

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна

Должность: проректор по учебной работе

Дата подписания: 25.09.2019 10:21:10

Уникальный программный ключ:

0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11e20bf75e745d144851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра охраны труда и окружающей среды

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 11 » 09

2019 г.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАТОРСКИХ И КОММУНИКАТИВНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА

Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине «Психофизиологические основы безопасности» для студентов направления 20.03.01

Курск 2019

УДК 331.44

Составители: Л.В. Шульга, А.Н. Барков

Рецензент

Кандидат технических наук, доцент *Г.П. Тимофеев*

Определение организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала : методические указания к проведению практической работы / Юго-Запад. гос. ун-т. : сост. Л.В.Шульга, А.Н. Барков. – Курск, 2019. – 11 с. : табл. 1. – Библиогр.: с. 11.

Излагаются методические рекомендации по определению организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала.

Методические указания предназначены для студентов направления 20.03.01 очной и заочной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 15.03.19. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 0,5. Уч.-изд.л. 0,4. Тираж 100 экз. Заказ 245. Бесплатно.
Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября

Цель работы:

- ознакомиться с методикой определения организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала;
- провести оценку организаторских и коммуникативных качеств у одного из студентов группы.

Общие положения

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение и воспитание подчиненных. Подобная деятельность невозможна без общения между людьми. Именно общение определяет качественные характеристики таких понятий, как коммуникабельность, межличностное взаимодействие, межличностная перцепция (восприятие и оценка людьми друг друга) и т. п.

Общение- это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Общение имеет *три стороны проявления*: коммуникативную, интерактивную и перцептивную.

Коммуникативная сторона общения проявляется через действия личности, сознательно ориентированные на их смысловое восприятие другими людьми.

Интерактивная сторона общения (от *англ.* interaction- взаимодействие) представляет собой взаимодействие (и воздействие друг на друга) людей в процессе межличностных отношений.

Перцептивная сторона общения (от *лат.* perceptio- восприятие) представляет собой восприятие и оценку людьми социальных объектов (других людей, самих себя, групп, других социальных общностей).

Все стороны общения взаимосвязаны и взаимообусловлены.

При рассмотрении общения как взаимодействия людей необходимо принимать во внимание цель общения. Такой целью является удовлетворение потребности в совместной деятельности. Результат общения - изменение поведения и деятельности других людей. Об-

щение здесь выступает как межличностное взаимодействие, т. е. как процесс непосредственного или опосредованного воздействия (и взаимодействия) объектов друг на друга в ходе совместной деятельности.

Совместная деятельность протекает в условиях социального контроля, на основе социальных норм и принятых в обществе образцов поведения. Ими регламентируются взаимодействия и взаимоотношения людей в совместной деятельности.

Таким образом, интерактивная сторона общения проявляется в обмене информацией и в усилиях людей по организации совместных действий.

Основным условием успешности общения является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах протекающим гладко и лишенным внутренних противоречий. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций. Это иногда оборачивается взаимной враждебностью, возникают межличностные конфликты. Причины конфликтов могут быть самые разнообразные, например взаимоисключающие интересы общающихся или непреодолимые смысловые барьеры. Так, непонимание смысла высказывания, требования, приказа препятствует эффективному взаимодействию партнеров.

Таким образом, при взаимодействии в деятельности важно взаимопонимание, т. е. восприятие человека человеком, и изучение особенностей межличностной перцепции. Впечатление, которое возникает при восприятии человека, играет важную регулятивную роль в общении. На основе восприятия человека человеком формируется представление о намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках партнера. Это процесс двусторонний: каждый из партнеров по общению уподобляет себя другому. Следовательно, при взаимодействии в деятельности должны быть приняты в расчет потребности, мотивы и установки всех участников общения.

В обыденной жизни люди зачастую не знают действительных причин поведения партнеров по общению и начинают устанавливать причины поведения, основываясь на сходстве поведения воспринимаемого лица с поведением другого индивида либо на основе собственных мотивов поведения, которые могут возникнуть или которые возникали в прошлом в аналогичных ситуациях.

Критериальный аппарат по фактору общения может быть представлен следующими качественными показателями.

1. *Коммуникабельность* (определяются коммуникативные и организаторские способности личности) - показатель коммуникативной стороны общения.

2. *Совместимость и сработанность* (определяются уровни совместимости и сработанности индивида в совместной деятельности, в группе) - показатели интерактивной стороны общения.

3. *Толерантность* (определяется степень толерантности при взаимоотношениях индивида с группой, с другими людьми) - показатель перцептивной стороны общения (социальной межличностной перцепции).

В современной психологии труда организаторские способности часто делят на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.

В группу организаторского чутья включаются следующие компоненты:

– *психологическая сообразительность* - быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силах, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;

– *практический психологический ум*- умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;

– *психологический такт*- умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе организаторских качеств относят качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

– *общественная энергичность* - способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически- речевые и практическое воздействие через личный пример;

– *взыскательность*, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;

– *критичность* - способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств - склонность к организаторской деятельности - выделяют способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

Для оценки коммуникативных и организаторских способностей используются различные методики. Одной из таких методик, используемых в психологии труда, является методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2). Данная методика предназначена для выявления коммуникативных и организаторских способностей личности (умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремление расширять контакты, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявлять инициативу и т.д.).

Задание

Оценить коммуникативные и организаторские склонности студента своей группы

Порядок выполнения работы.

1. Изучить методику оценки коммуникативных и организаторских склонностей
2. Оценить коммуникативные и организаторские склонности интервьюируемого.

Методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2).

Инструкция

Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый из вопросов следует ответить «Да» или «Нет». Если Вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики - 10÷15 минут.

Текст опросника

1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненной Вам кем-либо из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включаться в новые для Вас компании (коллективы)?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы затруднения, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли, что Вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов тестирования

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью Ключа для обработки данных «КОС-2».

За каждый ответ «Да» и ответ «Нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в Ключе, отдельно по соответствующим склонностям приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей:

- 1 ÷ 4 балла - очень низкий
- 5 ÷ 8 баллов - низкий
- 9 ÷ 12 баллов - средний
- 13 ÷ 16 баллов - высокий
- 17 ÷ 20 баллов - высший

Испытуемые, получившие оценку 1÷4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5÷8 баллов, имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9÷12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое мнение. Однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка в 13÷16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17÷20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия, настойчивы и одержимы в деятельности.

Таблица - Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

Коммуникативные склонности	(+) Да	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
	(-) Нет	3, 7, 11, 15, 19, 23,27, 31, 35, 39
Организаторские склонности	(+) Да	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
	(-) Нет	4, 8, 12, 16, 20, 24,28,32, 36, 40

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию «коммуникативные качества личности».
2. Дайте определение понятию «организационные качества личности».
3. Охарактеризуйте методики, применяемые в психологии труда, для определения организаторских и коммуникативных качеств специалиста-профессионала.
4. Охарактеризуйте *критериальный аппарат* по фактору общения.

Библиографический список

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 249 с.
3. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996. – 256 с.
4. Реан А.А. Психология личности. Социализация, поведение, общение. – СПб.: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2003. – 416 с.
5. Практикум по инженерной психологии и эргономике: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С.К. Сергиенко и др., Под ред. Ю.К. Стрелкова. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. - 179 с.