всем членам команды

ФИО членов команды	Роли согласно тесту Майерс-Бриггс		
1. ФИО менеджера команды			
2. ФИО			
3. ФИО			
4. ФИО			
5. ФИО			

Выводы: Какие роли в команде не представлены? Какие роли требуют доработки?

Дайте рекомендации по развитию команды.

Целесообразно разделить материал по главам, параграфам и пунктам. Важны логическая последовательность изложения и отсутствие диспропорций между отдельными составными частями КР.

В заключении последовательно излагаются выводы и предложения. Они должны быть краткими и четкими, дающими представление о содержании и значимости работы, и корреспондироваться с задачами, обозначенными во

введении курсовой работы. Выводы должны быть обоснованы и иметь практическую значимость.

В тексте не принято делать ссылки на первое лицо, но если необходимо, следует употреблять выражение в третьем лице (например, автор полагает, по нашему мнению и т. п.). Цитаты должны иметь точные ссылки на источники.

Изложение текста и оформление пояснительной записки выполняют в соответствии с требованиями настоящих методических указаний.

Текст оформляется с соблюдением следующих размеров: поля: сверху – 2 см, снизу – 2 см, справа – 1,5 см, слева – 3 см; абзацный отступ 1,25 (5 интервалов); межстрочный интервал 1,5.

Текст набирают шрифтом «Times New Roman», размер 14 пт. Выравнивание текста производится по ширине.

Рекомендуемый объём КР с учётом титульного листа, содержания, списка использованных источников и приложений – не более 30 страниц, в т.ч.: Введение – 1,5 страницы, Теоретическая часть курсовой работы – 15-18 страниц, Заключение – 1- 2 страницы.

Большие таблицы и иллюстрации допускается выполнять в виде приложений. Объём приложений не ограничивается. Страницы текста нумеруются по центру в верхней части листа без каких-либо знаков.

Сокращения слов в тексте не допускаются. Условные буквенные и графические обозначения должны соответствовать установленным стандартам. Обозначения единиц физических величин необходимо принимать в соответствии с требованиями стандартов. Например, вместо слов килограмм, грамм, тонна пишут кг, г, т и т. п. Необходимо правильно сокращать обозначения (тыс. руб., млн. руб., млрд. руб.), нельзя писать т. руб. или тыс. рублей и т. д.

Слова «СОДЕРЖАНИЕ», «ВВЕДЕНИЕ», «ЗАКЛЮЧЕНИЕ», печатают симметрично тексту прописными буквами, включают в содержание КР. Эти заголовки не нумеруют. Основная часть КР состоит из глав, параграфов и пунктов. Главы должны иметь порядковые номера в пределах всей КР,

обозначаться арабскими цифрами. Название главы и слово глава печатают симметрично тексту прописными буквами. Номер параграфа состоит из номера главы и порядкового номера параграфа, разделенных точкой. Нумерация пунктов должна быть в пределах параграфа, и состоять из номеров главы, параграфа, порядкового номера пункта разделенных точками. Названия параграфов и пунктов следует писать с абзаца с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая.

Переносы слов в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Расстояние между заголовком глав и текстом должно быть 24 пт, между заголовками главы и параграфа – 12 пт, между заголовками параграфа и текстом – 12 пт.

Формулы, содержащиеся в КР, располагают на отдельных строках, нумерация сквозная либо в пределах КР, либо в пределах глав, арабскими цифрами, которые записывают на уровне формулы справа в круглых скобках. Непосредственно под формулой приводится расшифровка символов и числовых коэффициентов, если они не были пояснены ранее в тексте. Первая строка расшифровки начинается словом где, которое набирается без абзаца, без двоеточия после него. Выше и ниже каждой формулы должно быть оставлено не менее одной свободной строки. Перечень расшифровки формулы располагают колонкой, символ отделяют от его расшифровки знаком тире. Буквенные обозначения располагаются строго в той же последовательности, в которой они приведены в формуле.

Все используемые в КР материалы даются со ссылкой на источник: в тексте КР после упоминания материала проставляется в квадратных скобках номер, под которым он значится в списке использованных источников, и номер страницы (если это необходимо), например: [5, с. 42]. Ссылку делают в тексте работы, а не внизу листа. В ссылках на главы, пункты, формулы следует указывать их порядковый номер, например: «... в главе 2», «... по п. 2.3», «... в формуле (3)».

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц. Таблицу

следует располагать в работе непосредственно после текста, в котором она упоминается впервые, или на следующей странице. На все таблицы должны быть ссылки в работе. Заголовок и слово «Таблица» начинают с прописной буквы. Заголовок не подчеркивают. Таблицы нумеруют арабскими цифрами в пределах всей работы.

В таблице должны быть указаны единицы измерения всех показателей. Если размерность показателей, включенных в таблицу, одинакова, то она указывается в круглых скобках сразу под названием таблицы. Если же показатели измеряются в различных единицах, то в таблице после графы «Наименование показателей» выделяется графа «Единицы измерения».

Если строки или столбцы таблицы выходят за формат страницы, ее делят на части, помещая одну часть под другой или рядом, при этом в каждой части таблицы повторяют ее шапку. Допускается шапку заменить соответственно номером столбцов и строк. Для этого нумеруют арабскими цифрами столбцы и (или) строки первой части таблицы.

Заголовки таблиц должны начинаться с прописных букв, подзаголовки со строчных, если они составляют одно предложение с заголовком, и с прописных, если они самостоятельные. Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны листа. К тексту и таблицам могут даваться примечания. Причем для таблиц текст примечаний должен быть приведен в конце таблицы, под линией, обозначающей окончание таблицы. Примечания, следует выполнять без абзаца, с прописной буквы. Если примечание одно, его не нумеруют, и после слова «Примечание» ставится тире. Текст примечания следует начинать тоже с прописной буквы. Несколько примечаний нумеруют по порядку арабскими цифрами без точки после них.

Графики, рисунки, диаграммы и другие иллюстративные материалы помещают в тексте работы по ходу изложения темы или в конце, отдельными приложениями. Каждая иллюстрация должна иметь порядковый номер, обозначаемый цифрами, и тематическое название. Нумерация сквозная по главам работы. Иллюстрацию следует выполнять на одной странице. Если

иллюстрацию невозможно поместить на одной странице, ее можно переносить на другие страницы, при этом название иллюстрации помещают на первой странице, на последующих страницах пишут слово «Продолжение» и номер рисунка, на последней странице слово «Окончание».

Если рисунок, схема невелики, они могут быть размещены между соответствующими блоками текста (отделяются одной пустой строкой до и после рисунка). Нумерация сквозная в пределах главы, арабскими цифрами, за исключением иллюстраций приложений, *например*:

Рис. 1.1. Наименование

Если рисунок один, то он не нумеруется, пишется слово рисунок полностью. Иллюстрации могут иметь подрисуночный текст. Ссылки на иллюстрации дают по типу «... в соответствии с рис. 1.2» при сквозной нумерации в пределах главы. Ссылка на графический материал должна предварять сам рисунок.

Приложения следует оформлять как продолжение работы на последующих страницах, располагать их следует в порядке появления ссылок на них. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы и иметь тематический заголовок, написанный прописными буквами. Посередине над заголовком прописными буквами должно быть напечатано слово Приложение и пронумеровано буквами А, Б, В и т.д. Если в качестве приложения в работе используется документ, имеющий самостоятельное значение и оформленный согласно требованиям документа данного вида, его вкладывают в работу без изменений в оригинале или с помощью скриншота. В тексте КР на все приложения должны быть даны ссылки, например «... в прил. 7».

Библиографическое описание источников информации для оформления списка использованных источников ведется в соответствии требованиями ГОСТ Р 7.0.100-2018.

2. РЕКОМЕНДОВАННЫЕ ТЕМЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Вариант темы курсовой работы выбирается по порядковому номеру фамилии студента в журнале группы либо по указанию руководителя КР из следующего списка:

1. Лидерство: основные характеристики
2. Черты лидерства
3. Лидерство как искусство управления
4. Харизма лидера
5. Типы лидерства
6. Сравнительная характеристика лидерства, руководства, менеджмента
7. Образ лидера в Древней Греции
8. Конфуций и его видение лидера
9. Организационное лидерство Востока
10. Психология лидерства
11. Лидерство и руководство
12. Современная парадигма лидерства
13. Осознанный лидер
14. Гибкое лидерство
15. Эмоциональное лидерство
16. Эмоциональный интеллект лидера
17. Лидерская зрелость
18. Политический лидер
19. Содержание функции управления человеческими ресурсами в проектном управлении
20. Основные характеристики и принципы формирования команды проекта
21. Организационные аспекты формирования команды проекта
22. Методы построения проектных команд
23. Этапы создания и стадии развития проектной команды

24. Оценка и мониторинг эффективности команды проекта
25. Методы организации принятия решений в проектной команде
26. Стили управления персоналом
27. Стратегии формирования команды проекта
28. Подбор кадров: порядок найма увольнения работников система мотивации персонала
29. Примерный состав команды и требования к руководителю проекта
30. Формирование организационной культуры и состав ее элементов, типы организационных культур
31. Принятие решений
32. Коучинг, менторинг, наставничество в проектном управлении
33. Методы разрешения конфликтов в проектной команде
34. Основные психологические характеристики команды проекта
35. Взаимодействие проектных команд в процессе управления программами

3. СЕМЕСТРОВЫЙ ГРАФИК ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

График выполнения курсовой работы приведен в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Семестровый график выполнения курсовой работы

Этапы курсового проектирова- ния	Недели учебного процесса семестра																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Выдача задания на КР																		
Глава 1 1.1. 1.2.																		
Глава 2 2.1. 2.2.																		
Заключение																		
Оформление, защита КР																		

4. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАЩИТЫ

Завершенная курсовая работа представляется обучающимся на кафедру своему научному руководителю не позднее чем в 5-дневный срок до защиты. Принятие решения о допуске студента к защите курсовой работы осуществляется руководителем работы. Допуск студента к защите подтверждается подписью руководителя с указанием даты допуска.

Курсовая работа может быть не допущена к защите при невыполнении существенных разделов «Задания» без замены их равноценными, а также при грубых нарушениях правил оформления работы. Дата защиты курсовой работы определяется кафедрой.

Защита курсовой работы носит публичный характер и включает презентацию и доклад студента, его обсуждение. В докладе студент освещает цель и задачи работы, раскрывает сущность выполненной работы, отмечает перспективы работы над данной темой и пути внедрения результатов работы в практическую деятельность.

Порядок защиты курсовой работы предусматривает ответы студента на вопросы преподавателей, присутствующих на защите, дискуссию по защите курсовой работы.

Решение об оценке курсовой работы принимается по результатам анализа представленной работы, доклада студента и его ответов на вопросы.

Критерии оценивания курсовой работы включают:

оценку качества выполненной работы;

оценку качества защиты работы.

Примерное распределение баллов по критериям оценивания дипломной работы приведено в таблице 4.1.

Примерная система оценивания курсовой работы обучающегося

№ п/п	Критерии оценивания	Количество баллов		
		«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»
<i>Критерии оценивания качества выполненной работы</i>				
1.	Актуальность, обоснованность проблемы исследования и темы курсовой работы	10-9	9-8	8-6
2.	Уровень обоснованности решений, предложенных в курсовой работе: оценка уровня теоретической проработки проблемы, оценка методической грамотности проведенных исследований	10-9	9-8	8-6
3.	Научный уровень курсовой работы	10-9	9-8	8-6
4.	Практическая значимость выполненной курсовой работы	10-9	9-8	8-6
5.	Качество оформления курсовой работы	10-9	9-8	8-6
<i>Критерии оценивания качества защиты дипломной работы</i>				
1.	Качество доклада обучающегося на защите курсовой работы	10-9	9-7	7-6
2.	Соответствие доклада содержанию работы, полнота, аргументированность и логическая последовательность изложения содержания курсовой работы	10-9	9-7	7-6
3.	Качество ответов на вопросы членов комиссии	10-9	9-7	7-6
4.	Поведение на защите курсовой работы	10-9	8-7	7-6
5.	Оценка руководителя курсовой работы	10-9	9-7	6
Всего баллов		100-90 (A)	89-75(B,C)	74-60 (D, E)

Соответствие балльной шкалы, государственной шкалы оценивания и шкалы ECTS:

Сумма баллов за выполнение всех критериев оценивания дипломной работы	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
90 – 100	5	A	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80 – 89	4	B	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
75 – 79	4	C	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
65 – 74	3	D	неплохо, но со значительным количеством недостатков
60 – 64	3	E	выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35 – 59	2	FX	с возможностью повторной сдачи
0 – 34	2	F	с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ

Перечень основной учебной литературы

1. Гладченко, Т. Н. Управление командой проекта : учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения / Т. Н. Гладченко ; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами. – Донецк : ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2021. – 252с. - DOI 10.5281/zenodo.5040747. – Текст : электронный.

2. Управление проектами : учебник для обучающихся по укрупненным группам направлений подготовки 38.03.00 «Экономика и управление» / Т. Н. Гладченко , Е. Л. Морозов , Е. В. Пономаренко , А. В. Савенко ; под общ. ред. Е. В. Пономаренко ; Минобрнауки ДНР , ГОУ ВПО «ДонАУиГС» , Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами . – Донецк : ДонАУиГС, 2021 . – 365 с.

Перечень дополнительной литературы

1. Лидерство и управление командой: учебное пособие / сост. Фадеева В.Н.; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 188 с.

Перечень электронных ресурсов

1. Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА». - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>

2. Научная электронная библиотека elibrary. - Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp?>

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Образец титула курсовой работы

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

"Донецкая академия управления и государственной службы"
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)

Факультет государственной службы и управления

Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Лидерство и командообразование»
на тему: _

(Ф.И.О.)

Студента (ки) группы _____, 2 курса

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Профиль Управление проектами

Форма обучения очная/заочная

Руководитель _____
от кафедры _____ (подпись) (Ф.И.О.)

Курсовая работа проверена и допущена к защите

« _____ » _____ 20__ г.

Курсовая работа защищена «__» _____ 20__ г.

с оценкой _____

Донецк,

2024

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Примеры библиографических записей

КНИГИ ОДНОТОМНЫЕ ИЗДАНИЯ

Семенов, В. В. Философия: итог тысячелетий. Философская психология [Текст] / В. В. Семенов ; Рос. акад. наук, Пуштин. науч. центр, Ин-т биофизики клетки, Акад. проблем сохранения жизни. – Пушино : ПНЦ РАН, 2000. – 64, [3] с. ; 22 см. – Рез.: англ. – Библиогр.: с. 60–65. – 200 экз. – ISBN 5-201-14433-0.

Владимир (Котляров В. С.). Обитель северной столицы [Текст] : Св.-Троиц. Сергиева пустынь : ист. очерк / митр. Санкт-Петербургский и Ладужский Владимир ; [послесл. игум. Николая и др.]. – СПб. : Сатись : Домострой, 2002. – 222, [1] с., [17] л. ил. : портр. ; 24 см. – Библиогр.: с. 207–208, библиогр. в примеч.: с. 158–185. – 3000 экз. – ISBN 5-7373-0233-4 (в пер.).

Бочаров, И. Н. Кипренский [Текст] / Иван Бочаров, Юлия Глушакова. – 2-е изд., знач. доп. – М. : Молодая гвардия, 2001. – 390 с., [24] л. ил. ; 21 см. – (Жизнь замечательных людей : ЖЗЛ : сер. биогр. : осн. в 1890 г. Ф. Павленковым и продолж. в 1933 г. М. Горьким ; вып. 1009 (809)). – Библиогр.: с. 385–389. – 5000 экз. – ISBN 5-235-02408-7 (в пер.).

Агафонова, Н. Н. Гражданское право [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н. Н. Агафонова, Т. В. Богачева, Л. И. Глушкова ; под. общ. ред. А. Г. Калпина ; авт. вступ. ст. Н. Н. Поливаев ; М-во общ. и проф. образования РФ, Моск. гос. юрид. акад. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Юристъ, 2002. – 542 с. ; 22 см. – (Institutiones ; т. 221). – Библиогр.: с. 530–540. – 50000 экз. – ISBN 5-7975-0223-2 (в пер.).

Бахвалов, Н. С. Численные методы [Текст] : учеб. пособие для физ.-мат. специальностей вузов / Н. С. Бахвалов, Н. П. Жидков, Г. М. Кобельков ; под общ. ред. Н. И. Тихонова. – 2-е изд. – М. : Физматлит : Лаб. базовых знаний ; СПб. : Нев. диалект, 2002. – 630 с. : ил. ; 25 см. – (Технический университет. Математика). – Библиогр.: с. 622–626. – Предм. указ.: с. 627–630. – 30000 экз. – ISBN 5-93208-043-4 (в пер.).

Российская Федерация. Президент (2000– ; В. В. Путин). Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации [Текст] : (о положении в стране и основных направлениях внутр. и внеш. политики государства). – М. : [б. и.], 2001. – 46, [1] с. ; 20 см. – 47000 экз.

Российский профсоюз работников судостроения. Устав общественной общероссийской организации «Российский профсоюз

работников судостроения» – РПРС [Текст] : принят учред. конф. 17 дек. 1991 г. : изм. и доп. внес. I съездом профсоюза 22 дек. 1995 г., II съездом профсоюза 15 дек. 2000 г. – М. : ПрофЭко, 2001. – 43, [5] с. : ил. ; 21 см. – 1000 экз.

«Воспитательный процесс в высшей школе России», межвузовская науч.-практическая конф. (2001 ; Новосибирск). Межвузовская научно-практическая конференция «Воспитательный процесс в высшей школе России», 26–27 апр. 2001 г. [Текст] : [посвящ. 50-летию НГАВТ : материалы] / редкол.: А. Б. Борисов [и др.]. – Новосибирск : НГАВТ, 2001. – 157 с. ; 21 см. – В надзаг. : Мэрия г. Новосибирска, Новосиб. обл. отд-ние Междунар. ассоц. по борьбе с наркоманией и наркобизнесом, Новосиб. гос. акад. вод. трансп. – 300 экз.

Золотой ключик [Текст] : сказки рос. писателей : [для мл. и сред. шк. возраста] / составитель И. Полякова ; худож. В. Бритвин, Н. Дымова, С. Муравьев. – М. : Оникс, 2001. – 381, [2] с. : ил. ; 22 см. – (Золотая библиотека). – Содерж. авт.: А. Н. Толстой, Б. В. Заходер, А. М. Волков, Е. С. Велтистов, К. Булычев. – 10000 экз. – ISBN 5-249-00334-6 (в пер.).

История России [Текст] : учеб. пособие для студентов всех специальностей / В. Н. Быков [и др.] ; отв. ред В. Н. Сухов ; М-во образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. лесотехн. акад. – 2-е изд., перераб. и доп. / при участии Т. А. Суховой. – СПб. : СПбЛТА, 2001. – 231 с. ; 21 см. – 10000 экз. – ISBN 5-230-10656-5.

Объединенная Германия: десять лет [Текст] = United Germany: ten years : проблем.-темат. сб. / Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам, [Центр науч.-информ. исслед. глобал. и регион. проблем, Отд. Зап. Европы и Америки ; отв. ред. и сост. А. А. Амплеева]. – М. : ИНИОН, 2001. – 273, [2] с. : ил. ; 21 см. – (Актуальные проблемы Европы, ISSN 0235-5620 ; 1'2001) (Серия «Европа. XXI век»). – Библиогр. в конце ст., библиогр. в примеч. в конце ст. – 360 экз.

Законодательные материалы

Запись под заголовком

Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации [Текст] : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39, [1] с. ; 20 см. – 10000 экз. – ISBN 5-94462-025-0.

Российская Федерация. Законы. О воинской обязанности и военной службе [Текст] : федер. закон : [принят Гос. Думой 6 марта 1998 г. : одобр. Советом Федерации 12 марта 1998 г.]. – [4-е изд.]. – М. : Ось-89, [2001?]. – 46, [1] с. ; 21 см. – (Актуальный закон). – ISBN 5-86894-528-X.

Российская Федерация. Законы. Семейный кодекс Российской Федерации

Федерации [Текст] : [федер. закон : принят Гос. Думой 8 дек. 1995 г. : по состоянию на 3 янв. 2001 г.]. – СПб. : Victory : Стаун-кантри, 2001. – 94, [1] с. ; 20 см. – На тит. л.: Проф. юрид. системы «Кодекс» . – 5000 экз. – ISBN 5-7931-0142-X.

Запись под заглавием

Конституция Российской Федерации [Текст]. – М. : Приор, [2001?]. – 32, [1] с. ; 21 см. – 3000 экз. – ISBN 5-85572-122-3.

Гражданский процессуальный кодекс РСФСР [Текст] : [принят третьей сес. Верхов. Совета РСФСР шестого созыва 11 июня 1964 г.] : офиц. текст : по состоянию на 15 нояб. 2001 г. / М-во юстиции Рос. Федерации. – М. : Маркетинг, 2001. – 159, [1] с. ; 21 см. – 3000 экз. – ISBN 5-94462-191-5.

Правила

Правила безопасности при обслуживании гидротехнических сооружений и гидромеханического оборудования энергообеспечивающих организаций [Текст] : РД 153-34.0-03.205–2001: утв. М-вом энергетики Рос. Федерации 13.04.01 : ввод. в действие с 01.11.01. – М. : ЭНАС, 2001. – 158, [1] с. ; 22 см. – В надзаг.: ...РАО «ЕЭС России». – 5000 экз. – ISBN 5-93196-091-0.

Правила устройства и безопасной эксплуатации подъемников (вышек) [Текст] : ПБ 10-256-98 : утв. Ростехнадзором России 24.11.98 : обязат. для всех м-в, ведомств, предприятий и орг., независимо от их орг.-правовой формы и формы собственности, а также для индивидуал. предпринимателей. – СПб. : ДЕАН, 2001. – 110 с. : ил. ; 20 см. – (Безопасность труда России). – 5000 экз. – ISBN 5-93630-132-X.

Сборники без общего заглавия

Гиляровский, В. А. Москва и москвичи [Текст] ; Друзья и встречи ; Люди театра / В. А. Гиляровский ; вступ. ст. и примеч. А. Петрова ; худож. И. Лыков. – М. : ЭКСМО-пресс, 2001. – 638, [1] с. : ил. ; 21 см. – (Русская классика). – 5000 экз. – ISBN 5-04-008668-7 (в пер.).

Носов, Н. Н. Приключения Незнайки и его друзей [Текст] : сказоч. повести / Николай Носов. Остров Незнайки : повесть : [для детей] / Игорь Носов ; [к сб. в целом] худож. И. Панков. – М. : ЭКСМО-пресс, 2001. – 638, [1] с., [4] л. цв. ил. : ил. ; 21 см. – Содерж.: Приключения Незнайки и его друзей ; Незнайка в Солнечном городе / Николай Носов. Остров Незнайки / Игорь Носов. – 7100 экз. – ISBN 5-04-008687-3 (в пер.).

МНОГОТОМНЫЕ ИЗДАНИЯ

Документ в целом

Гиппиус, З. Н. Сочинения [Текст] : в 2 т. / Зинаида Гиппиус ; [вступ. ст., подгот. текста и коммент. Т. Г. Юрченко ; Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ.

по обществ. наукам]. – М. : Лаком-книга : Габестро, 2001. – 22 см. – (Золотая проза серебряного века). – На пер. только авт. и загл. сер. – 3500 экз. – ISBN 5-85647-056-7 (в пер.).

Т. 1 : Романы. – 367 с. – Библиогр. в примеч.: с. 360–366. – Содерж.: Без талисмана ; Победители ; Сумерки духа. – В прил.: З. Н. Гиппиус / В. Брюсов. – ISBN 5-85647-057-5.

Т. 2 : Романы. – 415 с. – Содерж.: Чертова кукла ; Жизнеописание в 33 гл. ; Роман-царевич : история одного начинания ; Чужая любовь. – ISBN 5-85647-058-3.

или

Гиппиус, З. Н. Сочинения [Текст] : в 2 т. / Зинаида Гиппиус ; [вступ. ст., подгот. текста и коммент. Т. Г. Юрченко ; Рос. акад. наук, Ин-т науч. информ. по обществ. наукам]. – М. : Лаком-книга : Габестро, 2001. – 2 т. ; 22 см. – (Золотая проза серебряного века). – На пер. только авт. и загл. сер. – 3500 экз. – ISBN 5-85647-056-7 (в пер.).

Отдельный том

Казьмин, В. Д. Справочник домашнего врача [Текст] : в 3 ч. / Владимир Казьмин. – М. : АСТ : Астрель, 2001. – 21 см. – ISBN 5-17-011142-8 (АСТ). Ч. 2 : Детские болезни. – 2002. – 503, [1] с. : ил. – 8000 экз. – ISBN 5-17-011143-6 (АСТ) (в пер.).

или

Казьмин, В. Д. Справочник домашнего врача [Текст]. В 3 ч. Ч. 2. Детские болезни / Владимир Казьмин. – М. : АСТ : Астрель, 2002. – 503, [1] с. : ил. ; 21 см. – 8000 экз. – ISBN 5-17-011143-6 (АСТ) (в пер.).

или

Казьмин, В. Д. Детские болезни [Текст] / Владимир Казьмин. – М. : АСТ : Астрель, 2002. – 503, [1] с. : ил. ; 21 см. – (Справочник домашнего врача : в 3 ч. / Владимир Казьмин ; ч. 2). – 8000 экз. – ISBN 5-17-011143-6 (АСТ) (в пер.).

НЕОПУБЛИКОВАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Отчеты о научно-исследовательской работе

Формирование генетической структуры стада [Текст] : отчет о НИР (промежуточ.) : 42-44 / Всерос. науч.-исслед. ин-т животноводства ; рук. Попов В. А. ; исполн.: Алешин Г. П. [и др.]. – М., 2001. – 75 с. – Библиогр.: с. 72–74. – № ГР 01840051145. – Инв. № 04534333943.

или

Формирование генетической структуры стада [Текст] : отчет о НИР (промежуточ.) : 42-44 / Всерос. науч.-исслед. ин-т животноводства ; рук. Попов В. А. – М., 2001. – 75 с. – Исполн.: Алешин Г. П., Ковалева И. В., Латышев Н. К., Рыбакова Е. И., Стриженко А. А. – Библиогр.: с. 72–74. – № ГР 01840051145. – Инв. № 04534333943.

Состояние и перспективы развития статистики печати Российской

Федерации [Текст] : отчет о НИР (заключ.) : 06-02 / Рос. кн. палата ; рук. А. А. Джиго ; исполн.: В. П. Смирнова [и др.]. – М., 2000. – 250 с. – Библиогр.: с. 248–250. – Инв. № 756600.

Диссертации

Белозеров, И. В. Религиозная политика Золотой Орды на Руси в XIII–XIV вв. [Текст] : дис. ... канд. ист. наук : 07.00.02 : защищена 22.01.02 : утв. 15.07.02 / Белозеров Иван Валентинович. – М., 2002. – 215 с. – Библиогр.: с. 202–213. – 04200201565.

Вишняков, И. В. Модели и методы оценки коммерческих банков в условиях неопределенности [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.13 : защищена 12.02.02 : утв. 24.06.02 / Вишняков Илья Владимирович. – М., 2002. – 234 с. – Библиогр.: с. 220–230. – 04200204433.

СЕРИАЛЬНЫЕ И ДРУГИЕ ПРОДОЛЖАЮЩИЕСЯ РЕСУРСЫ

Газета

Академия здоровья [Текст] : науч.-попул. газ. о здоровом образе жизни : прил. к журн. «Аквапарк» / учредитель «Фирма «Вивана». – 2001, июнь – . – М., 2001– . – 8 полос. – Еженед. 2001, № 1–24. – 10000 экз. ; 2002, № 1(25)–52(77). – 15000 экз.

Журнал

Актуальные проблемы современной науки [Текст] : информ.-аналит. журн. / учредитель ООО «Компания «Спутник +». – 2001, июнь – . – М. : Спутник +, 2001– . – Двухмес. – ISSN 1680-2721. 2001, № 1–3. – 2000 экз.

Продолжающийся сборник

Вопросы инженерной сейсмологии [Текст] : сб. науч. тр. / Рос. акад. наук, Ин-т физики Земли. – Вып. 1 (1958)– . – М. : Наука, 2001– . – ISSN 0203-9478.

Вып. 34. – 2001. – 137 с. – 500 экз.

Вып. 35 : Прогнозирование землетрясений. – 2001. – 182 с. – 650 экз.

Вып. 36. – 2002. – 165 с. – 450 экз.

или

Вопросы инженерной сейсмологии [Текст] : сб. науч. тр. / Рос. акад. наук, Ин-т физики Земли. – Вып. 1 (1958)– . – М. : Наука, 2001– . – ISSN 0203-9478.

Вып. 34. – 2001. – 137 с. – 500 экз. ; вып. 35 : Прогнозирование землетрясений. – 2001. – 182 с. – 650 экз. ; вып. 36. – 2002. – 165 с. – 450 экз.

ЭЛЕКТРОННЫЕ РЕСУРСЫ

Художественная энциклопедия зарубежного классического искусства [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые, граф., зв. дан. и прикладная прогр. (546 Мб). – М. : Большая Рос. энцикл. [и др.], 1996. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) : зв., цв. ; 12 см + рук. пользователя (1 л.) + открытка (1 л.). – (Интерактивный мир). – Систем. требования: ПК 486 или выше ; 8 Мб ОЗУ ;

Windows 3.1 или Windows 95 ; SVGA 32768 и более цв. ; 640x480 ; 4x CD-ROM дисковод ; 16-бит. зв. карта ; мышь. – Загл. с экрана. – Диск и сопровод. материал помещены в контейнер 20x14 см.

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ДОКУМЕНТОВ

Статья из...

... книги или другого разового издания

Двинянинова, Г. С. Комплимент : Коммуникативный статус или стратегия в дискурсе [Текст] / Г. С. Двинянинова // Социальная власть языка : сб. науч. тр. / Воронеж. межрегион. ин-т обществ. наук, Воронеж. гос. ун-т, Фак. романо-герман. истории. – Воронеж, 2001. – С. 101–106. – Библиогр.: с. 105–106.

... сериального издания

Михайлов, С. А. Езда по-европейски [Текст] : система платных дорог в России находится в начал. стадии развития / Сергей Михайлов // Независимая газ. – 2002. – 17 июня.

Серебрякова, М. И. Дионисий не отпускает [Текст] : [о фресках Феррапонтова монастыря, Вологод. обл.] : беседа с директором музея Мариной Серебряковой / записал Юрий Медведев // Век. – 2002. – 14–20 июня (№ 18). – С. 9.

Боголюбов, А. Н. О вещественных резонансах в волноводе с неоднородным заполнением [Текст] / А. Н. Боголюбов, А. Л. Делицын, М. Д. Малых // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 3, Физика. Астрономия. – 2001. – № 5. – С. 23–25. – Библиогр.: с. 25.

Казаков, Н. А. Запоздалое признание [Текст] : повесть / Николай Казаков ; рисунки Е. Спиридонова // На боевом посту. – 2000. – № 9. – С. 64–76 ; № 10. – С. 58–71. – ISSN 0869-6403.

Белова, Г. Д. Некоторые вопросы уголовной ответственности за нарушение налогового законодательства [Текст] / Г. Д. Белова // Актуал. проблемы прокурор. надзора / Ин-т повышения квалификации рук. кадров Генер. прокуратуры Рос. Федерации. – 2001. – Вып. 5 : Прокурорский надзор за исполнением уголовного и уголовно-процессуального законодательства. Организация деятельности прокуратуры. – С. 46–49.

Раздел, глава

Малый, А. И. Введение в законодательство Европейского сообщества [Текст] / Ал. Малый // Институты Европейского союза : учеб. пособие / Ал. Малый, Дж. Кемпбелл, М. О'Нейл. – Архангельск, 2002. – Разд. 1. – С. 7–26.

Глазырин, Б. Э. Автоматизация выполнения отдельных операций в

Word2000 [Текст] / Б. Э. Глазырин // Office 2000 : 5 кн. в 1 : самоучитель / Э. М. Берлинер, И. Б. Глазырина, Б. Э. Глазырин. – 2-е изд., перераб. – М., 2002. – Гл. 14. – С. 281–298.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Рекомендованные тесты

Адаптированный тест Белбина для обучающихся для определения ролей.

На основании исследований Рэймонд Мередит Белбин выделил 8 типов ролей, которые исполняет человек в зависимости от личных особенностей и качеств: Председатель, Формирователь, Мыслитель, Исполнитель, Разведчик, Оценщик, Коллективист, Доводчик.

Следующий тест — «Командные роли» Р. М. Белбина позволит определить естественные для обучающихся роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых они предпочли бы отказаться.

Инструкция.

В каждом из семи блоков данного опросника распредели 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как они лучше всего подходят твоему собственному поведению. Если ты согласен с каким-либо утверждением на все 100%, можешь поставить напротив этого утверждения все 10 баллов. При этом одному утверждению нужно присвоить минимум 2 балла. Проверь, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

Вопросы к тесту Белбина

Блок 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:

10. Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них пользу.
11. Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
12. Мне нравится постоянно что-то придумывать, выдвигать новые идеи.
13. Если мы с друзьями работаем в команде над проектом или задачей, я могу найти человека, который принесет пользу нашей команде.
14. Моя могу все начатые дела доводить до конца.
15. Я готов временно не обращать внимания на критику моих друзей и одноклассников, если знаю, что делаю важное дело, которое принесет в итоге полезные результаты.
16. Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.
17. Мое личное мнение не мешает мне находить и доказывать преимущества противоположной точки зрения по какому-то вопросу.

Блок 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

20. Я чувствую себя неуверенно на собрании команды, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.
21. Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.
22. Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.
23. Я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению других участников, потому что не знаю, как может сложиться ситуация.
24. Я иногда выгляжу человеком, который «давит» и диктует свои условия другим, не считаясь с их мнением, когда чувствую необходимость достичь конкретного результата.
25. Мне трудно быть в группе лидером, увлечь всех своей идеей.
26. Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому мне не всегда интересно то, что говорят и делают в группе другие участники.
27. Ребята в группах, в которых я работал, считают, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Блок 3. Участие в совместном проекте:

30. Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
31. Я практически не делаю ошибок из-за своей невнимательности.

32. Я готов вести себя жестко, чтобы собрание группы не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель ради которой мы собрались.
33. Я всегда могу придумать что-то оригинальное.
34. Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно сделает работу группы лучше.
35. Я всегда ищу самые интересные и новые идеи в различных источниках, когда мне нужно решить какую-то проблему.
36. Мое мнение по поводу высказанной кем-то идеи не зависит от моего отношения к тому человеку, который ее высказал. Мне важнее польза для команды, а не личные отношения.
37. На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы работа в команде была организована должным образом.

Блок 4. Особенности моего стиля работы в команде:

40. Я постоянно стараюсь лучше узнать тех, с кем мы вместе работаем в группе.
41. Я неохотно возражаю ребятам в команде и не люблю сам быть в меньшинстве.
42. Я обычно нахожу веские доводы против плохих предложений.
43. Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать команды по исполнению разработанного плана.
44. Я умею находить неожиданные решения.
45. Я стремлюсь выполнить любую роль в командной работе на отлично.
46. Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
47. Я без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Блок 5. Я получаю удовлетворение от работы в команде, потому что:

50. Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
51. Мне нравится находить практические решения проблем.
52. Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие взаимоотношения между участниками команды.
53. Я могу повлиять на решения, которые принимает группа.
54. Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
55. Я способен добиться согласия других участников команды на реализацию идей, которые считаю правильными.
56. Я могу уделить решению интересующей меня задачи много внимания.
57. Мне нравится решать задачи, требующие воображения.

Блок 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

60. Я бы сначала в одиночестве обдумал пути ее решения, а потом предложил решение другим.
61. Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее правильный, по моему мнению, вариант решения, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
62. Я бы попытался найти способ разделить решение задачи на части и предложить каждому то, что он умеет делать лучше всего.
63. Я бы четко следил за выполнением плана (графика) решения задачи.
64. Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
65. Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
66. Я был бы подавал пример другим в работе, если бы другие засомневались в том, что мы сможем достигнуть результата.
67. Я бы организовал обсуждение в группе, чтобы все могли выдвинуть свои варианты решения, выбрали лучший и начали работать как команда.

Блок 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

70. Меня раздражают участники группы, которые, по моему мнению, мешают группе двигаться вперед.

71. Окружающие иногда критикуют меня за то, что я люблю по несколько раз проверить одно и то же, не всегда нужны факты.
72. Мое стремление, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к тому, что работа в группе тормозится.
73. Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм к новому делу и мне нужна помощь команды, чтобы продолжать работать над ним.
74. Я не хочу что-то делать, если не понимаю, зачем это нужно делать.
75. Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся в работе сложностях.
76. Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.
77. Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

Ключ.

Перенеси свои баллы из каждого блока опросника в таблицу внизу. Сосчитай и проверь, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитай, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
1 блок	13	15	12	17	14	10	11	16
2 блок	21	24	26	23	27	22	25	20
3 блок	30	32	33	36	31	35	34	37
4 блок	47	41	44	42	45	46	40	43
5 блок	55	53	57	50	56	54	52	51
6 блок	62	66	60	64	63	67	61	65
7 блок	76	70	75	71	72	73	77	74
Итого								

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо обучающийся может исполнять эту роль в команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую он можете переключиться, если его основная командная роль занята в группе.



Расшифровка (ответы) к методике Мередита Бедлина:

Тип	Характеристики личности	Вклад в работу команды	Допустимые слабости
Председатель / Координатор:	Зрелый. Уверенный в себе, доверяющий.	Разъясняет цели и расставляет приоритеты. Мотивирует коллег, повышает в должности.	Не очень интеллигентен, личность не высоко творческая.
Навигатор / Формирователь:	Очень сильная личность. Общителен, динамичен.	Способен работать в режиме высокого напряжения, преодолевать препятствия для достижения цели.	Легко поддается на провокацию.
Генератор идей / Мыслитель:	Умный. С хорошим воображением. Неординарный.	Предлагает оригинальные идеи. Решает сложные вопросы.	Слабо контактирует и плохо управляет обыкновенными членами команды.
Наблюдатель / Оценщик:	Трезво оценивает обстановку. Интеллигентен. Скуп на эмоции. Объективен.	Рассматривает все варианты. Анализирует. Старается предвидеть результат.	Недостает способности вдохновить остальной коллектив.
Работник / Исполнитель:	Консервативен. Дисциплинирован. Надежен.	Организует. Претворяет в жизнь идеи и планы.	Негибок. Медленно реагирует на новые возможности.
Снабженец / Разведчик:	Экстраверт. Энтузиаст. Любопытен. Общителен.	Изучает новые возможности. Развивает контакты. Переговорщик.	Теряет интерес по мере угасания первоначального энтузиазма.
Коллективист / Миротворец:	Ориентирован на общество. Мягко, уживчив, восприимчив.	Слушает. Строит, улаживает разногласия. Работает с трудными людьми.	Теряется в острых ситуациях.
Человек, расставляющий	Сознательный. Беспокойный.	Ищет ошибки, недоработки. Концентрируется и	Имеет тенденцию напрасно

точки над » i «/ Доводчик:		ориентирует других на установленные сроки.	беспокоиться. Не любит делегировать полномочия.
---------------------------------------	--	--	--

То, что недоступно одному человеку, может с успехом выполнить команда, личностные характеристики которых охватывают качества, необходимые для реализации всех 8 ролей. Это не означает, что группа должна состоять непременно из восьми человек. Каждый человек может совмещать в себе несколько ролей, но, как правило, не очень много, обычно не более 2-3 ролей. Главное, чтобы все функции выполнялись. Полная ролевая структура создает основу для эффективной работы команды в целом.

В случае если группа работает неэффективно, полезно проанализировать ее состав на предмет 8 ролей по Белбину. Возможно, что в команде не хватает человека, играющего важную роль.

Классификация ролей в группе по Белбину (подробно)

Председатель (Координатор, Coordinator)

Поощряющий и поддерживающий тип. Склонен доверять людям и принимать их такими, какие они есть, без проявления ревности или подозрительности. Председатель — это сильное доминирование и преданность групповым целям. *Стиль руководства командой Председателя — радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды.* Зрелый, уверенный, самодисциплинированный. Спокойный, несуетливый. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия. Организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и максимально использует потенциал каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Идеальный Председатель выглядит как хороший менеджер, то есть человек, знающий как использовать ресурсы, исключительно адаптивный при общении с людьми, но в то же время никогда не теряющий своего контроля над ситуацией и своей способности принимать самостоятельные решения, основанные на собственной оценке того, что необходимо на практике. Председатель — это хороший лидер для сбалансированной по своему составу команды, перед которой стоят сложные и многогранные проблемы, требующие эффективного распределения ролей внутри команды.

Формирователь (Приводящий в действие, Shaper)

Предпринимательский тип. Формирователи всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер — динамичный, бросает вызов, оказывает давление. *Стиль руководства Формирователя — оспаривать, мотивировать, достигать.* Это более индивидуалистичный, чем Председатель тип лидера, который подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности.

Формирователи по многим параметрам являются антиподами Коллективистов. Ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды. Как лидеры они хороши для уже сработавшей команды, которая в своей работе столкнулась со сложным, внешним, либо внутренним препятствием. Как менеджеры Формирователи процветают в ситуациях, характеризующихся «политической сложностью», сдерживающей движение вперед.

Мыслитель (Plant)

Интровертивный тип генератора идей. Изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры.

Оценщик (Monitor-Evaluator)

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает — инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. При этом члены команды, предлагающие идеи (Мыслитель и Разведчик) редко являются теми людьми, которые способны оценить выгоду от своих идей и их последствия. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди. Многие даже удивляются, как представители этой категории вообще становятся менеджерами. Тем не менее Оценщики нередко занимают высокие стратегические посты в организациях.

Исполнитель (Implementer)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. *Стиль исполнителя в команде — организация работ.* Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях.

Исполнители принимают поставленные перед ними цели, которые становятся частью их морального кодекса, и придерживаются их при выполнении работ. Они систематически составляют планы и выполняют их. Очень эффективные организаторы и администраторы. Они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи.

В крупных, хорошо структурированных организациях карьера таких людей обычно складывается очень успешно. Успех и признание приходят к Исполнителям со временем в результате того, что они систематически делают ту работу, которую необходимо делать, даже если она не отвечает их внутренним интересам или не приносит удовольствия.

Разведчик (Исследователь ресурсов, Resource Investigator)

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько «подбирать» фрагменты

идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. *Стиль построения команды разведчика — создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды.* При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче, чем Мыслители интегрируются в команду. При умелом руководстве лидера команды Мыслитель и Разведчик могут успешно сосуществовать вместе, не покушаясь на территорию друг друга и внося каждый свой вклад в предложение новых идей.

Коллективист (Team Worker)

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды — чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса.

Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получают отличные наставники молодых менеджеров.

Доводчик (Completer-Finisher)

Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики — это люди, обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий «кавалерийским атакам». Они ориентированы на выполнение обязательств и меньше интересуются эффективным и громким успехом. Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного — их непрменные качества. К их слабым сторонам следует отнести недостаточную гибкость, в результате чего они порой тратят слишком много сил на достижение поставленных целей, которые при изменившихся обстоятельствах оказываются недостижимыми.

Тест «Оценка уровня конфликтности личности»

При ответе на вопросы теста из трех предлагаемых вариантов ответа выберите один и запишите его.

- 1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, т.е. к тому, чтобы подчинить своей воле других?**
а) нет б) когда как в) да
- 2. Есть ли на работе 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
- 5. Что было бы для вас наиболее характерно, если бы вы возглавили новый коллектив?**
а) разработал бы программу работы коллектива на год вперед и убедил бы коллектив в его целесообразности
б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами

в) чаще бы советовался с людьми

6. В случае неудачи 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 коллектива?

а) да б) скорее всего в) нет

8. Относите ли вы себя к людям, которым лучше сказать горькую правду в глаза, чем промолчать?

а) да б) скорее всего в) нет

9. Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего стараетесь изжить в себе?

а) раздражительность б) обидчивость в) нетерпимость критики других

10. Кто вы в большей степени?

а) независимый б) лидер в) генератор идей

11. Против чего вам чаще всего приходится бороться?

а) с несправедливостью б) с бюрократизмом в) с эгоизмом

12. Что для вас наиболее характерно?

а) недооцениваю свои способности

б) оцениваю свои способности объективно

в) переоцениваю свои способности

13. Что вас приводит к столкновению и конфликту с людьми чаще всего?

а) излишняя инициативность б) излишняя критичность в) излишняя прямолинейность

Вариант ответа	Количество баллов за вопрос												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
а	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1
в	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3

Ключ к тесту

Уровень развития конфликтности	Сумма баллов
1 – очень низкий	14-17
2 - низкий	18-20
3 – ниже среднего	21-23
4 – чуть ниже среднего	24-26
5 - средний	27-29
6 – чуть выше среднего	30-32
7 – выше среднего	33-35
8 - высокий	36-38
9 – очень высокий	39-42

«Определение собственного стиля поведения в конфликте» (тест Томаса-Килмена, адаптированный вариант Н.Гришиной)

Выберите вариант ответа, соответствующий в большей степени Вашим взглядам на поведение в конфликтной ситуации. Отвечать необходимо максимально быстро.

1. а. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность в решении спорного вопроса
б. Вместо того, чтобы обсуждать с собеседником различие во взглядах, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны
2. а. Я стараюсь найти компромиссное решение спорного вопроса
б. Я пытаюсь учитывать и собственные интересы, и интересы другого
3. а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего
б. Я стараюсь успокоить оппонента и сохранить с ним добрые отношения
4. а. Я стараюсь найти компромиссное решение спорного вопроса
б. Иногда я жертвую собственными интересами ради интересов другого
5. а. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого
б. Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
6. а. Я пытаюсь избегать неприятностей
б. Я стараюсь добиваться своего
7. а. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно
б. Я считаю возможным уступить в одном, чтобы добиться другого
8. а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего
б. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем затронуты интересы мои и оппонента
9. а. Я думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий
б. Я прикладываю массу усилий, чтобы добиться своего
10. а. Я твердо стремлюсь достичь своего
б. Я пытаюсь найти компромиссное решение спорного вопроса
11. а. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем затронуты интересы сторон и сформировать для себя вопросы
б. Я стараюсь успокоить оппонента и сохранить с ним хорошие отношения
12. а. Зачастую я избегаю позиции, которая может вызвать споры
б. Я позволяю оппоненту в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу
13. а. Я предлагаю найти «среднее» решение спорного вопроса
б. Я настаиваю чтобы было по-моему
14. а. Я сообщаю оппоненту свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах
б. Я пытаюсь показать оппоненту логику и преимущества моих взглядов
15. а. Я стараюсь успокоить оппонента и сохранить с ним хорошие отношения
б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности
16. а. Я стараюсь не задевать чувств оппонента
б. Я стараюсь убедить оппонента в преимуществах моей позиции
17. а. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего
б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности
18. а. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем
б. Я даю оппонента возможность остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу
19. а. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем затронуты интересы сторон и сформировать для себя вопросы
б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно
20. а. Я пытаюсь немедленно разрешить разногласия
б. Я стараюсь найти лучшее сочетание выгод и потерь для себя и другого
21. а. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям оппонента
б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы

- 22.а. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей точкой зрения и позицией другого человека
 б. Я отстаиваю свою позицию и свои интересы
- 23.а. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания другого человека и свои
 б. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
- 24.а. Если позиция оппонента кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям
 б. Я стараюсь убедить оппонента прийти к компромиссу
- 25.а. Я пытаюсь показать оппоненту логику и преимущества моих взглядов
 б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям оппонента
- 26.а. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей точкой зрения и позицией другого человека
 б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания другого человека и свои
- 27.а. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры
 б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем
- 28.а. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего
 б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у оппонента
- 29.а. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей точкой зрения и позицией другого человека
 б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за разногласий
- 30.а. Я стараюсь не задевать чувств другого
 б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы совместно с другим заинтересованным человеком найти компромиссное решение

Обработка и интерпретация результатов Ключ

Номер утверждения	Соперничество	Сотрудничество	Компромисс	Избегание	Приспособление
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5					
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а		б	
21		б			а
22	б		а		

23		б	а		
24			б		а
25	а				б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а
Итого:					

Изучение мотивационного профиля личности (Ш.Ричи и П.Мартин)

ТЕСТ

Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов (*а, б, в, г*) в рамках приведенных утверждений используйте все 11баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11баллов были распределены.

На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

1. *Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...*

- а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
- б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
- в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;

г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. *Я не хотел бы работать там, где...*

- а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
- б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
- в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
- г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. *Для меня важно, чтобы моя работа...*

- а) была связана со значительным разнообразием и переменами;
- б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
- в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
- г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. *Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...*

- а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
- б) едва ли была бы замечена другими людьми;
- в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;

г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. *Работа мне нравится, если...*

- а) я четко представляю себе, что от меня требуется;
- б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
- в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
- г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

6. *Полагаю, что мне бы понравилось, если...*

- а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
- б) у меня был бы очень хороший оклад;
- в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
- г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

- а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
- в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
- г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

- а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
- б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
- в) является полезной и значимой для общества;
- г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

- а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
- б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
- в) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
- г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

- а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
- б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
- в) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
- г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

- а) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;
- в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
- г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...

- а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
- б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
- в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
- г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13. При определении служебных обязанностей важно...

- а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
- б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
- в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
- г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14. Вероятно, я не захочу работать там, где...

- а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
- б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
- в) очень мало контактов с широким кругом людей;
- г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15. Я был бы удовлетворен, если...

а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;

б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

в) мои достижения были бы оценены другими людьми;

г) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...

а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;

г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...

а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;

б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;

в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;

г) разнообразие, перемены и поощрения.

18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...

а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;

б) осуществлялась бы изолированно, т.е. я должен был бы работать в одиночестве;

в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;

г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19. Я хотел бы работать там, где...

а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;

б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;

в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;

г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...

а) не существует разнообразия или перемен в работе;

б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

в) заработная плата не слишком высока;

г) условия работы недостаточно хорошие.

21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...

а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;

б) возможность проявлять креативность (творческий подход);

в) возможность встречаться с интересными людьми;

г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...

а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;

б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;

в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;

г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;

б) возможность установления и достижения целей;

в) возможность влиять на принятие решений;

г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;

б) мало шансов влиять на других людей;

- в) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. *В процессе организации работы важно...*

- а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- б) создать условия для проявления самостоятельности;
- в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. *Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...*

- а) условия работы некомфортны, т.е. шумно, грязно ит.д.;
- б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- в) работа не является интересной или полезной;
- г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. *Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...*

- а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. *Мне бы не понравилась работа, которая...*

- а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- б) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29. *Я бы проявил стремление работать там, где...*

- а) работа интересная и полезная;
- б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- в) меня окружали бы интересные люди;
- г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. *Я не считаю, что работа должна...*

- а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. *Хорошо спланированная работа обязательно...*

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. *Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...*

- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. *Наиболее важными характеристиками должности являются...*

- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Обработка результатов

Номера колонок в таблице соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Подсчитайте сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

ТЕСТ
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ СТИЛИ МЫШЛЕНИЯ
(А. Алексеева, Л.Громовой)

Синтетический стиль мышления проявляется в том, чтобы создавать что-то новое, оригинальное, комбинировать несходные, часто противоположные идеи, взгляды, осуществлять мысленные эксперименты. Девиз Синтезатора – «Что если...». Синтезаторы стремятся создать по возможности более широкую, обобщенную концепцию, позволяющую объединить разные подходы, «снять» противоречия, примирить противоположные позиции. Это теоретизированный стиль мышления, такие люди любят формулировать теории и свои выводы строят на основе теорий, любят замечать противоречия в чужих рассуждениях и обращать на это внимание окружающих людей, любят заострить противоречие и попытаться найти принципиально новое решение, интегрирующее противоположные взгляды, они склонны видеть мир постоянно меняющимся и любят перемены, часто ради самих перемен.

Идеалистический стиль мышления проявляется в склонности к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем. Особенность Идеалистов – повышенный интерес к целям, потребностям, человеческим ценностям, нравственным проблемам; они учитывают в своих решениях субъективные и социальные факторы, стремятся сглаживать противоречия и акцентировать сходство в различных позициях, легко, без внутреннего сопротивления воспринимают разнообразные идеи и предложения, успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются эмоции, чувства, оценки и прочие субъективные моменты, порой утопически стремясь всех и все примирить, объединить. «Куда мы идем и почему?» – классический вопрос Идеалистов.

Прагматический стиль мышления опирается на непосредственный личный опыт, на использование тех материалов и информации, которые легко доступны, стремясь как можно быстрее получить конкретный результат (пусть и ограниченный), практический выигрыш. Девиз Прагматиков: «Что-нибудь да сработает», «Годится все, что работает». Поведение Прагматиков может казаться поверхностным, беспорядочным, но они придерживаются установки: события в этом мире происходят несогласованно, и все зависит от случайных обстоятельств, поэтому в непредсказуемом мире надо просто пробовать: «Сегодня сделаем так, а там посмотрим...» Прагматики хорошо чувствуют конъюнктуру, спрос и предложение, успешно определяют тактику поведения, используя в свою пользу сложившиеся обстоятельства, проявляя гибкость и адаптивность.

Аналитический стиль мышления ориентирован на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями, склонен к логической, методичной, тщательной (с акцентом на детали) манере решения проблем. Прежде чем принять решение, аналитики разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, объективных фактов, используя и глубокие теории. Они воспринимают мир логичным, рациональным, упорядоченным и предсказуемым, поэтому склонны искать формулу, метод или систему, способную дать решение той или иной проблемы и поддающуюся рациональному обоснованию.

Реалистический стиль мышления ориентирован только на признание фактов, и «реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, прикоснуться и т. п. Реалистическое мышление характеризуется конкретностью и установкой на исправление, коррекцию ситуаций в целях достижения определенного результата. Проблема для Реалистов возникает всякий раз, когда они видят, что нечто является неправильным, и хотят это нечто исправить.

ИНСТРУКЦИЯ: «Каждый пункт данного опросника состоит из утверждения, за которым следуют пять его возможных окончаний. Ваша задача – указать ту степень, в которой

каждое окончание применимо к вам. В тетради после номера каждого окончания проставьте номера – **5, 4, 3, 2** или **1**, указывающие на ту степень, в какой данное окончание применимо к вам: от 5 (более всего подходит) до 1 (менее всего подходит). Каждый номер (балл) должен быть использован только один раз. Каждое из пяти окончаний в группе должно получить номер.

Пример: Когда я читаю книгу по специальности, я обращаю внимание главным образом на:

- 1) качество изложения, стиль; - 1
- 2) основные идеи книги; - 5
- 3) композицию и оформление книги; - 3
- 4) логику и аргументацию автора; - 4
- 5) выводы, которые можно сделать из книги» - 2.

Стимульный материал

А) Когда между людьми имеет место конфликт на почве идей, я отдаю предпочтение той стороне, которая:

- 1) устанавливает, определяет конфликт и пытается выразить его открыто;
- 2) лучше всех выражает затрагиваемые ценности и идеалы;
- 3) лучше всех отражает мои личные взгляды и опыт;
- 4) подходит к ситуации наиболее логично и последовательно;
- 5) излагает аргументы наиболее кратко и убедительно.

Б) Когда я начинаю работать над проектом в составе группы, самое важное для меня:

- 1) понять цели и значение этого проекта;
- 2) раскрыть цели и ценности участников рабочей группы;
- 3) определить, как мы собираемся разрабатывать данный проект;
- 4) понять, какую выгоду этот проект может принести для нашей группы;
- 5) чтобы работа над проектом была организована и сдвинулась с места.

В) Вообще говоря, я усваиваю новые идеи лучше всего, когда могу:

- 1) связывать их с текущими или будущими занятиями;
- 2) применять их к конкретным ситуациям;
- 3) сосредоточиться на них и тщательно их проанализировать;
- 4) понять, насколько они сходны с привычными идеями;
- 5) противопоставить их с другими идеями.

Г) Для меня графики, схемы, чертежи в книгах или статьях обычно:

- 1) полезнее текста, если они точны;
- 2) полезны, если они ясно показывают важные факты;
- 3) полезны, если они поднимают вопросы по тексту;
- 4) полезны, если они подкрепляются и поясняются текстом;
- 5) не более и не менее полезны, чем другие материалы.

Д) Если бы мне предложили провести какое-то исследование, я, вероятно, начал бы с...

- 1) попытки определить его место в более широком контексте;
- 2) определения того, смогу ли я выполнить его в одиночку или мне потребуется помощь;
- 3) размышлений и предложений о возможных результатах;
- 4) решения о том, следует ли вообще проводить это исследование;
- 5) попытки сформулировать проблему как можно полнее и точнее.

Е) Если бы мне пришлось собирать от членов какой-то организации информацию, касающуюся ее насущных проблем, я предпочел бы:

- 1) встретиться с ними индивидуально и задать каждому конкретные вопросы;
- 2) провести общее собрание и попросить их высказать свои мнения;
- 3) опросить их небольшими группами, задавая общие вопросы;
- 4) встретиться неофициально с влиятельными лицами и выяснить их взгляды;

5) попросить членов организации предоставить мне (желательно в письменной форме) всю относящуюся к делу информацию, которой они располагают.

Ж) Вероятно, я буду считать что-то правильным, истинным, если это «что-то»:

- 1) выстояло против оппозиций, выдержало сопротивление противоположных подходов;
- 2) согласуется с другими вещами, которым я верю;
- 3) было подтверждено на практике;
- 4) поддается логическому и научному доказательству;
- 5) можно проверить лично на доступных наблюдению фактах.

З) Когда я на досуге читаю журнальную статью, она будет, скорее всего:

- 1) о том, как кому-то удалось решить личную или социальную проблему;
- 2) посвящена дискуссионному или социальному вопросу;
- 3) сообщением о научном или историческом исследовании;
- 4) об интересном, забавном человеке или событии;
- 5) точном, без доли вымысла, сообщении о чем-то интересном жизненном опыте.

И) Когда я читаю отчет о работе, я обращаю внимание на...

- 1) близость выводов к моему личному опыту;
- 2) возможность выполнения данных рекомендаций;
- 3) надежность и обоснованность результатов фактическими данными;
- 4) понимание автором целей и задач работы;
- 5) интерпретацию данных.

К) Когда передо мной поставлена задача, первое, что я хочу узнать — это:

- 1) каков наилучший метод для решения этой задачи;
- 2) кому и когда нужно, чтобы эта задача была решена;
- 3) почему эту задачу стоит решить;
- 4) какое влияние решение может иметь на другие задачи, которые приходится решать;
- 5) какова прямая, немедленная выгода от решения данной задачи.

Л) Обычно я узнаю максимум о том, как следует делать что-то новое, благодаря тому что:

- 1) уясняю для себя, как это связано с чем-то другим, что мне хорошо знакомо;
- 2) принимаюсь за дело как можно раньше;
- 3) выслушиваю различные точки зрения по поводу того, как это сделать;
- 4) есть кто-то, кто показывает мне, как это сделать;
- 5) тщательно анализирую, как это сделать наилучшим образом.

М) Если бы мне пришлось проходить испытания или сдавать экзамен, я предпочел бы:

- 1) набор объективных, проблемно-ориентированных вопросов по предмету;
- 2) дискуссию с теми, кто также проходит испытания;
- 3) устное изложение и показ того, что я знаю;
- 4) сообщение в свободной форме о том, как я применил то, чему научился;
- 5) письменный отчет, охватывающий историю вопроса, теорию и метод,

Н) Люди, особые качества которых я уважаю больше всего, это — вероятно,...

- 1) выдающиеся философы и ученые;
- 2) писатели и учителя;
- 3) лидеры политических и деловых кругов;
- 4) экономисты и инженеры;
- 5) фермеры и журналисты.

О) Вообще говоря, я нахожу теорию полезной, если она...

- 1) кажется родственной тем другим теориям и идеям, которые, я уже усвоил;
- 2) объясняет вещи новым для меня образом;
- 3) способна систематически объяснить множество связанных ситуаций;
- 4) служит прояснению моего личного опыта и наблюдений;
- 5) имеет конкретное практическое приложение.

П) Когда я читаю книгу (статью), выходящую за рамки моей непосредственной деятельности, я делаю это главным образом из-за...

- 1) заинтересованности в совершенствовании своих профессиональных знаний;
- 2) указания со стороны уважаемого мной человека на возможную ее полезность;
- 3) желания расширить свою общую эрудицию;
- 4) желания выйти за пределы собственной деятельности для разнообразия;
- 5) стремления узнать больше об определенном предмете.

Р) Когда я читаю статью по дискуссионному вопросу, то предпочитаю, чтобы в ней:

- 1) показывались преимущества для меня, в зависимости от выбираемой точки зрения;
- 2) излагались все факты в ходе дискуссии;
- 3) логично и последовательно обрисовывались затрагиваемые спорные вопросы;
- 4) определялись ценности, которые использует автор;
- 5) ярко освещались обе стороны спорного вопроса и сущность конфликта.

С) Когда я впервые подхожу к какой-то технической проблеме, я, скорее всего, буду:

- 1) пытаться связать ее с более широкой проблемой или теорией;
- 2) искать пути и способы решить эту проблему;
- 3) обдумывать альтернативные способы ее решения;
- 4) искать способы, которыми другие, возможно, уже решили эту проблему;
- 5) пытаться найти самую лучшую процедуру для ее решения.

Т) Вообще говоря, я более всего склонен к тому, чтобы:

- 1) находить уже существующие методы, которые работают, и использовать их как можно лучше;
- 2) ломать голову над тем, как разнородные методы могли бы работать вместе;
- 3) открывать новые и более совершенные методы;
- 4) находить способы заставить существующие методы работать лучше и по-новому;
- 5) разбираться в том, как и почему существующие методы должны работать.

ОБРАБОТКА

Сложить проставленные баллы по каждому стилю мышления в соответствии с ключом. Буква в ключе обозначает утверждение опросника. Цифра в ключе обозначает номер пункта того или иного утверждения.

Ключ

Синтетический стиль (С): A1 + Ж1 + Н1 + Б2 + З2 + О2 + В5 + И5 + П5 + Г4 + К4 + Р4 + Д3 + Л3 + С3 + Е2 + М2 + Т2 ? =

Идеалистический стиль (И): A2 + Ж2 + Н2 + Б1 + З1 + О1 + В4 + И4 + П4 + Г3 + К3 + Р3 + Д1 + Л1 + С1 + Е3 + М3 + Т3 ? =

Прагматический стиль (П): A3 + Ж3 + Н3 + Б4 + З4 + О4 + В1 + И1 + П1 + Г5 + К5 + Р5 + Д2 + Л2 + С2 + Е4 + М4 + Т4 ? =

Аналитический стиль (А): A4 + Ж4 + Н4 + Б3 + З3 + О3 + В3 + И3 + П3 + Г1 + К1 + Р1 + Д5 + Л5 + С5 + Е5 + М5 + Т5 ? =

Реалистический стиль (Р): A5 + Ж5 + Н5 + Б5 + З5 + О5 + В2 + И2 + П2 + Г2 + К2 + Р2 + Д4 + Л4 + С4 + Е1 + М1 + Т1 ? =

Пять показателей в сумме должны составить 270 баллов, т. е. нужно добиться выполнения условия «С + И + П + А + Р = 270».

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Синтетический стиль мышления проявляется в том, чтобы создавать что-то новое, оригинальное, комбинировать несходные, часто противоположные идеи, взгляды, осуществлять мысленные эксперименты. Девиз Синтезатора – «Что если...». Синтезаторы стремятся создать по возможности более широкую, обобщенную концепцию, позволяющую объединить разные подходы, «снять» противоречия, примирить противоположные позиции. Это теоретизированный стиль мышления, такие люди любят формулировать теории и свои выводы строят на основе теорий, любят замечать

противоречия в чужих рассуждениях и обращать на это внимание окружающих людей, любят заострить противоречие и попытаться найти принципиально новое решение, интегрирующее противоположные взгляды, они склонны видеть мир постоянно меняющимся и любят перемены, часто ради самих перемен.

Идеалистический стиль мышления проявляется в склонности к интуитивным, глобальным оценкам без осуществления детального анализа проблем. Особенность Идеалистов – повышенный интерес к целям, потребностям, человеческим ценностям, нравственным проблемам; они учитывают в своих решениях субъективные и социальные факторы, стремятся сглаживать противоречия и акцентировать сходство в различных позициях, легко, без внутреннего сопротивления воспринимают разнообразные идеи и предложения, успешно решают такие проблемы, где важными факторами являются эмоции, чувства, оценки и прочие субъективные моменты, порой утопически стремясь всех и все примирить, объединить. «Куда мы идем и почему?» – классический вопрос Идеалистов.

Прагматический стиль мышления опирается на непосредственный личный опыт, на использование тех материалов и информации, которые легко доступны, стремясь как можно быстрее получить конкретный результат (пусть и ограниченный), практический выигрыш. Девиз Прагматиков: «Что-нибудь да сработает», «Годится все, что работает». Поведение Прагматиков может казаться поверхностным, беспорядочным, но они придерживаются установки: события в этом мире происходят несогласованно, и все зависит от случайных обстоятельств, поэтому в непредсказуемом мире надо просто пробовать: «Сегодня сделаем так, а там посмотрим...» Прагматики хорошо чувствуют конъюнктуру, спрос и предложение, успешно определяют тактику поведения, используя в свою пользу сложившиеся обстоятельства, проявляя гибкость и адаптивность.

Аналитический стиль мышления ориентирован на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями, склонен к логической, методичной, тщательной (с акцентом на детали) манере решения проблем. Прежде чем принять решение, аналитики разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, объективных фактов, используя и глубокие теории. Они воспринимают мир логичным, рациональным, упорядоченным и предсказуемым, поэтому склонны искать формулу, метод или систему, способную дать решение той или иной проблемы и поддающуюся рациональному обоснованию.

Реалистический стиль мышления ориентирован только на признание фактов, и «реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать, лично увидеть или услышать, прикоснуться и т. п. Реалистическое мышление характеризуется конкретностью и установкой на исправление, коррекцию ситуаций в целях достижения определенного результата. Проблема для Реалистов возникает всякий раз, когда они видят, что нечто является неправильным, и хотят это нечто исправить.

Таким образом, можно отметить, что индивидуальный стиль мышления влияет на способы решения проблем, на способы поведения, на личностные особенности человека.

Если вы набрали **от 60 до 65 баллов** в качестве оценки любого стиля мышления, это означает, что вы отдаете умеренное предпочтение этому стилю (или стилям). Иначе говоря, при прочих равных условиях вы будете предрасположены использовать этот стиль (или стили) больше (или чаще) других.

Если вы набрали **от 66 до 71 баллов**, значит, вы оказываете сильное предпочтение такому стилю (или стилям) мышления. Вероятно, вы пользуетесь данным стилем систематически, последовательно и в большинстве ситуаций.

Если же ваша оценка по какому-то стилю составила **72 балла и больше**, тогда у вас очень сильное предпочтение этого стиля мышления. Фактически вы ему преданы.

Теперь, если вы получите одну или несколько высоких оценок по каким-то стилям мышления, у вас непременно окажется одна или даже несколько низких оценок по другим стилям.

Тогда, если ваша оценка по какому-либо стилю находится в пределах **от 43 до 48** баллов, для вас характерно умеренное пренебрежение этим стилем мышления. То есть при прочих равных условиях, вы, по возможности, будете избегать его при решении значимых для вас проблем.

Если вы набрали **от 37 до 42 баллов** – у вас, скорее всего, стойкое игнорирование такого стиля мышления. Наконец, если ваша оценка равна 36 баллам или меньше, этот стиль вам абсолютно чужд, вы, вероятно, не пользуетесь им практически нигде и никогда, даже если он является лучшим подходом к проблеме при данных обстоятельствах.