

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Інститут математики, економіки і механіки

Кафедра диференціальної і спеціальної психології

Дипломна робота

Бакалавра

на тему: «Психологічні особливості лідерства в бізнесі»

«Psychological features leaderships are in business »

Виконала: студентка денної форми навчання
спеціальності 6.030102 Психологія

Юхименко Альона Дмитрівна

Керівник: д. психол. н., професор Чернявська Т. П.

Рецензент: д. психол. н., професор Родіна Н.В.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ 10 від 12.06.2017 р.

Завідувач кафедри

Н.В. Родіна Родіна Н.В.

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК № 8

протокол № 04 від 26.06.2017 р.

Оцінка добре / 100 / 180

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК

Н.В. Родіна Родіна Н.В.

(підпис)

Ш/к 593 776

Одеса – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА	6
1.1. Концептуальні основи вивчення проблеми лідерства у психологічній науці.....	6
1.2. Типології лідерства.....	13
1.3. Психологічні відмінності між керівником і лідером.....	15
1.4. Психологічна сутність лідерства в бізнесі	21
Висновки до першого розділу	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА В БІЗНЕСІ	30
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження	30
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	35
Висновки до другого розділу	47
ВИСНОВКИ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	52
ДОДАТКИ	56

ВСТУП

Актуалісність дослідження. Питання лідерства викликали інтерес людей з давніх часів. Проте, систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалось тільки за часів Ф. Тейлора. Разом з тим, до сьогоднішнього часу так і не досягнуто повної згоди, щодо поняття лідерства і методів його вивчення.

Поняття «лідер» пов'язане з поняттям «управління» і «керівництва». Лідерство визначається, по-перше, як провідне становище окремої особистості соціальної групи, класу, партії, держави, що обумовлено більш ефективними результатами діяльності (економічної, політичної, спортивної і т.д.), по-друге, як процеси внутрішньої самоорганізації та самоврядування групи, колективу, що обумовлено індивідуальною ініціативою їх членів. На відміну від лідера керівник завжди виступає посередником соціального контролю і адміністративно-державної влади.

Лідер - це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності в досягненні групових цілей, ніж того вимагають формальні приписи або суспільні норми. Формальний лідер призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційний статус керівника. Неформальний лідер - це член групи, який найбільш повно в своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності в порівнянні з іншими членами групи.

Лідерство найважливіший компонент будь якого керівництва. Воно зустрічається скрізь де є тільки об'єднання людей. Саме слово лідер означає "вождь" "ведучий". Поняття лідерства широко поширене в соціології, політології, психології, і ряду інших наук про суспільство і людину. Цьому феномену присвячені теоретичні і емпіричні дослідження.

Вивчення лідерства має непосредньо прагматичну спрямованість. В першу чергу воно служить розробці методів ефективного керівництва. А також відбору лідерів.

Значний внесок у розвиток проблеми лідерства внесли дослідники (Ю.П. Адлер, Т.В. Бендас, Э. Берн, А. Менегетти, В.А. Татенко і ін.). Лідерство в бізнесі і менеджменті вивчали (Г. Мінцберг, Н.В. Родіна, Т.П. Чернявська, Швалб Ю.М. і ін.).

Недостатня наукова вивченість, актуальність та психологічна значущість проблеми обумовили вибір теми дослідження «Психологічні особливості лідерства в бізнесі».

Об'єкт дослідження: лідерство як психологічний феномен.

Предмет дослідження: вивчення психологічних особливостей лідерства в бізнесі.

Мета дослідження: теоретичний аналіз та емпіричне виявлення психологічних особливостей лідерства в бізнесі

Виходячи з поставленої мети, були вирішені наступні **завдання:**

1. Провести теоретичний аналіз психологічної літератури і виявити сутність поняття лідерства.
2. Визначити основні чинники феномену лідерства в бізнесі.
3. Визначити психологічні особливості лідерства в бізнесі за допомогою емпіричного дослідження.

База дослідження. Експериментальне дослідження проводилось в місті Одеса, впродовж січня місяця 2017 року. Під час обстеження було обстежено 40 громадян України, що безпосередньо проживають в Одесі, мають різну освіту та різний сімейний стан, і звісно різну сферу роботи яка безпосередньо пов'язана з бізнесом.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: ідеї системного підходу (Л.С.Виготський, К.К. Платонов, В.Є. Ключко і ін.); теоретичні дослідження проблеми лідерства і ін.); дослідження проблеми лідерства в бізнесі (Г. Мінцберг, Н.В. Родіна, Т.П. Чернявська, Швалб Ю.М. і ін.).

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз наукових розробок з психології щодо досліджуваної проблематики, системний аналіз і синтез.

Психодіагностичні методики: методика «Діагностика лідерських якостей» (Е. Жариков, Е. Крушельницький);

Методика діагностика рівня суб'єктивного контролю

Методика “ Ефективність лідерства. Діагностика мотивації досягнення” (Мехрабиана) .

Методи математичної статистики: порівняльний та кореляційний аналізи.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновку, та списку використаних джерел, що містить 42 джерел. Кількість таблиць шість, графіків три. Загальний зміст роботи 73 сторінки з них 50 сторінок основного тексту.

ВИСНОВКИ

Результати теоретико-емпіричного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки.

Аналіз теоретичних підходів до дослідження проблеми лідерства дозволяє сказати, що на сьогоднішній день немає єдиної теорії або підходу, який би відображав загальне бачення теоретиками і практикаками феномену лідерства і фігури лідера.

Найбільш відомими теоретичними підходами в дослідженні проблеми лідерства є: теорія меж, поведінковий підхід, деятельностьний підхід, ситуаційна і системна теорії лідерства. Кожен з цих підходів пояснює якусь частину проблеми, не зачіпаючи її суті, не даючи цілісної картини. Жоден з теоретичних підходів не був до кінця прийнятий і піддавався критиці, проте їх результати використовуються на практиці.

На основі теоретичного узагальнення досліджень проблеми лідерства було з'ясовано, що зміст і структуру лідерських якостей особистості склали: здатність вести за собою, здатність до прийняття важливих рішень, вміння стратегічно і альтернативно мислити, організаторські здібності, вміння домовлятися з різними людьми.

Вивчення лідерства має непосредньо прагматичну спрямованість. В першу чергу воно служить розробці методів ефективного керівництва. А також відбору лідерів.

Сутність лідерство полягає у здатності чинити вплив як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення цілей організації. Лідерство - природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на вплив особистого авторитету людини на поведінку членів групи. При цьому під впливом розуміють таку поведінку людини, яка вносить зміни в поведінку, стосунки, відчуття іншої людини. Вплив можна

надавати через ідеї, усне і письмове слово, через навіювання, переконання, емоційне зараження, примус, особистий авторитет і приклад.

Психологічні особливості лідерства в бізнесі має велике значення. Адже лідер це головна людина в бідь якій галузі, без якої не можливо уявити розвиток та прогрес в данній структурі розвитку. В нашому випадку це є бізнес. Цікавим в данній сфері є те що лідерські якості та взагалі людину як лідера визначають, по його успішності, але існує багато психологічних методів та методик які допомагають нам визначити наскільки людина може бути лідером.

Визначено основні чинники феномену лідерства в бізнесі. Перше - це культура й сучасна освіта. Друге - це здатність долати стереотипи, пошук та знаходження нових економічних можливостей. Для цього потрібна внутрішня зрілість і бізнес-креативність. Лідер повинен вміти підніматися над традиційними цінностями. Третє - це знання свого прихованого потенціалу.

В данній роботі було проведено емпіричне дослідження загалом всі три методики діагностики направлені на виявлення лідерських якостей у людей які повязані з бізнесом: методика лідерських якостей, методика ефективності лідерства, методика діагностики мотивації досягнення.

Провівши емпіричне дослідження можна зробити такі висновки. Емпіричне дослідження показало, що :

1.) Лідерів переважав більш низький рівень лідерських здібностей.
2.) Середній рівень екстернального локусу контролю. Це говорить про те що лідери вірять в свої сили і стараються досягати поставленої мети.

3.) Виявляли рівень мотиваційної направленості. Що показало середні результати лідерів , і це допомогло зробити висновки що лідери на відміну від підлеглих мають вищий рівень мотиваційної направленості, для того щоб досягти успіху.

Узагальнюючи результати проведеного емпіричного дослідження індивідуально-психологічних особливостей людей, які виявили

підприємницьку активність, можна зробити наступні висновки: дослідження особливостей людини-діяча на рівні суб'єктивних рис дало змогу диференціювати психологічні властивості осіб, які виявляють активність у формі підприємницької поведінки, та людей інших професійних груп. Ці відмінності виявляються в змісті уявлень представників різних професійних груп про образ підприємця, фактори досягнення ними успіху в діяльності, у ставленні до підприємництва як нового виду діяльності, а також відмінності у ситуативно-діяльнісних, особистісно-сміслових та індивідуальних характеристиках досліджуваних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адлер Ю.П. Лидерство как механизм постоянного обеспечения конкуренции. / Ю.П. Адлер, В.В. Липкина // Стандарты и качество. - 2000. - № 10. - С. 14-22.
2. Аліфанов С. А. Основні напрямлення аналізу лідерства / Алфінов С.А. //Основні напрямлення аналізу лідерства . Ст . 231- 235.
3. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера./ Андреев В.И// Народное собрание, 1995. – 160 с.
4. Бендас Т.В. Психология лидерства: уч. / Т.В. Бендас. // Учебник психологии лидерства. СПб.: Питер, 2009. - - 448 с.
5. Берн Е. Лидер и группа. / Берн Е. // О структуре и динамике организаций групп. / Е. Берн. - Екатеринбург: Изд-во «Литур», 2000. - 320 с.
6. Бураканова Р. Стиль керівника і ефективність управління/ Р.С. Бураканова //Проблеми теорії та практики управління 2008. № 4. З. 12.
7. Бороздина Г.В. Психология делового общения. / Г.В. Бороздина // Психология делового общения. М. 2003
8. Веснин В. Р. Основы менеджмента / Учебник. – М: ИМПЭ. Изд.Весенин .В.Р.// «Триада, Лтд», 1997. – 384с.
9. Вяткін В. П. Лідерство у студентській групі / В. П. Вяткін. – Москва: Педагогіка, 2010. – 153 с.
- 10.Виханский О.С.,Наумов Менеджмент / О. С. Виханский. А.И.Наумов // Уч. – М.:Изд-во МГУ 2004 - 416 с.
- 11.Волков І.П. Керівнику про людський чинник. / Волков И. П . // Посібник керівництва . – ., 1989. –С.26
- 12.Гуменюк О. Психологія впливу. — Т. : Економічна думка, 2003. — 303с.
13. Євтихов О. В. Стратегії та прийоми лідерства: теорія та практика / О. В. Євтихов. – // Санкт Петербург: Радянська школа, 2014. – 238 с.

14. Демчов В.В. Соціологія. / Демчов В. В // Соціологія . Підручник. - К., 2001
15. Жигалов В.Т., Шимановська Л.М./ В.Т Жигалов Л.М. Шмановська // Основи менеджменту і управлінської діяльності: Підручник. – К.: Вища школа, 1994.-223с
16. Завадський Й. С. Менеджмент / Завадський Й. С. // Т.1 – К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997, - 543 с.
17. Завадський Й.С. Менеджмент. / Й.С Завадський // Основы и теория менеджмента. Том 1. К.: В-во Європейського університету. – 2001. – 542с.
18. Лозниця В. С. Психологія менеджменту / Лозниця В. С. // Навч. Посібник. Психологія менеджменту - К.: КНЕУ. 1997. – 248 с.
19. Платонов С. В., Третьяк В. И. / Платонов С. В. Третьяк В. И. // Искусство управленческой деятельности. – К.: ООО «Издательство Либра», 1996. – 416 с.
20. Паригин Б.Д. Социальная психология. / Б. Д. Паригин // Социальная психология. СПб. 1999.-543с.
21. Кравченка А.І., Історія менеджменту. / Кравченка А. І // Історія менеджменту – М., 2002. – З. 38 – 53.
22. Кнорринг У. І. Теорія і практика искусства управління / У И. Кнорринг // Теория и практика искусства управления. М. 2007. – 581 с.
23. Леонова А.А., Управління персоналом. / Леонова А.А. // Управління персоналом: мистецтво чи наука? Гроші та кредит. – 1988. - №9. – З. 48 – 56.
24. Михайлова С. І . Менеджмент. Навчальний посібник. / С.І.Михайлова. // Нова книга . Менеджмент. Вінниця.2006 – 416с.
25. Менегетті А. Психологія лідера / А. Менегетті; пров. з італійської. // М.: ННБФ «Онтопсихологія», 2006. - 272 с.
26. Максвелл Д., неспростовний закон лідерства. / Максвелл Д. // Закони лідерства - М., 2001. –С.64 – 86.

27. Менегетті А. Психологія лідера / А. Менегетті. // «Онтопсихологія», 2004. – 256 с
28. Мухін Ю. И. Наука управлять людьми. / Мухін Ю. И. // Форум наука управлять людьми, 1995, ст 23-45
29. Новіков Г.В., Сініок Г.Ф., Круш П.В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. – К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – 560с.
30. Романовський О.Г. Типологія лідерства./ О.Г. Романовський // Типологія лідерства .X: ХДПУ. 2000.-532с.// Романовський О.Г. / Типологія лідерства – ст. 532. 2000р.
31. Р.М. Грановская, Элементы практической психологии, Изд-во «Свет», СПб., 1997 // Грановська Р.М. Элементы практической психологии. Изд. Свет.1997.
32. Обозов Н. Н. Щекин Г. В. / Обозов Н. Н. Щекин Г. В. // Психология работы с людьми. Ст . 134.
33. Пугачев В.П., Керівництво персоналом організації. / Пугачев В. П // Керівництво . Персонал організації. – М., 2002. –С.36-45
34. Пачковський Ю. Психологія підприємництва: навчальний посібник / Юрій Пачковський,. - К. : Каравела, 2006. - 407 с.
35. Стаття Кравченко В. Л “Теорія лідерства”. / Кравченко В. Л . // “ Теорія лідерства” - Львів, 1999.
36. Славченко В . Р. Менеджмент. / Славченко В. Р. // Підручник. Менеджмент ст 69 – 120. - К., 2000.
37. Смольков В. Г., Сутність і типологія соціального лідерства./ Смольков В. Г // Сутність і типологія соціального лідерства . – 2001. - №6. – З. 67.
38. Татенко В.А. Від лідерства у природі до природи лідерства / В.А. Татенко // Психолог. - 2006. - № 9. - С. 12-13.
39. Чернявська Т.П. Психологія успішності особистості в бізнесі: [монографія] / Т.П. Чернявська. - Одеса: Астропринт, 2010. - 288 с.

40. Чернявська Т.П. Психологічні Особливості лідерства в бізнесі Т.П. Чернявська // Вісник Харківськ. нац. пед. ун-ту ім. Г.С.Сковороди. Психологія. - Харків: ХНПУ, 2013. - Вип. 45. Ч. I. - С. 260 - 269.
- 41.Шпалинский У. У. Психология менеджменту. М.: УРАО. 2006. – 184 .// Шпалинський У.У. Психология менеджменту ст. 184.
- 42.Яхонтова Е.С. Ефективність управлінського лідерства. – М., 2002. –С. 64-72.// Яхтонова Е.С. Ефективність управлінського лідерства. М 2002 р./ ст. 231-240.

ДОДАТКИ

Діагностика лідерських здібностей. Інструкція. Вам пропонується 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Довго не замислюйтеся над висловлюваннями. Якщо сумніваєтеся, усе – таки зробіть оцінку на «+» або «-» на користь тієї альтернативної відповіді, до якої ви більше схильєтеся.

Тест .

1. Чи часто ви перебуваєте в центрі уваги навколишніх?
 - а) так
 - б) ні
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей мають більш високе службове становище, ніж ви?
 - а) так
 - б) ні
3. Перебуваючи на зборах людей, різних вам за службовим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлюючи свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так
 - б) ні
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так
 - б) ні
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам удається переконати когось у чому – не будь?
 - а) так
 - б) ні
6. Чи трапляється так, що вас називають нерішучою людиною?

а) так

б) ні

7. Чи згодні ви з твердженням: «Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей»?

а) так

б) ні

8. Чи відчуваєте ви нагальну потребу в порадниках, що міг би спрямувати вашу професійну активність?

а) так

б) ні

9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми?

а) так

б) ні

10. Чи доставляє вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так

б) ні

11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, що дозволяло б вам бути у центрі уваги і контролювати ситуацію?

а) так

б) ні

12. Чи вважаєте ви, що викликаєте у людей враження значущості (імпозантності) ?

а) так

б) ні

13. Чи вважаєте ви себе мрійником?

а) так

б) ні

14. Чи губитися ви, якщо люди, що оточують вас, виражають незгвами?

а) так

б) ні

15. Чи траплялося вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових спортивних та інших команд та колективів?

а) так

б) ні

16. Якщо те, що намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будите раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого – не будь іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якщо він керує, й особисто брав участь у ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви прагнете працювати?

а) з покірними людьми;

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій?

а) так

б) ні

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви зіштовхувалися з владністю вашого батька?

а) так

б) ні

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згодний?

а) так

б) ні

22. Уявіть собі таку сцену, під час прогулянки з друзями полісу ви дії?

- а) надасте ухвалити рішення найбільш компетентному з вас;
- б) просто не будите нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є такі прислів'я: «Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті».

Чи справедлива вона?

- а) так
- б) ні

24. Чи вважаєте ви себе людиною, що має вплив на інших?

- а) так
- б) ні

25. Чи може невдача в прояві ініціатив змусити вас більше ніколи цього не робити?

- а) так
- б) ні

26. Хто на ваш погляд справжній лідер?

- а) найбільш компетентніший чоловік;
- б) той, у кого найсильніший характер.

27. Чи завжди ви намагаєтеся розуміти і по достоїнству оцінити людей?

- а) так
- б) ні

28. Чи поважаєте ви дисципліну?

- а) так
- б) ні

29. Якому з наступних двох керівників ви віддасте перевагу?

- а) тому, хто все вирішує сам;
- б) тому, хто завжди радиться і прислухається до думок інших.

30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, у якому ви працюєте?

- а) колегіальний;
- б) авторитарний.

31. Чи часто у вас виникає враження, що інші зловживають вами?

а) так

б) ні

32. Який з наступних портретів більше нагадує вас?

а) чоловік з голосним голосом, вираженими жестами за словом у кишеню не полізе;

б) чоловіком зі спокійним тихим голосом; стриманий, замислений.

33. Як ви проведитиметеся на зборах і на раді, якщо вважаєте свою думку єдино правильною, але інші з вами не згодні?

а) промовчите;

б) будите обстоювати свою думку.

34. Чи підкоряєте ви свої інтереси і поведження інших людей в справі, якою займаєтеся?

а) так

б) ні

35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладена відповідальність за яку – не будь справу?

а) так

б) ні

36. Чому б ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом гарної людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того, щоб сімейне життя було б гарним, необхідно, щоб рішення в родині приймав один з подружжя»?

а) згодний;

б) незгодний.

38. Чи траплялося вам купувати що – не будь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так

б) ні

39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності гарними?
- а) так
 - б) ні
40. Як ви поведетесь, зіштовхнувшись з труднощами?
- а) опускаєте руки;
 - б) з'являється сильне бажання їх подолати.
41. Чи дорікаєте ви людям, якщо вони на це заслуговують?
- а) так
 - б) ні
42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження?
- а) так
 - б) ні
43. Як ви вчините, якщо вам запропонують реорганізувати вашу установу або організацію?
- а) запроваджу потрібні зміни негайно;
 - б) не буду квапитися і спочатку все ретельно обміркую.
44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?
- а) так
 - б) ні
45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того, щоб бути щасливим треба жити непомітно» ?
- а) так
 - б) ні
46. Чи вважаєте ви, що людина повинна зробити що – не будь видатне?
- а) так
 - б) ні
47. Ким би ви прагнули стати?
- а) художником, поетом, композитором, ученим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

а) гучну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, очікуючи зустрічі з важливими і відомими людьми?

а) так

б) ні

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша?

а) так

б) ні

Бланк відповідей

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	

Оцінка результатів тестування

Сума балів за ваші відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальника.

Ключ до опитувальника

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що збігається з ключем, випробуваний одержує один бал, в іншому випадку – 0 балів. Отриману суму балів запишіть в останній стовпчик бланка для відповідей.

Оцінка лідерства

Якщо сума балів виявилася менше 25, то якості лідера виражені слабо. Якщо сума балів у межах від 26-35, то якості лідера виражені середньою мірою. Якщо сума балів виявилася від 36-40, то лідерські якості виражені сильно. Якщо сума балів більш 40, то дана людина як лідер схильний до диктату.

Інтерпретація

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей. Якими характерологічними рисами особистості повинен володіти дійсний лідер? Такими ознаками, як відзначають Є. Жариков і Є. Крушельницькій, можуть служити наступні прояви: вольовий, здатний долати перешкоди на шляху до мети; наполегливий, уміє розумно ризикувати; терплячий, готовий довго і добре виконувати одноманітно нецікаву роботу; ініціативний і прагне працювати без дріб'язкової опіки, незалежний; психічно стійкий і не дає захопити себе нереальними пропозиціями; добре пристосовується до нових умов і вимог; самокритичний, тверезо оцінює не тільки свої успіхи але й невдачі;

вимогливий до себе й інших, уміє вимагати звіт за доручену роботу; критичний, здатний бачити в привабливих пропозиціях слабкі сторони; надійний, дотримує слова, на нього можна покласти; витривалий, може працювати навіть в умовах перевантажень; сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами; стресостійкий, не втрачає самовладання і працездатності в екстремальних ситуаціях; оптимістичний, ставиться до труднощів як до неминучих і переборних перешкод; рішучий, здатний самостійно і вчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе; здатний змінювати стиль поведінки залежно від умов, може і вимагати, і підбадьорити. Представлена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером.

2. Опитувальник суб'єктивного контролю.

Опитувальник УСК (рівень суб'єктивного контролю) Джуліана Роттера діагностує локалізацію контролю над значущими подіями, в інших словах - рівень особистої відповідальності. В основі його лежить розрізнення двох локусів контролю - інтернального і екстернального і, відповідно, двох типів людей - інтерналів і екстерналів.

Інтернальний тип. Людина вважає, що відбуваються з ним події залежать насамперед від його особистісних якостей (компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей тощо) і є закономірними наслідками його власної діяльності.

Екстернальний тип. Чоловік переконаний, що його успіхи і невдачі залежать насамперед від зовнішніх обставин - умов навколишнього середовища, дій інших людей, випадковості, везіння чи невезіння і т. д.

Будь-який індивід займає певну позицію на континуумі, що задається цими полярними локусами контролю.

Текст опитувальника

Інструкція: Вам буде запропоновано 44 твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6-бальною шкалою: -3 -2 -1 +1 +2 +3, від повного заперечення (-3) до повної згоди (+3).

Іншими словами, поставте проти кожного твердження бал від одиниці до трійки з відповідним знаком «+» (згода) або «-» (незгода).

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається тому, що люди не захотіли пристосуватися одне до одного.
3. Хвороба - справа випадку; якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.
4. Люди виявляються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини-батьки і добробут впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли керівник повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.
10. Мої оцінки в школі, в інституті часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою викладача) більше, ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я будую плани, то, загалом, вірю, що зможу здійснити їх.
12. Те, що багатьом людям здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі і ліки.
14. Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися, налагодити сімейне життя все одно не зможуть.
15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває гідно оцінений іншими.
16. Люди виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Думаю, що випадок чи доля не грають важливої ролі в моєму житті.
18. Я не намагаюся планувати далеко вперед, оскільки багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі найбільше залежали від моїх зусиль і рівня підготовленості.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю відповідальність за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я волію таке керівництво, при якому можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху в своїх справах.

25. В кінці кінців, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в сформованих обставинах.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе майже кожного.
28. На підростаюче покоління впливає так багато обставин, що зусилля батьків по його вихованню часто виявляються марними.
29. Те, що зі мною трапляється, це справа моїх власних рук.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.
31. Чоловік, який не зміг добитися успіху у своїй роботі, швидше за все, не проявив достатньо зусиль.
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, що хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винні інші люди, ніж я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за ним стежити і правильно одягати.
35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми не вирішаться самі собою.
36. Успіх є результатом наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним людям і не подобаюсь іншим.

39. Я завжди віддаю перевагу приймати рішення і діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших людей чи на долю.
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при самому сильному бажанні.
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, мають звинувачувати в цьому тільки самих себе.
43. Багато мої успіхи були можливі тільки завдяки допомозі інших людей.
44. Більшість моїх невдач сталося від невміння, незнання чи ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.
3. Тест опитувальник Мехрабяна.

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 своего согласия или несогласия. При этом на бланке для ответов против номера утверждения

поставьте цифру, которая соответствует степени вашего согласия. Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание.

Тест – форма А (для мужчин)

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

12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.
13. В свободное от работы время я овладеваю какой-нибудь игрой скорее для развития умений, чем для отдыха и развлечений.
14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как считаю нужным, пусть даже с 50%-ным риском ошибиться, чем делать его так, как мне советуют другие.
15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 500 рублей и может остаться на таком уровне неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 300 рублей и есть гарантия, что не позднее, чем через полгода я буду получать 2000 рублей.
16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один с секундомером в руках.
17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу вопросам, требующим высказывания своего мнения.
19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достичь большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.
20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
21. бы я мог вернуться к одному из незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно ее решить.
23. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за

помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Тест – форма Б (для женщин)

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

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

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

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы,

чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получиться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции хорошо определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызывает скорее страх неудачи, чем надежда на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.

8. Я предпочла бы важное и трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

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

12. Если бы я собиралась играть в карты, то скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники примерно равны по силам.

14. После неудачи я скорее становлюсь более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.

15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успехи.

16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.

17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.

18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану

выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.

19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить за это же время два-три дела.

20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.

21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате и мы бы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем предоставить сделать это кому-то другому.

22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-нибудь за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.

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

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

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

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем знакомое задание, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решать аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают на то, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

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