



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет Электронного обучения

Направление/специальность подготовки: 37.03.01 Психология

Профиль/специализация: Социальная психология

Форма обучения: Заочная

**ОТЧЕТ**

**ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ**

**Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной  
деятельности**

---

(семестр)

Обучающийся

---

(ФИО)

---

(подпись)

Руководитель практики от Университета

---

(ФИО)

---

(подпись)

Руководитель практики  
от Профильной организации

---

(ФИО)

---

(подпись)

М.П.

Москва 20\_\_ г.

## 1. Общая характеристика ООО «Орион»

Компания общество с ограниченной ответственностью "Орион" зарегистрирована 12 октября 2007 года по адресу 107045, Москва г, Луков пер, 4, 8. Основным видом деятельности является деятельность центров обработки телефонных вызовов.

ОКВЭД: 82.20 (Деятельность центров обработки телефонных вызовов) Дополнительные виды деятельности:

- Разработка компьютерного программного обеспечения
- Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий, прочая
- Деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность
- Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов
- Предоставление посреднических услуг по аренде недвижимого имущества за вознаграждение или на договорной основе.

ООО «Орион» предлагает своим заказчикам услуги полноценного контакт центра и маркетинга, с продвижением акций на рынке и их полноценной поддержкой. Это команда молодых специалистов, креативных и ответственных за качество предоставляемых услуг. На рынке с 2011 года, имеют нескольких крупных и постоянных заказчиков. Основные заказчики-спортивные организации.

ООО «Орион» обладает полной хозяйственной самостоятельностью, обособленным имуществом, имеет самостоятельный баланс и счета (в том числе валютные) в банках Российской Федерации и за рубежом. ООО «Орион» действует на территории России.

Предметом коммерческой деятельности Общества являются:

- все виды услуг в области рекламы, в том числе, посреднические услуги;
- маркетинговые услуги;

- консалтинговые услуги
- услуги аутсорсингового контакт центра
- информационные услуги
- услуги по разработке программного обеспечения для контакт центров
- благотворительная деятельность

Имея нескольких постоянных заказчиков из числа организаций, занимающихся спортивным маркетингом и устройством спортивных соревнований (названия заказчиков не разглашаются, в соответствии с Законом о коммерческой тайне и подписанным договором), ООО «Орион» предоставляют следующие услуги:

- Подготовка рекламной кампании и акций под конкретное спортивное событие
- Согласование с заказчиком этапов проведения акции и подготовка призов для победителей
- Полная информационная поддержка акции
- Обслуживание клиентов заказчика контакт центром, сбор информации, сбор пожеланий клиентов
- Работа с претензиями и жалобами по итогам проведённого мероприятия.

## **2. База и организация исследования**

Цель исследования – выявление особенностей формирования имиджа лидера (руководителя).

Задачи исследования:

- провести изучение особенностей формирования имиджа у лидеров (руководителей);
- подобрать диагностические методики для изучения личностных детерминант формирования имиджа лидера (руководителя);
- провести эмпирическое исследование, направленное на

выявление личностных детерминант формирования имиджа лидера (руководителя);

- подобрать программу коррекции проблем формирования имиджа лидера (руководителя);

Гипотеза исследования: успешное формирование имиджа лидера (руководителя) возможно благодаря проведению специальных коррекционных мероприятий по целенаправленному развитию личностных диспозиций руководителя, стиля управления, способности к принятию ответственных управленческих решений и совершенствованию мотивационной сферы личности.

Методические приемы исследования:

- 1) обзорно-аналитический метод, включающий теоретический анализ методической литературы по проблеме исследования;
- 2) эмпирический метод, содержащий комплекс психодиагностических методик;

В исследовании применялись методики, позволяющие раскрыть особенности формирования имиджа руководителя с позиции личностных качеств (эффективность профессиональной деятельности, социальный тип личности, способность к принятию управленческих решений, стиль управления, особенности мотивационной сферы).

Методики исследования:

- 1) методика В.А. Розановой «Оценка эффективности деятельности руководителя»;
- 2) опросник Д. Кейрси для определения социального типа личности;
- 3) оценка способности к принятию творческих ответственных управленческих решений В.И. Андреева для диагностики полярных качеств личности: решительность-осторожность, ответственность-безответственность, стратегия-тактика, интуиция-логика, творчество-консерватизм, честность-лживость;
- 4) методика изучения стиля управления «Самооценка стиля

управления»;

5) методика диагностики самооценки психических состояний (уровня тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности) Г. Айзенка;

б) опросник диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана для определения устойчивых личностных диспозиций – стремления к успеху либо – избеганию неудачи;

Эмпирическая база исследования: в данном исследовании принимали участие старшие менеджеры по продажам в количестве 20 человек в возрасте от 26 до 35 лет (мужчины, средний возраст выборки составляет 31 год). Исследование проводилось в г. Алматы в 2020 году.

Характеристика испытуемых. Все испытуемые имеют стаж профессиональной деятельности в торговой сети от 4 до 9 лет. Все менеджеры имеют высшее техническое образование, английский язык (базовый), опыт управления коллективом. В данной выборке все менеджеры зарекомендовали себя как успешные, ответственные работники, стремящиеся к развитию и реализации себя в профессии, аккуратно относящиеся к своим профессиональным обязанностям, способные руководить коллективом работников, имеющие авторитетное мнение среди сотрудников, обладающие возможностью решать сложные профессиональные задачи в постоянно меняющихся условиях конкурентной среды. Отличаются активностью, решительностью и самостоятельностью.

Исследование проводилось в несколько этапов.

На первом этапе исследования нами был проведен теоретический анализ по проблеме исследования, была определена цель и гипотеза исследования, выделена проблема исследования. В процессе проведения этого этапа исследования нами были проанализированы основные понятия, которые касались имиджа лидера, были уточнены известные данные по характеру и особенностям лидера, на основании чего и была определена цель и гипотеза исследования.

На втором этапе, на основании проведенного исследования нами был подобран диагностический инструментарий исследования с учетом уточненных критериев и показателей оценки имиджа лидера.

Для того чтобы проверить данную гипотезу, мы отобрали 20 человек в возрасте от 26 до 35 лет (мужчины, средний возраст выборки составляет 31 год) одной и той же компании.

Для обследования лидеров-руководителей использовались: методика В.А. Розановой «Оценка эффективности деятельности руководителя»; Опросник Д. Кейрси для определения социального типа личности; Оценка способности к принятию творческих ответственных управленческих решений В.И. Андреева для диагностики полярных качеств личности; методика изучения стиля управления «Самооценка стиля управления»; методика диагностики самооценки психических состояний (уровня тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности) Г. Айзенка; опросник диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана для определения устойчивых личностных диспозиций – стремления к успеху либо – избеганию неудачи.

На третьем этапе исследования мы проводили выбранные методики исследования на отобранной выборке исследования.

Мы выделили 6 дней для проведения методик, в первый день мы проводили исследование методикой В.А. Розановой «Оценка эффективности деятельности руководителя» и опросник Д. Кейрси для определения социального типа личности.

Во второй день мы использовали методику изучения стиля управления «Самооценка стиля управления».

В третий день мы проводили методику оценка способности к принятию творческих ответственных управленческих решений В.И. Андреева для диагностики полярных качеств личности и методику диагностики самооценки психических состояний (уровня тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности) Г. Айзенка.

В последний день мы проводили опросник диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана для определения устойчивых личностных диспозиций – стремления к успеху либо – избеганию неудачи.

Для проведения исследования был выделен 1 кабинет, в котором проходили исследования руководителей.

Ежедневно мы уделяли 2 часа на проведение исследования по методикам.

В первый день не контролировали расположение респондентов, вследствие чего было замечено, что сотрудники женского пола переговариваются между собой. Из-за этого впоследствии мы рассаживали

сотрудников по принципу «мальчик – девочка», чтобы они не могли общаться. На четвертом этапе исследования была проведена обработка результатов исследования, составляли сводные таблицы, проводили статистическую обработку данных, проводили анализ исследования, формулировали выводы.

Для обработки результатов исследования понадобилось 3 дня.

В первый день проводилась обработка бланков, заполненных респондентами.

Во второй день была проведена статистическая обработка данных.

В последний день мы сравнивали результаты исследования, формулировали выводы по результатам исследования.

Далее нами были составлены мероприятия по поддержанию имиджа авторитетного руководителя в коллективе.

На последнем этапе нами было проведено контрольное исследование, в процессе которого проверяли эффективность проведенной работы. Для этого проводили методики: методика В.А. Розановой «Оценка эффективности деятельности руководителя»; опросник Д. Кейрси для определения социального типа личности; оценка способности к принятию

творческих ответственных управленческих решений В.И. Андреева для  
диагностики

полярных качеств личности; методика изучения стиля управления «Самооценка стиля управления»; методика диагностики самооценки психических состояний (уровня тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности) Г. Айзенка; опросник диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана для определения устойчивых личностных диспозиций – стремления к успеху либо – избеганию неудачи.

Первой была проведена методика В.А. Розановой «Оценка эффективности деятельности руководителя». Данная методика дает возможность оценить целый ряд факторов, на основании которых экспертом может быть составлено мнение об эффективности работы конкретного руководителя. В большей степени он пригоден для оценки руководителей среднего звена управления.

Последним был рассмотрен опросник диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана.

### **3. Анализ результатов исследования**

Первой была проведена методика исследования показателей успешности профессиональной деятельности руководителей по методике Розановой.

Показатели успешности профессиональной деятельности менеджеров в группе испытуемых (32 человека) представлены ниже.

**Таблица 1**

**Показатели успешности профессиональной деятельности руководителей**

Шкала	Общая группа испытуемых (32 чел.)
Низкая эффективность	0% (0 чел.)
Сниженная эффективность	6, 25 % (2 чел.)
Эффективность ниже средней	18, 7% (6 чел.)
Средняя эффективность	25 % (8 чел.)

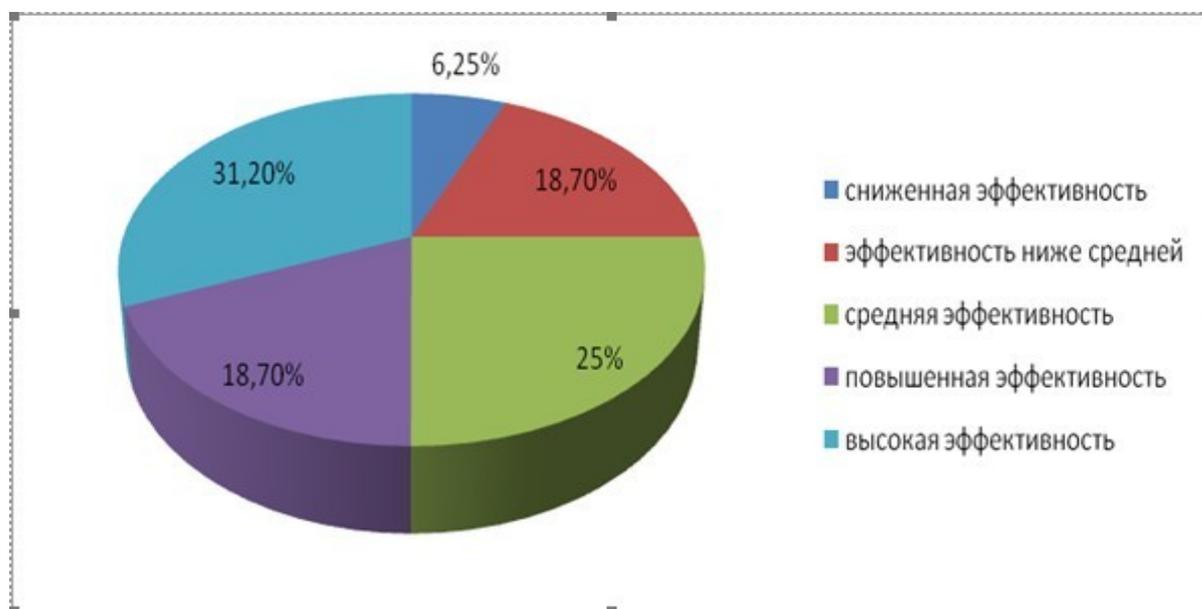
Эффективность Повышенная	18,7 % (6 чел.)
Высокая эффективность	31,2% (10 чел.)

В данной группе преобладают испытуемые с высокой эффективностью (10 старших менеджеров-руководителей).

При этом выявлено 2 испытуемых со сниженной эффективностью, она слишком мала, чтобы организация эффективно функционировала.

Также выявлены руководители с эффективностью ниже средней (6 испытуемых). Такие руководители имеют мало оснований быть полезными для данной организации. У 8 испытуемых отмечается средняя эффективность, что указывает на необходимость ее коррекции (рис.1).

Таким образом, в данной группе преобладают испытуемые с повышенной и высокой эффективностью при наличии испытуемых со средней и сниженной эффективностью. Это говорит о том, что успешность профессиональной деятельности в данной группе может быть повышена до еще более высокого уровня, имеется определенный потенциал.



**Рисунок 1. Показатели эффективности профессиональной деятельности у старших менеджеров**

При этом формирование имиджа руководителей в данной группе может быть затруднено, так как лица со средней и низкой эффективностью профессиональной деятельности не в состоянии прогнозировать

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

организации, вести команду за собой, решать проблемы с минимальными потерями и прочее.

Далее предоставлены результаты изучения социального типа личности руководителей при помощи опросника Д. Кейрси.

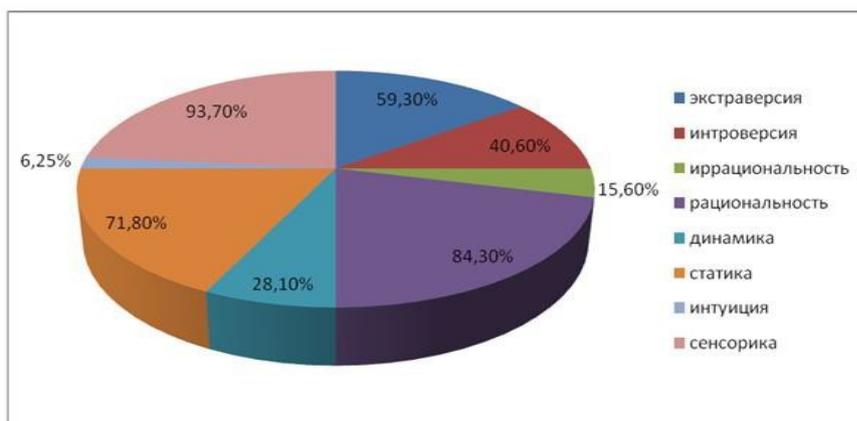
Исследование в группах испытуемых проводилось по следующим шкалам: экстраверсия, интроверсия, иррациональность, рациональность, динамика, статика, интуиция, сенсорика.

В данной группе испытуемых преобладают показатели экстраверсии, преобладает рациональность.

В основном в данной группе руководители достаточно реалистичны, при принятии решения, они достаточно активно учитывают особенности складывающейся ситуации.

Среди руководителей преобладают статика, и мало выражены динамики. Данные менеджеры-руководители в большей мере имеют дело с необходимостью выполнять принятые ранее решения. Отмечается преобладание сенсорного типа личности.

Данные показатели представлены на рисунке 3.



**Рисунок 2. Показатели социального типа личности в группе руководителей**

Таким образом, испытуемые показали следующие личностные особенности: у них преобладает экстраверсия, рациональность, статика, сенсорика.

Испытуемые принадлежат к сенсорному типу личности, они отличаются

здравомыслием, организованностью, сильной волей, для них важен сегодняшний день и нормальная жизнь в нем.

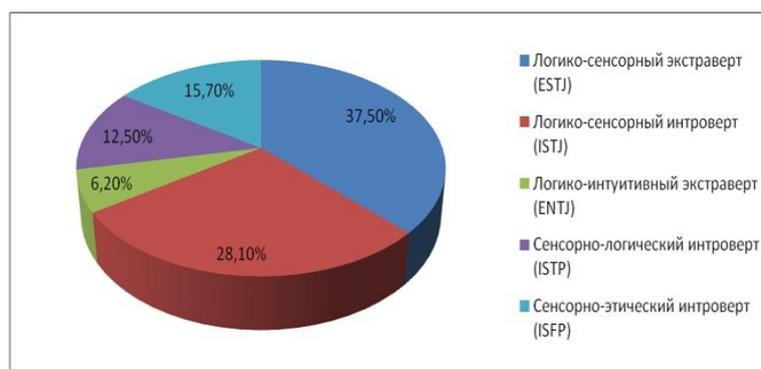
При этом они не всегда действуют по плану, не всегда методично контролируют сроки выполнения, не всегда следуют правилам, нормам, требованиям, принятым в обществе, могут пренебрегать четким графиком работы. Они недостаточно активно учитывают особенности складывающейся ситуации.

Все это требует определенной коррекционной работы по формированию имиджа руководителя.

Сравнение социальных типов личности в группе руководителей иллюстрирует таблица 3.

Таблица показывает, что в группе испытуемых среди социальных типов личности преобладает логико-сенсорный экстраверт ((ESTJ) – 37,5%, также в данной группе выражен такой социальный тип личности, как логико-сенсорный интроверт (ISTJ) – 28,1%.

На рисунке 3 показаны показатели социальных типов личности в данной группе испытуемых:



**Рисунок 3. Показатели преобладания социальных типов личности в группе руководителей**

Среди группы руководителей по типу личности преобладает ISTJ (логико-сенсорный интроверт) – 28,1%, а также ISFP (сенсорно-этический интроверт) – 15,6%.

Для лиц данной группы в целом характерна значительная сдержанность, замкнутость, спокойствие, пунктуальность логичность,

рациональность,

упрямство. Они надежны, требовательны, обязательны.

Обладают хорошей памятью. Также отмечается избирательная общительность и непостоянство.

Рассмотрим результаты исследования показателей способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей при помощи методики В.И. Андреева.

Сравнение показателей способности к принятию творческих ответственных управленческих решений менеджеров проводилось по следующим полярным шкалам: решительность-осторожность, ответственность-безответственность, стратегия-тактика, интуиция-логика, творчество-консерватизм, честность-лживость.

В таблице 2 отражены показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Решительность-Осторожность».

**Таблица 2**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Решительность-Осторожность»**

		Группа испытуемых (руководители)
Решительность- Осторожность	Решительность выше средней	3
		9,3%
	Средняя осторожность	9
		28,1%
	Осторожность выше средней	11
		34,3%
Высокая осторожность	4	
	12,6%	
Очень высокая осторожность	5	
	15,7%	

Согласно таблице, по шкале «Решительность-Осторожность» в группе испытуемых (руководителей) решительность выше средней показали 3 человека (9,3%), среднюю осторожность выявили 9 испытуемых (28,1%),

осторожность выше средней показали 11 испытуемых (34,3%), высокая осторожность преобладает у 4 человек (12,6%), очень высокую осторожность показали 5 испытуемых (15,7%).

Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Ответственность-Безответственность» представлены в таблице 3.

**Таблица 3**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений в группе испытуемых по шкале «Ответственность-Безответственность»**

		Группа испытуемых (руководители)
Ответственность- Безответственность	Средняя ответственность	20
		62,5%
	Ответственность выше среднего	7
		21,8%
	Высокая ответственность	5
		15,7%
Очень высокая ответственность	0	
	0%	

По шкале «Ответственность-Безответственность» в исследуемой группе среднюю ответственность показали 20 испытуемых (62,5%), ответственность выше средней показали 7 человек (21,8%), высокую ответственность продемонстрировали 5 человек (15,7%), при этом в данной группе не выявлена очень высокая степень ответственности.

По шкале «Стратегия-Тактика» среди испытуемых 6 человек показали среднюю тактику (18,8%), 11 испытуемых выявили тактику выше среднего (34,3%), 15 менеджеров обнаружили высокие показатели тактики (46,9%).

Преобладает тактика, данные испытуемые имеют затруднения в выстраивании управленческих решений в стратегическом плане (табл.4).

**Таблица 4**

**Сравнение показателей способности к принятию творческих ответственных управленческих решений у испытуемых по шкале «Стратегия-Тактика»**

		Группа испытуемых (руководители)
Стратегия-Тактика	Высокая стратегия	0
		0%
	Стратегия выше среднего	0
		0%
	Средняя стратегия	0
		0%
	Средняя тактика	6
		18,8%
	Тактика выше среднего	11
		34,3%
	Высокая тактика	15
		46,9%

Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений у руководителей по шкале «Интуиция-Логика» отражены в следующей таблице.

**Таблица 5**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Интуиция-Логика»**

		Группа испытуемых (руководители)
Интуиция-Логика	Высокая логика	2
		6,25%
	Логика выше среднего	3
		9,3%
	Средняя логика	0
		0%
	Средняя интуиция	15
		47%
	Интуиция выше среднего	2
		6,25%
	Высокая интуиция	10
		31,2%

По шкале «Интуиция-Логика» 10 испытуемых выявили высокий уровень развития интуиции (31,2%), средний уровень развития интуиции

отмечается у 15 испытуемых (47%), интуиция выше среднего преобладает у 2 управленцев данной группы (6,25%), высокоразвитую логику показали 2 человека (6,25%), логику выше среднего уровня выявили у 3 руководителей (9,3%).

В данной группе больше интуитивов (интуитов) и недостаточно логиков.

Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Творчество-Консерватизм» представленные в таблице 6:

**Таблица 6**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Творчество-Консерватизм»**

		Группа испытуемых (руководители)
Творчество-Консерватизм	Среднее творчество	10
		31,2%
	Творчество выше среднего	1
		3,12%
	Консерватизм средний	0
		0%
	Консерватизм выше среднего	14
		43,9%
	Консерватизм высокий	7
		21,8%

По шкале «Творчество-Консерватизм» в группе испытуемых 10 человек показали преобладание среднего уровня творчества (31,2%), творчество выше среднего проявил 1 испытуемый (3,12%), консерватизм выше среднего уровня показали 14 человек (43,9%), высокий уровень консерватизма выявлен у 7 испытуемых (21,8%).

Показатели способности к принятию творческих ответственных

управленческих решений руководителей по шкале «Честность-Лживость» представлено в таблице 7.

**Таблица 7**

**Сравнение показателей способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Честность-Лживость»**

		Группа испытуемых (руководители)
Честность-Лживость	Средняя честность	3
		9,3%
	Честность выше среднего	12
		37,6%
	Высокая честность	17
		53,1%

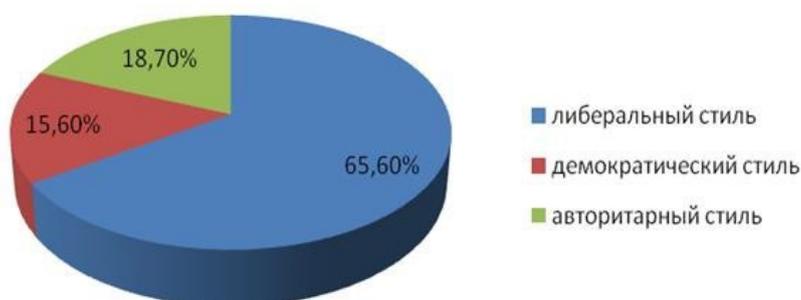
По шкале «Честность-Лживость» в группе руководителей 3 испытуемых показали среднюю честность (9,3%), честность выше среднего уровня выявили 12 менеджеров (37,6%), высокая честность выявлена у 17 менеджеров данной группы (53,1%).

В целом, испытуемые данной группы имеют следующие способности к принятию творческих ответственных управленческих решений: у данных лиц преобладает осторожность выше среднего уровня, средняя ответственность, высокий уровень тактики, средний уровень интуиции, склонность к консерватизму выше среднего, высокая честность.

Данные руководители характеризуются следующими особенностями способности к принятию творческих ответственных управленческих решений: принимают решения не сразу, при принятии решений они взвешивают все «за» и «против», не склонны брать всю ответственность на себя, учитывают мнение коллектива, в принятии решения зависимы от его мнения, учитывают реальную ситуацию, прогнозы на отдаленную перспективу не рассматривают. Склонны полагаться на здравый смысл, при этом идут часто по

проторенному пути, идут по ранее апробированному пути.

Результаты исследования самооценки стиля управления руководителей по преобладанию того или иного стиля руководства представлены на рисунке 4.



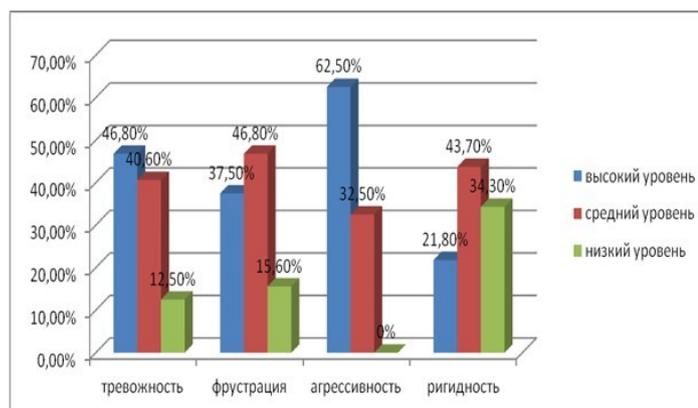
**Рисунок 4. Преобладание стиля руководства в группе руководителей**

В данной группе преобладает либеральный стиль, при этом авторитарный и демократический представлены в значительно меньшей степени.

Данные руководители выявляют нетребовательность, пассивность в руководстве людьми, отмечается чрезмерная мягкость к нарушителям дисциплины, склонность перекладывать собственные обязанности на подчиненных.

При этом характерно нежелание брать на себя ответственность и принимать сложные решения, попустительство, самоуверенность, отсутствие стремления доводить начатое дело до конца, поверхностное отношение к запросам подчиненных, нежелание слушать предложения заместителей. Все это указывает на необходимость работы над имиджем руководителя.

Результаты исследования показателей самооценки психических состояний руководителей при помощи методики Г. Айзенка представлены на рисунке 5



**Рисунок 5. Показатели тревожности, фрустрации, агрессивности и ригидности у руководителей**

Согласно рисунку, в группе руководителей выявлен высокий уровень тревожности и агрессивности.

Следует отметить, что в данной группе уровень агрессивности очень высокий, что требует незамедлительной коррекционной работы, так как повышенная агрессивность не является продуктивной в профессиональной деятельности и в работе с коллективом организации, создает помехи в эффективной деятельности.

Результаты исследования показателей устойчивых личностных диспозиций при помощи опросника диагностики результирующей мотивации достижения А. Мехрабиана отражены в таблице 8.

Согласно таблице 8, в группе испытуемых у 9 испытуемых отмечается выраженное стремление к достижению успеха (27%), у 14 человек выявлена средняя выраженность показателей мотивации достижения (46%), у 9 руководителей выражена мотивация к избеганию неудач (27%).

**Таблица 8**  
**Показатели устойчивых диспозиций у руководителей**

Шкалы опросника	Показатели результирующей мотивации достижения у руководителей	
	n	%
Выраженная мотивация стремления к успеху (МСУ)	9	27%
Выраженная мотивация избегания неудач	9	27%

(МИН)		
Средняя выраженность Показателей (МСУ-МИН)	14	46%

Выявлены лица с преобладающей мотивацией к достижению успеха, к избеганию неудач, а также средними значениями результирующей мотивации достижения.

У руководителей с выраженной мотивацией к достижению успеха отмечается сильное стремление к достижению целей, они устойчиво проявляют потребность добиваться успеха в различных видах деятельности, к достижению более высокого уровня.

Отличаются уверенностью в успешном исходе задуманного, склонны к разумному риску и готовы взять на себя ответственность, при этом адекватны в притязаниях.

Также имеются испытуемые со средне выраженными показателями мотивации к достижению успеха. Они недостаточно устойчиво проявляют потребность к достижению успеха в деятельности, не всегда стремятся к победе в ситуациях соревнования, не склонны рисковать.

Имеются испытуемые с преобладанием мотивации к избеганию неудач, которые боятся неудачи, обесценивания себя в собственном мнении и глазах окружающих, при достижении положительных результатов в какой-либо деятельности ориентируются на неудачу, ищут информацию о возможной неудаче, не готовы взять на себя ответственность за исход дела, боятся риска.

#### **4. Мероприятия, направленные на продвижение имиджа лидера**

Деятельность по формированию имиджа руководителей организации была организована на базе психологической структуры личности и включала различные направления коррекции исходя их методологических принципов (принципы деятельности, системности, развития). В процессе

коррекционной работы у субъектов коррекции (руководителей) формировалось понимание, каким должен быть результативный руководитель организации – это лидер, способный вести за собой всю команду и служить примером успешности.

Коррекционная работа затрагивает личностные качества и свойства руководителей в профессиональной, мотивационной, эмоционально-волевой, коммуникативной и поведенческой сферах (см. приложение). Основные направления коррекционной работы включают: коррекцию эффективности профессиональной деятельности; коррекцию коммуникативных качеств личности; коррекцию личностных качеств – работа по снижению уровня агрессивности и тревожности личности руководителей; коррекцию мотивационной сферы.

Основными путями коррекции являются:

1) воздействие на когнитивную сферу – развитие памяти, стратегического мышления, креативности, внимания;

2) воздействие на сферу личности – развитие активной деятельной личности, развитие целеустремленности, способности к принятию важных управленческих решений, последовательности в достижении целей и задач, стремления к личностному росту, стремления к инновационной деятельности, способности к риску, стремления к получению новой информации, развитие самоконтроля;

3) формирование эффективного стиля руководства – развитие умения пользоваться авторитетом и властью, развитие умения управлять группой, умения правильно организовать деятельность подчиненных, развитие управленческих способностей;

4) формирование коммуникативных качеств – развитие эмпатии, умения создать нормальный психологический климат в коллективе, развитие навыков делового общения, правильного отношения к критике в свой адрес, гуманного отношения к сотрудникам, развитие социальной ответственности за принятые решения;

5) коррекция психических состояний – работа по снижению агрессивности, тревожности, конфликтности, повышению способности противостоять стрессовым ситуациям;

б) воздействие на мотивационную сферу - работа по формированию мотивационных качеств личности, по формированию мотивации достижения, стремления к достижению поставленных целей.

Проведение тренинга «Бесконфликтное поведение, которое включало в себя:

- а) индивидуальные консультации;
- б) мини-лекции;
- с) деловые игры.

**Место проведения тренинга:** офисное помещение

**Исполнитель:** психолог

**Форма работы:** групповая форма, тренинг.

**Участники:** руководители и сотрудники организации.

**Структура тренинга** включает в себя три блока.

Основной блок тренинга посвящен проработке вопросов, связанных с работой по снижению уровня агрессивности и тревожности личности руководителей; коррекции мотивационной сферы.

В программе коррекционной работы активно использовались тематические мини-лекции. Их актуальность обусловлена тем, что продуктивная работа руководителей достижима лишь при условии полного включения всех лидеров подразделений в систему коммуникативных связей и социальных процессов. Лекции проходили по следующему плану.

I. Вводный этап.

- 1) Организационный момент.
- 2) Подготовка аудитории к восприятию лекционного материала.

II. Основная часть. Работа с лекционным материалом. а) Основные понятия (например, понятие «конфликт»).

б) Типы поведения в конфликтных ситуациях.

в) Конфликтные типы личности и стратегии взаимодействия с ними.

г) Манипуляции в профессиональной деятельности и способы противостояния им.

III. Заключительная часть. Подведение итогов лекции.

Длительность лекционного занятия составляет 1 академический час (45 мин.).

Лекции знакомили руководителей с основными понятиями, давались примеры различных практических ситуаций, способы выхода из них, использовался тематический наглядный материал.

В ходе мини-лекций у руководителей расширялись знания и представления по определенной проблеме, лекция давала необходимую минимальную теоретическую базу, подводила аудиторию к самостоятельным выводам по проблеме (так, во время лекции происходило знакомство с типами конфликтных ситуаций, конфликтными типами личности, способам противостояния манипуляциям в профессиональной деятельности, о негативной роли высокого уровня агрессивности и прочее).

В дальнейшем материал, полученный в ходе мини-лекции, закреплялся и отрабатывался в групповых тренинговых занятиях. Тренинговые процедуры содержали игры, упражнения, дискуссии, тесты, обобщающие упражнения, наглядные пособия. Тренинг «Бесконфликтное поведение» представлял собой 3-х дневное занятие по 1 часу в день.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеев П.С. Организационное лидерство: обзор теории черт // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 10
2. Адизец И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. 2-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2014.
3. Аймаганбетова О.Х. Проблема исследования лидерства в рамках социально-психологических теорий: Сборник материалов конференции «Мир науки». – 2013. – №1. –С. 63–68
4. Акбиева З.С., Терновская О.И. Шнейдер Л.Б. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение. М. – Воронеж: Изд-во МПСИ, НПО «МОДЭК», 2008. – 328 с.
5. Алексеева Т. А., Баталов Т. Я., Богутаров А. Д. и др. Лидерство и конкуренция в мировой системе: Россия и США // монография : – М. : Красанд, 2016. – 346 с.
6. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник / - М.: Аспект-Пресс, 2016. - 363 с.
7. Арсентьева Ю.А., Борисов А.В. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 39. С. 101–106
8. Белов В. В., Белова Е. В. Концептуальные основы исследования управленческого лидерства в психологии // Проблемы экономики и управления в торговле и промышленности. 2014. № 3 (7). С. 109–118.
9. Белов В. В., Белова Е. В. Проблема управленческого лидерства: психологический подход. // Управленческое консультирование. 2014. № 7 (67). С. 116–125.
10. Белов В.В., Белова Е.В., Корзунин В.А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству: учеб. пособие / – СПб., 2015. – 200 с.

11. Белов. В.В. Е.В. Белова Конкурентный подход в психологии управленческого лидерства // Управленческое консультирование. - 2015. - №6 (78). - С.125-137.
12. Бендас Т.В. Психология лидерства. – СПб.: 2009. - 448 с.
13. Бланшар К., Миллер М., Аникина Ю., Исаева М.. Лидеры выбирают РОСТ : пер. с англ. /– Калуга :Рифформа, 2015. – 129 с.
14. Вакула, М. Н. Социально-психологический портрет современного лидера молодежной организации // Научные труды РИВШ: исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. – Минск, 2015. – Ч. 2. – С. 54–61.
15. Валишин Е.Н. Ситуационные особенности лидерства в управлении персоналом организации // Экономика и социум. 2015. № 1-2 (14). С. 624.
16. Васильева М., Надеин А. Бренд: сила личности. - СПб: Питер, 2003. - 208 с.
17. Волкова М.Ю. Стиль руководства и эффективность работы организации // Компетентность. 2012. № 2. С. 42–45
18. Вербняк П. А. Лидерство в современном мире [Электронный ресурс]. / Время бизнеса, М., 2016. URL: <http://www.camcomp.com/liderstvo-v-sovremennommire.html> (дата обращения 23.11.18)
19. Вовна О.С. Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчиненных: различия на организационных уровнях // Организационная психология, 2016. № 2.
20. Восемь основных теорий лидерства [Электронный ресурс] / психология: теория и практика, М., 2013. URL: <http://aboutyourself.ru/psyteorii/vosem-teorij-liderstva.html> (дата обращения 23.11.18)
21. Герасимова И.Л., Ветлужских Е.А., Гаврилова Е.В. Феномен лидерства и его взаимосвязь с формальным руководством // Молодежь в современном мире, 2015 - С. 52-56.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Направления коррекционной работы по формированию имиджа руководителя (лидера)

Основные направления коррекционной работы по формированию результативного имиджа руководителей организации	Пути коррекции	Формы воздействия	Прогнозируемый результат
Коррекция эффективности профессиональной деятельности	Развитие активности, стратегического мышления, внимания, памяти, креативности	Деловые игры, мини-лекции, групповые тренинги	Повышение уровня эффективности профессиональной деятельности, управленческих способностей, способности к стратегическому руководству организацией
Коррекция коммуникативных качеств личности	Работа по снижению коммуникативных барьеров, развитие коммуникабельности, формирование стиля руководства	Групповые тренинги, мини-лекции	Повышение социальной ответственности, повышение качества межличностного взаимодействия, повышение уровня умения руководить коллективом профессионалов
Коррекция психических состояний	Работа по снижению агрессивности и тревожности личности	Индивидуальные консультации, мини-лекции, групповые тренинги, деловые игры	Повышение стрессоустойчивости, снижение личностной конфликтности,
Коррекция мотивационной сферы	Работа по формированию преобладающей мотивации успеха	Групповые тренинги, мини-лекции	Совершенствование мотивационной сферы личности руководителя

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Методика В.А. Розановой "Оценка эффективности деятельности руководителя"

Инструкция: «Перед вами тест, составленный по типу полярных профилей. Он содержит 30 факторов, оцениваемых по 7-балльной шкале. Оценивая конкретного руководителя, просим вас возле каждого из факторов отметить балл, который, по вашему мнению, подходит для данного руководителя».

Оценка результатов:

30-48 баллов—руководитель не пригоден к управленческой деятельности;

49-60 баллов — руководитель имеет мало оснований быть полезным данной организации;

61-90 баллов — эффективность работы руководителя слишком мала; 91-120 баллов — руководитель недостаточно эффективен;

121-150 баллов — эффективность руководителя еще не достаточна;

151-179 баллов — есть все возможности повысить свою эффективность; 180-210 баллов — эффективный руководитель.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### Тест Д. Кейрси для определения социального типа личности

Инструкция к оформлению ответов на опросник. Опросник включает в себя 70 пронумерованных незаконченных предложений. Каждое предложение имеет два варианта продолжения, обозначенные буквами "а" и "б". Внимательно прочтите первое предложение и варианты из продолжения.

Выберите тот вариант предложения, который более всего отражает вашу позицию, убеждение. Если вы сомневаетесь, какой ответ выбрать, постарайтесь сделать выбор, вспомнив наиболее характерное для вас поведение в подобных ситуациях. Найдите в регистрационном бланке порядковый номер этого предложения. Поставьте знак «+» («плюс») в клетке с буквенным обозначением, которое отражает выбранный вами вариант продолжения предложения. Переходите быстро, подолгу не задумываясь над ответом, не пропуская предложений.

Назначение. Методика предназначена для определения особенностей темперамента и характера, которые проявляются во взаимодействии с другими людьми как типичные свойства человека. Методика включает в себя опросник, регистрационный бланк и две инструкции: по оформлению ответов в регистрационном бланке, обработке и анализу результатов.

Первичная обработка и оценка результатов. В колонке 1 найдите сумму знаков "+" ("плюс") по варианту "а". Впишите полученное значение под вариантом "а". В этой же колонке найдите сумму знаков "+" ("плюс") по варианту "б". Впишите полученное значение под вариантом "б". Перенесите полученные данные в графу "Шкала". Полученные суммы различаются между собой на какую-то величину. Переходите к обработке данных в следующих колонках с учетом особенностей дальнейшей обработки. С числами (суммами)

, вписанными в графу "Сумма". Из каждой пары полученных сумм выберите наибольшую. В графу «Итоговый результат» внесите букву, соответствующую выбранной наибольшей сумме по каждой колонке. Итак,

ВЫ ПОЛУЧИЛИ КОМПОЗИЦИЮ УСЛОВНЫХ БУКВЕННЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 4**

### **Оценка способности к принятию творческих ответственных управленческих решений В.И. Андреева для диагностики полярных качеств личности**

#### **Инструкция**

При ответе на поставленные вопросы старайтесь быть не лучше и не хуже, чем вы есть на самом деле. Чем более искренними будут ваши ответы, тем более объективную и надежную информацию вы получите о самом себе. Отвечайте так, как вам подсказывает мысль при первом прочтении вопроса, подчеркивая слова «да» или «нет».

Обработка. При подсчете набранных вами баллов используйте шкалу оценок (в баллах) к тесту.

Например, суммируя баллы ваших ответов на вопросы №1,2, 7, 9, 10, 27, 30, 33, 40, вы получили число 11. Это значит, что уровень «решительности» у вас «выше среднего». Или, например, за ответы на вопросы № 4, 9, 33,42,43, 44,45,46 вы набрали суммарное число баллов равное 17. Это значит, что вы имеете «высокий» уровень лживости. То есть при ответе на вопросы вы были не искренни, и результатам вашего тестирования доверять нельзя.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Самооценка стиля управления

Инструкция. Ответьте в утвердительной форме на вопросы теста, касающиеся вашего характера, привычек, склонностей. Обведите кружком те утверждения, которые соответствуют вашему поведению и отношению к людям. Если вы никогда не сталкивались с такими ситуациями, постарайтесь представить, как бы вы могли повести себя в них.

Анализ и интерпретация данных тестирования. Подсчитав номера выбранных утверждений и войдя в ключ-таблицу, можно определить степень выраженности авторитарного, либерального или демократического стилей управления.

Ключ-таблица к тесту

<b>Стиль управления</b>	<b>Номера ответов-утверждений</b>	<b>Сумма ответов</b>
<b>Авторитарный</b>	1,6,7,12,13,18,19,24,25,30,31,36,37,42,43,48,49,54,55,60	
<b>Либеральный</b>	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38,41,44,47,50,53,56,59	
<b>Демократический</b>	3,4,9,10,15,16,21,22,27,28,33,34,39,40,45,46,51,52,57,58	

В зависимости от полученных сумм ответов степень выраженности стиля будет различной: минимальной (0–7), средней (8–13), высокой (14–20). Если оценки минимальны по всем трем показателям, стиль считается неустойчивым, неопределенным. У опытного руководителя наблюдается комбинация стилей управления. На наш взгляд, более предпочтительно сочетание авторитарного и демократического стилей управления, когда менеджер применяет гибкие методы работы с людьми и повседневно утверждает эффективный стиль управления.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

### Тест «Самооценка психических состояний» (по Г. Айзенку)

Предлагаем вам описание различных психических состояний. Если вам это состояние часто присуще, ставится 2 балла, если это состояние бывает, но изредка, то ставится 1 балл, если совсем не подходит - 0 баллов.

Обработка результатов.

Подсчитайте сумму баллов за каждую группу вопросов:

I 1...10 вопрос - тревожность;

II 11... 20 вопрос - фрустрация;

III 21...29 вопрос -

агрессивность; IV 31...40 вопрос

- ригидность.

Оценка и интерпретация баллов.

I. Тревожность: 0...7 - не тревожный; 8...14 баллов - тревожность средняя, допустимого уровня; 15...20 баллов - очень тревожный.

II. Фрустрация: 0...7 баллов – вы устойчивы к неудачам, не боитесь трудностей; 8...14 баллов - средний уровень, фрустрация имеет место; 15...20 баллов - у вас низкая самооценка, вы избегаете трудностей, боитесь неудач, фрустрированы.

III. Агрессивность: 0...7 баллов - вы спокойны, выдержаны; 8... 14 баллов - средний уровень агрессивности; 15...20 баллов - вы агрессивны, не выдержаны, есть трудности при общении и работе с людьми.

IV. Ригидность: 0...7 баллов – ригидности нет, легкая переключаемость», 8...14 баллов - средний уровень; 15...20 баллов - сильно выраженная ригидность, неизменность поведения, убеждений, взглядов, даже если они расходятся, не соответствуют реальной обстановке, жизни. Вам противопоказаны смена работы, изменения в семье.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7

### Методика "Диагностика мотивации достижения" А. Мехрабиана

Назначение теста. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности - стремления к успеху и избегания неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Тест имеет две формы - мужскую (а) и женскую (б). Инструкция к тесту

Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

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

Прочтите утверждения теста и оцените степень согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, соответствующую выбранному вами ответу. Не тратьте время на обдумывание ответов. Дайте тот ответ, который первым пришел вам в голову. Каждое последующее утверждение читайте только после того, как вы уже оценили предыдущее. Ни в коем случае ничего не пропускайте. При обработке результатов производится обсчет определенных баллов, а не содержательный анализ ответов на отдельные пункты. В тесте не предполагается хороших или плохих ответов. Свободно и искренне выражайте свое мнение.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

**Таблица 1**

**Показатели успешности профессиональной деятельности  
руководителей**

<b>Шкала</b>	<b>Общая группа испытуемых (32 чел.)</b>
Низкая эффективность	0% (0 чел.)
Сниженная эффективность	6, 25 % (2 чел.)
Эффективность ниже средней	18, 7% (6 чел.)
Средняя эффективность	25 % (8 чел.)
Повышенная эффективность	18,7 % (6 чел.)
Высокая эффективность	31,2% (10 чел.)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9

Таблица 2

Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Решительность-Осторожность»

		Группа испытуемых (руководители)
<b>Решительность- Осторожность</b>	Решительность выше средней	3
		9,3%
	Средняя осторожность	9
		28,1%
	Осторожность выше средней	11
		34,3%
	Высокая осторожность	4
		12,6%
	Очень высокая осторожность	5
		15,7%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 10

**Таблица 3**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений в группе испытуемых по шкале «Ответственность-Безответственность»**

		<b>Группа испытуемых (руководители)</b>
<b>Ответственность- Безответственность</b>	Средняя ответственность	20
		62,5%
	Ответственность выше среднего	7
		21,8%
	Высокая ответственность	5
		15,7%
	Очень высокая ответственность	0
		0%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 11

**Таблица 4**

**Сравнение показателей способности к принятию творческих ответственных управленческих решений у испытуемых по шкале «Стратегия-Тактика»**

		<b>Группа испытуемых (руководители)</b>
<b>Стратегия- Тактика</b>	Высокая стратегия	0
		0%
	Стратегия выше среднего	0
		0%
	Средняя стратегия	0
		0%
	Средняя тактика	6
		18,8%
	Тактика выше среднего	11
		34,3%
	Высокая тактика	15
		46,9%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 12

**Таблица 5**

**Показатели способности к принятию творческих  
ответственных управленческих решений руководителей по шкале  
«Интуиция-Логика»**

		<b>Группа испытуемых (руководители)</b>
<b>Интуиция- Логика</b>	Высокая логика	2
		6,25%
	Логика выше среднего	3
		9,3%
	Средняя логика	0
		0%
	Средняя интуиция	15
		47%
	Интуиция выше среднего	2
		6,25%
	Высокая интуиция	10
		31,2%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 13

**Таблица 6**

**Показатели способности к принятию творческих ответственных управленческих решений руководителей по шкале «Творчество-Консерватизм»**

		<b>Группа испытуемых (руководители)</b>
<b>Творчество- Консерватизм</b>	Среднее творчество	10
		31,2%
	Творчество выше среднего	1
		3,12%
	Консерватизм средний	0
		0%
	Консерватизм выше среднего	14
		43,9%
	Консерватизм высокий	7
		21,8%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 14

**Таблица 7**

**Сравнение показателей способности к принятию творческих  
ответственных управленческих решений руководителей по шкале  
«Честность-Лживость»**

		<b>Группа испытуемых (руководители)</b>
<b>Честность- Лживость</b>	Средняя честность	3
		9,3%
	Честность выше среднего	12
		37,6%
	Высокая честность	17
		53,1%

## ПРИЛОЖЕНИЕ 15

Таблица 8

### Показатели устойчивых диспозиций у руководителей

Шкалы опросника	Показатели результирующей мотивации достижения руководителей	
	п	%
Выраженная мотивация стремления к успеху (МСУ)	9	27%
Выраженная мотивация избегания неудач (МИН)	9	27%
Средняя выраженность Показателей (МСУ-МИН)	14	46%

подпись

\_\_\_\_\_  
ФИО студента