

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ульяновский Государственный Университет»

На правах рукописи

СИМАНОВСКАЯ Мария Александровна

**ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ В СТРУКТУРЕ
СУБЪЕКТНО – ЦЕНТРИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ ПОДБОРА
РАБОЧЕЙ КОМАНДЫ**

Специальность 19.00.05 – «Социальная психология»

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент

Калинин Игорь Викторович

Ульяновск 2015

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 4 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ СУБЪЕКТОВ | 18 |
| 1.1. Представления о ценностях и ценностных ориентациях в работах зарубежных и отечественных авторов..... | 18 |
| 1.1.1. Основные подходы к проблеме ценностей и ценностных ориентаций в работах зарубежных авторов..... | 18 |
| 1.1.2. Основные подходы к пониманию ценностей и ценностных ориентаций в работах отечественных авторов..... | 25 |
| 1.2. Проблематика изучения модусов «Быть» и «Иметь»..... | 34 |
| 1.3. Анализ динамических процессов малой группы, их составляющих..... | 48 |
| 1.3.1. Проблематика малой группы..... | 48 |
| 1.3.2. Роль взаимодействия в динамических структурах малой группы..... | 52 |
| 1.4. Структура элементов подбора кадров..... | 59 |
| 1.4.1. Характеристика субъектов подбора..... | 61 |
| 1.4.2. Принципы и стратегии подбора..... | 65 |
| ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В СИТУАЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТНО – ЦЕНТРИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ ПОДБОРА РАБОЧЕЙ КОМАНДЫ..... | 73 |
| 2.1. Концептуальная модель исследования ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды..... | 73 |
| 2.1.1. Теоретическая модель исследования..... | 73 |
| 2.1.2. Описание объекта, выборки и методов исследования, этапы его проведения..... | 80 |
| 2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования ценностных предпочтений в процессе реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды в ситуации игровой конкуренции..... | 91 |
| 2.2.1. Анализ и обработка полученных результатов..... | 91 |
| 2.2.2. Интерпретация результатов исследования..... | 94 |
| 2.3. Исследование взаимосвязи модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с социально-психологическими характеристиками субъектов подбора | 132 |

| | |
|--|-----|
| 2.3.1. Анализ и интерпретация результатов корреляции..... | 133 |
| 2.4. Изучение ценностных предпочтений при подборе рабочих групп у субъектов управленческой деятельности..... | 150 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 160 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ..... | 166 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 186 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В условиях преобразования российского общества, связанного возрастанием конкуренции на внешнем и внутреннем рынке России, а также с корректировкой внешнего политического и экономического курсов страны, особую значимость приобретает ценностный контекст существования человека. Однако, несмотря на достаточно большое количество публикаций по ценностной проблематике в отечественной и зарубежной литературе, до сих пор существуют «белые пятна», требующие своего исследования. Это объясняется целым рядом причин: это и новая рефлексия бывших ценностей; и усилившееся противостояние между традиционными ценностями и ценностями нового формата; и новое осмысление ценностей личных, идущих от самого человека, и ценностей, задаваемых как со стороны Российского, так и мирового сообщества; и попытка в различении ценностей декларируемых и ценностей реальных; и попытка вычлениить те ценностные основания, которые, располагаясь в фундаменте психической организации человека, относятся к глубинным проявлениям его личности и субъектности, оставаясь при этом практически неизменными на протяжении длительного исторического периода. К отдельному блоку причин можно отнести усиление внимания к вопросу о роли ценностной составляющей в процессе комплектования лидерами и руководителями групп самого различного формата: от управленческой команды до рабочих групп исполнительского уровня.

Таким образом, на современном этапе развития психологической науки можно констатировать целый ряд противоречий, которые могут быть преодолены в результате специально организованного исследования:

- между мотивами, которыми реально руководствуется субъект и ценностями, которые декларируются им в качестве мотивировки собственных действий и поступков, хотя это и не вполне соответствует действительности;
- между реальной мотивацией действий субъектов различного уровня, происходящей с не всегда осознаваемого уровня психической активации деятель-

ности субъекта, и арсеналом средств по выявлению этой мотивации, который зачастую апеллирует только к сознательному уровню регуляции поведения;

- между ценностными основами личных предпочтений в выборе партнеров по взаимодействию, с которыми удобно работать, и требованиями к профессиональному и личностному набору характеристик специалистов, заданных функциями рабочего места и разнообразными регламентами организации;
- между существующим в психологической науке направлениями по изучению успешно действующих объединений людей, с одной стороны, и реально присутствующим в управленческой практике способами образования указанных объединений, с другой стороны;

Указанные противоречия, анализ психологической, философской, социологической и педагогической литературы, а также исследования эмпирического характера выявили следующую проблему: уровень теоретической разработанности и методического обеспечения программ, направленных на изучение функционирования различных групп исполнительского уровня, не в полной мере учитывают ценностные предпочтения субъектов подбора в ситуации реализации ими различных стратегий комплектования этих групп. На решение этой проблемы и было направлено настоящее исследование.

В связи с обозначенным выше актуальность сформулированной нами темы представляется очевидной.

Понятие ценностей как в отечественной (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев, Б.Д. Парыгин, С.Л. Рубинштейн, А.В. Серый, Ю.В. Синягин, В.А. Ядов, М.С. Яницкий и другие), так и в зарубежной психологии (А. Маслоу, М. Рокич, Э. Фромм, Л. Лэнгле, Э. Шостром, Б. Шледер, Р. Ингlexарт, Е. Олдемейер и другие) представлено целым рядом концепций, подходов и направлений, среди которых в рамках нашей работы особый интерес вызывает подход Э. Фромма.

Концепция модусов «Быть» и «Иметь», представленная Э. Фроммом в его методологической работе «Иметь или быть», достаточно часто цитируется в рамках гуманистической психологии и, являясь классической, бесспорно, актуальна

для современного общества. Следует отметить, что с каждым годом наблюдается нарастание обращения к наследию как отечественных, так и зарубежных авторов, труды которых в психологической науке считаются классическими. В отечественной науке можно обнаружить ряд работ, связанных с творческим наследием Э. Фромма (П.С. Гуревич, А.А. Медова, В.И. Добренъков, В.В. Фетискин, А.Е. Чирикова, Г.И. Садыков и другие).

Рассматривая важные вопросы структуры, возникновения, формирования, роли и значения ценностных категорий в личностной системе индивида и раскрывая сущность функционирования элементов ценностной сферы личности, авторы употребляют свою специфическую терминологию. Это ставит отдельную задачу выявить и сопоставить теоретические конструкты в работах представителей различных психологических направлений как в синхроническом, так и диахроническом временных аспектах.

И хотя по отношению к вводимым в терминологический обиход конструктам не всегда удается установить логику их возникновения и приоритетность того или иного (отечественного или зарубежного) автора в отношении вводимых категорий, однако на интуитивном уровне явно ощущается общность их смысловой нагрузки. Так за конструктом «Быть», противопоставляемого Э. Фроммом значениям «Иметь» и «Казаться», в неявном виде можно обнаружить психологическую сущность понятий «самореализация» и «самоосуществление», широко используемые в отечественной психологической традиции. За понятием «Иметь» («Обладать») можно усмотреть характерную для марксистской традиции категорию «присвоение» (готового опыта, знаний, материальных ценностей и т.д., и т.п.).

Сам же Э. Фромм, рассматривая модусы «Быть» и «Иметь» как фундаментальные позиции человеческого существования, расшифровывает их следующим образом: «Быть» подразумевает реализацию своих способностей, саморазвитие и самопознание; «Иметь» включает желание все окружение превратить в объекты своего обладания и подразумевает реализацию потребительского отношения к окружающей действительности. Выделив данные модусные ориентации в результате, преимущественно, теоретического анализа, и, показав варианты их проявления

в различных сферах жизнедеятельности, сопряженные с индивидуально-психологической, когнитивной и эмоционально-волевой сферами человеческого существования (вера, любовь, память, власть, знание и др.), Э. Фромм ограничился описательной представленностью своей модели. При этом, определив только альтернативный (оппозитный, поляризованный) вариант сочетания указанных категорий (либо «Быть», либо «Иметь»), он значительно сузил эвристический смысл своего подхода. Это дало возможность ряду отечественных авторов (И.В. Калинин, Ю.В. Резниченко) продолжить изучение модусных ориентаций и расширить их сочетаемость до ортогонального (сопряженного, неполяризованного) варианта (И.В. Калинин).

Анализ, проведенный в рамках диссертационного исследования Ю.В. Резниченко (под руководством И.В. Калинина), с применением специально модифицированной для исследовательских целей технологии опосредованной диагностики психических состояний С.С. Шипшина, показал возможность проявления модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» не только на каждом из уровней базисных мотивов пирамиды (А. Маслоу), но и в рамках концепции терминальных и инструментальных ценностных ориентаций (М. Рокич).

Анализируя проблему модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» в литературе последних лет, следует отметить отсутствие исчерпывающего исследования по рассматриваемой теме. Учитывая многогранность, фундаментальность, а также недостаточную разработанность данной проблемы в эмпирических исследованиях, представляется актуальным дальнейшее исследование модусов «Быть» и «Иметь», причем не только на индивидуальном уровне, но и на уровне интерактивного контекста деятельности: подбора рабочих групп, реализуемого субъектами различных уровней, а точнее, ценностного аспекта комплектования групп, способных успешно функционировать в условиях современной действительности.

Несмотря на исследовательский интерес к проблеме подбора, которая зачастую незаслуженно сужается до процедуры профессионального отбора, в большинстве случаев процесс комплектования групп рассматривается только в рамках этапов управления кадрами и ограничивается заданными алгоритмами и техноло-

гиями. Вместе с тем комплектование групп различного уровня находится в определенной зависимости от субъекта, осуществляющего подбор, и в целом ряде случаев его невозможно рассматривать в отрыве от ценностно-мотивационной сферы руководителя, которая достаточно жёстко детерминирует сами стратегии подбора: «под свою индивидуальность» и/или «под индивидуальность другого» (субъектно-центрированный локус подбора); «под свою задачу» и/или «задачу, заданную извне» (телеологически заданный вектор подбора) (И.В.Калинин). В связи с этим представляется актуальным исследование проблемы ценностных предпочтений субъектов в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

Необходимость развития конструктов «Быть» и «Иметь», их конкретизации в интерактивном контексте процесса подбора, необходимость учитывать в процессе подбора ценностные предпочтения субъектов, занимающихся комплектованием групп, а также отсутствие исследовательских разработок по данной проблеме определили выбор темы исследования.

Цель исследования: изучение ценностных предпочтений субъектов с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» при реализации ими стратегий комплектования группы «подбор под свою индивидуальность» и «подбор под индивидуальность другого».

Задачи исследования:

1. На основе теоретического анализа отечественных и зарубежных публикаций обосновать возможность использования понятий, выделенных в работах Э. Фромма (модусов человеческого существования «Быть» и «Иметь»), в качестве теоретических конструктов для анализа ценностных предпочтений субъектов подбора.

2. Осуществить конкретизацию и операционализацию теоретических конструктов «Быть» и «Иметь» в рамках методического приема, позволяющего дифференцировать исследуемый контингент в соответствии с модусными ориентациями.

3. Выявить роль ценностных предпочтений и характеристик личности в

контексте различных способов и стратегий комплектования субъектами подбора групп различного типа.

4. Изучить различия ценностных предпочтений и характеристик у субъектов, реализующих различные стратегии подбора рабочих групп, как в ситуации смоделированной игровой конкуренции, так и в реальной практической деятельности руководителей.

5. Установить взаимосвязь модусов «Быть» и «Иметь» с внутриличностными характеристиками у субъектов подбора.

Объект исследования: ценностные предпочтения в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

Предмет исследования: различия ценностных предпочтений у субъектов с модусам «Быть» и «Иметь», реализующих стратегии подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого».

В качестве гипотез выступили следующие положения:

1. Между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабочих команд («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), существуют различия, отражающие специфику комплектования групп.
2. Лидеры, реализующие стратегии подбора разной субъектной направленности («под себя» и «под другого»), могут обнаруживать различия в сосредоточении вокруг субъекта подбора исполнителей с различной модусной ориентацией.
3. Эффективность групп, укомплектованных их лидерами с применением стратегии «подбор под свою индивидуальность», может отличаться от эффективности групп, укомплектованных «под индивидуальность другого».

Теоретической и методологической основой исследования стали положения личностно-деятельного подхода (А.Н. Леонтьев, Л.С. Выготский, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь и другие); взгляды на природу ценностной сферы личности представителей отечественной психологии (Д.А. Леонтьев, М.С. Яницкий, А.А. Бодалев, М.Ю. Жуков, Б.Г. Ананьев, Б.Д. Парыгин, С.С. Бубнова, Ф.Е. Василюк, А.В. Серый, В.Э. Чудновский, В.А. Ядов и другие);

взгляды на природу ценностной сферы личностей представителей зарубежной психологии (Ф. Херцберг, А. Маслоу, М. Рокич, Л. Лэнгле, Э. Фромм, В. Франкл, Д. Рисмен, Э. Шостром). Анализ динамических процессов в малой группе и их составляющих проводился с учетом трудов А.В. Петровского, Г.М. Андреевой, Р.Л. Кричевского, А.В. Карпова, Н.В. Ключевой, Ю.В. Синягина, М. Белбина, А.Л. Журавлева и других. Аспекты подбора кадров рассматривались с опорой на работы А.А. Деркача, Ю.В. Синягина, И.В. Калинина, Е.А. Климовой, Ф. Генова и других.

Методы исследования. В качестве психодиагностических методик для сбора данных использовались: тест ценностных ориентаций М. Рокича (ТЦО); тест на определение предпочитаемой групповой роли М. Белбина (в адаптации А.Г. Шмелева, 2001); методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу); тест О.Ф. Потемкиной для диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

В целях математико-статистической обработки данных были проведены сравнительный анализ достоверности различий выраженности переменных (U-критерий Манна-Уитни); корреляционный анализ (коэффициент корреляции r -Спирмена) в программе SPSS 13.0 for Windows.

Достоверность и обоснованность проведенного исследования обеспечиваются теоретико-методологической базой программы исследования, репрезентативностью выборки респондентов, двухуровневой моделью получения результатов, статистической значимостью эмпирических данных, использованием комплекса методов, адекватных его предмету, задачам, гипотезам.

Эмпирическая база. Общее число испытуемых составило 541 человек, среди них 462 студента из двух университетов города Ульяновска: Ульяновского государственного университета (265 человек) и Московского филиала Института международного права и экономики (ИМППЭ) им. А.С. Грибоедова (197 человек). Число руководителей, различного ранга предприятий г. Казани и г. Ульяновска, составило 79 человек.

Исследование проводилось в течение 2006-2015 гг. *Первый этап* (2006-2008 гг.) заключался в проведении теоретического анализа научной литературы, определении объекта и предмета исследования, постановке целей и задач работы, определении теоретических и методологических основ, а также в обосновании актуальности проблемы исследования и постановке рабочих гипотез. *На втором этапе* (2008-2010 гг.) определялись эмпирические методы диагностики, адекватные целям исследования. На основании работы Э. Фромма «Иметь или быть» была разработана анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений». Пилотажное исследование было проведено на этом же этапе. *На третьем этапе* (2010-2015 гг.) было проведено эмпирическое исследование ценностных предпочтений субъектов, реализующих разные стратегии подбора рабочих групп, и анализ полученных результатов. Подведены итоги и сформулированы выводы на основе методов математической статистики.

Научная новизна работы заключается в расширении теоретической и эмпирической основ изучения процесса комплектования рабочих команд со стороны ценностных детерминант их подбора; в рассмотрении ценностных основ подбора через призму фундаментальных модусов человеческого существования «Быть» и «Иметь»; в наполнении обозначенных теоретических конструктов конкретным психологическим смыслом, а также в операционализации психологического содержания изучаемых теоретических конструктов на уровень конкретного методического приема, позволяющего дифференцировать изучаемую выборку в соответствии с модусными ориентациями.

По сравнению с предыдущими социально-психологическими исследованиями, ставящими преимущественный акцент на изучении групповой динамики в контексте уже сформированных групп, в работе представлены результаты изучения процесса комплектования групп через призму субъектно-центрированной стратегии их подбора («под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), которые составляют специфический аспект процесса группообразования.

Исследование проясняет характер ценностных предпочтений выбора лидера-

ми групп субъектов последующей совместной деятельности через ориентированность на тот или иной способ существования («Быть» / «Иметь») в контексте стратегий комплектования рабочих групп («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»). В процессе исследования установлено, что в зависимости от принципов человеческого существования «Быть» и «Иметь», сопряженных со способами комплектования групп (стратегия подбора «под себя» и стратегия подбора «под другого»), обнаруживаются специфические статистически значимые различия в групповых составах и психологических показателях, выявленных на уровне ролевых позиций (методика М. Белбина), ценностных ориентаций (методика М. Рокича), социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина), базовых мотивационных потребностей (методика А. Маслоу).

Эмпирически установлено, что субъектами подбора становятся личности с определенными внутриличностными характеристиками, которые группа может использовать для достижения своих целей и задач. Выявлена взаимосвязь выделенных модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с ролевыми позициями, социально-психологическими установками и ценностными ориентациями у личностей, которые были выдвинуты группой в позицию субъектов подбора (руководителей групповой деятельности).

Теоретическая значимость исследования. Исследование ценностных предпочтений в комплектовании рабочих групп («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого») в контексте способов существования («Быть» / «Иметь»), углубляя представление о ценностных регуляторах процесса группообразования, вносит вклад в понимание фундаментальной проблемы социальной психологии относительно детерминации образования малой группы. Расширяя представление о причинах возникновения малых групп, исследование обращает внимание не столько на объективные причины их возникновения, сколько на причины субъективного характера, связанные с модусными ориентациями субъектов подбора.

Результаты исследования, уточняя содержание модусов «Быть» и «Иметь»

посредством обнаружения за философским содержанием указанных теоретических конструктов их конкретизированного психологического смысла (процессуальность, результативность, темпоральность и т.д.), вносят вклад в понимание детерминации поведения человека в организации с позиций не только потребительского, но и бытийного уровней.

Дополняя результаты предыдущих социально-психологических исследований, работа расширяет знание о ценностных детерминантах индивидуального поведения человека до осмысления его интерактивного контекста, что позволяет уточнить теорию «ценностного обмена в феномене лидерства и руководства» с позиций учета исследуемых модусных ориентаций. В частности, подтверждены положения о том, что лидеры с модусной ориентацией «Иметь» направлены на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могут использовать в групповой деятельности, а лидеры, склонные к реализации глубинной тенденции «Быть», при определении к себе в группу подбираемых лиц в большей мере ориентированы на принцип «сходства». Таким образом, выявленные результаты обогащают представления о ценностных детерминантах поведения руководителей в процессе комплектования групп, тем самым внося определенный вклад в психологические исследования субъектов управленческой деятельности в рамках процесса подбора рабочих групп.

В работе представлена двухуровневая модель получения и сопоставления результатов исследования: в «лабораторных условиях» при изучении процесса подбора в ситуации игровой конкуренции и непосредственно на субъектах управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации. Предложенная модель исследования, внося свой вклад в изучение проблемы ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды, соответствует требованиям экологической валидности и получения эмпирических результатов в экспериментальной социальной психологии и экспериментальной психологии в целом. Результаты, совпавшие на обоих уровнях исследования, не только включены в контекст построения эмпирического фундамента социальной психологии, но и способствуют даль-

нейшему развитию концептуальных и теоретических оснований изучения проблемы подбора в социальной психологии.

Полученные результаты определяют целесообразность дальнейшей конкретизации модусов «Быть» и «Иметь» на других уровнях взаимодействия (групповом) и изучения условий формирования данных категорий в современной социально-экономической среде. Ставится также перспективная задача дальнейшего изучения стратегий подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» в контексте различных форм сопряжения модусов «Быть» и «Иметь».

Практическая значимость исследования определяется тем, что знание о ценностных предпочтениях субъектов, реализующих стратегии подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого», о роли модусных ориентации «Быть» и «Иметь» в данном процессе, позволяет прогнозировать возможный групповой состав будущих рабочих команд и их эффективность в достижении определенной цели.

Описанные результаты могут рассматриваться при решении задач прикладного характера в различных областях психологического знания (социальная психология, психология менеджмента, психология труда и др.). Информация, полученная в исследовании, может быть использована в консультационных и профилактических целях.

Выявленные результаты ценностных предпочтений субъектов подбора могут выступать в качестве одной из основ для построения различных типов тренингов и обучающих программ, направленных на осознание процесса формирования рабочих групп. Результаты исследования могут быть использованы для составления рекомендаций и коррекций по оптимизации процесса комплектования рабочих групп в области управленческих структур и организаций, занимающихся подбором персонала. Раскрытая специфика ценностных предпочтений субъектов подбора при комплектовании групп различными способами может использоваться в организационном и управленческом консультировании при возникновении проблем в уже сформированных группах.

Апробация работы. Результаты исследования нашли отражения в публикациях автора, а также обсуждались на конференциях: Международная научно-техническая конференция «Коммуникативные стратегии информационного общества» (г. Санкт-Петербург, 2007); 5 Международная конференция «Потребление как коммуникация-2009» (г. Санкт-Петербург, 2009), 14 Симпозиум «Психологические проблемы смысла жизни и акме» (г. Москва, 2009), Актуальные вопросы современного образования: 4 Международная научно-практическая конференция (Москва-Ульяновск, 2009), Всероссийская молодежная научно психологическая конференция «Много голосов – один мир» (психология в зеркале междисциплинарного подхода) (г. Ярославль, 2012).

Положения, выносимые на защиту:

1. Лидеры, с модусом «Иметь», комплекующие группы «под себя», в большей мере ориентируются на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могут использовать, чем лидеры с таким же модусом, которые реализовывали стратегию «подбор под другого». Определяющими характеристиками для подбора в свою группу в данном случае выступают ресурсы индивидов, которые можно направить на организацию групповой деятельности, процесс выполнения задач и достижение поставленных целей, что указывает на потребительскую ориентацию субъектов подбора с модусом «Иметь» и выявляет их инструментальную направленность в достижении групповой цели.

2. Комплектование групп «под свою индивидуальность» лидерами с модусом «Быть» характеризуется ориентированностью в большей степени на принцип «сходства», что конкретизирует способ подбора («под себя») не только относительно данного принципа, но и относительно ориентированности субъекта подбора группы на свойства модуса «Быть» (стремление к единению с другими на основе общих идеалов и убеждений; продуктивные отношения; рациональный авторитет).

3. Предложенная двухуровневая модель эмпирического исследования ценностных предпочтений субъектов в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора позволяет получить адекватное представление о сущности ис-

следуемых явлений: первый уровень – изучение ценностных предпочтений субъектов подбора в ситуации игровой конкуренции, второй уровень – изучение данных, полученных в результате исследования предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе ими рабочих групп. Принципиальное совпадение результатов двух серий исследований указывает на достаточную степень достоверности обнаруженных данных, а также характеризует двухуровневую модель исследования как направленную на продуктивное решение определенных проблем, обеспечивая его экологическую валидность.

4. Группы руководителей с модусами «Быть» и «Иметь», укомплектованных «под свою индивидуальность», превосходят команды лидеров с аналогичными модусными ориентациями, комплектованием которых занимались другие руководители (подбор «под другого») по объективным (время выполнения задания и количество собранных элементов) и субъективным (социально-психологическим) показателям (удовлетворенность групповой деятельностью и работой руководителя группы), что в контексте проведенного исследования указывает на конструктивность принципа расширения субъектности в отношении подбора исполнителей в рабочую группу.

5. Выбор из групповой среды кандидатов на роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) обусловлен личностными характеристиками выбираемых, которые связаны с их ценностным вкладом в жизнедеятельность группы. У субъектов, осуществляющих подбор, уровень ориентированности на организацию групповой работы, реализация продуктивной деятельности и направленность на развитие других субъектов находятся в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь». Специфической личностной характеристикой, обуславливающей выдвижение кандидата в позицию субъекта подбора, является его низкий уровень ориентированности на самостоятельность и независимость (способность действовать самостоятельно) относительно проявлений модусов «Быть» и «Иметь».

Соответствие паспорту научной специальности. Отраженные положения в диссертационной работе соответствуют формуле специальности 19.00.05 – «Со-

циальная психология»: «Изучение психологических характеристик социальных групп и социальных движений» и пунктам 2 – «Закономерности общения и взаимодействия людей: интерактивная сторона общения (психологические характеристики совместной деятельности, конкуренция)» и 3 – «социальная психология групп: малые группы («групповая динамика»: процессы формирования, лидерства, эффективности)».

Структура диссертации соответствует направленности исследования и включает в себя введение, две главы, заключение, библиографический список и приложение. Текст диссертации изложен на 185 страницах, иллюстрирован 33 таблицами, 8 рисунками и 1 схемой. Список используемой литературы содержит 220 источников, из них 44 на иностранном языке.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ СУБЪЕКТОВ ПОДБОРА

1.1. Представления о ценностях и ценностных ориентациях в работах зарубежных и отечественных авторов

В современных условиях постоянных изменений общества, социальных преобразований и глобальных трансформаций в различных сферах жизнедеятельности человека возникает ряд вопросов и задач, решение которых необходимы для дальнейшего существования в этом обществе. Одним из способов преодоления данного положения дел является осознание характера происходящих преобразований, построение собственной системы отношений, как к внешнему, так и внутреннему миру. При этом роль человеческих ценностей в этом процессе занимает достаточно важное место, поскольку именно от них зависит формирование предпочтений человека, принятие им решений, поведение в коллективе.

Несмотря на то, что проблема ценностей изучается уже довольно длительный период времени, на сегодняшний день у представителей разных дисциплин не существует единого мнения в отношении данного понятия. Возможно, такое неоднозначное положение понятия «ценность» связано с влиянием сферы интересов определенной науки на глубину понимания феномена ценности.

1.1.1. Основные подходы к проблеме ценностей ценностных ориентаций в работах зарубежных авторов

Проблематика ценностей и ценностных ориентаций изначально получила свое развитие в рамках *философских наук* (Т. Гоббс, Б. Спиноза, И. Кант, М. Шелер и др.). В философии термин «ценность» представлен в контексте широкого формата. Понятие «ценность» в философии И. Канта используется для обозначения «должного» в отличие от «сущего». Несмотря на то, что в данной дисциплине представление о ценностях имеет богатую историю, строго однозначного толкования этого понятия нет.

В зависимости от принадлежности к той или иной аксиологической школе, указанное понятие может рассматриваться с разных позиций: ценности как объективные факторы реальности, которые эмпирически проверяемы (натуралистический психологизм): Р.Г. Лотце, А. Мейнонг и др.; ценность как цель сама по себе, к которой стремятся ради нее самой (аксиологический трансцендентализм): В. Виндельбанд, Г. Риккерт и др.; ценности как онтологическая основа личности (персоналистический онтологизм): М. Шелер, Н. Гартман.

В настоящее время в философских концепциях встречается множество вариантов употребления термина «ценность». На основе традиционно сложившейся терминологии развиваются новые области исследования данной темы. Кроме того, философская разработка рассматриваемой проблемы дополняется знаниями из других дисциплин.

Особое место, практически с момента возникновения, данные категории заняли также в *социологических науках* (Э. Дюркгейм, М. Вебер, У. Томас и Ф. Знанецкий, Т. Парсонс и др.). Э. Дюркгейм отмечал, что механизмом регуляции поведения человека в обществе выступает принятие им тех социальных ценностей, которые были навязаны обществом [34, с. 290], М. Вебер рассматривал ценности в рамках мотивационной концепции [20].

В рамках *психологической науки* существует множество работ зарубежных и отечественных авторов, посвященных проблеме ценностей.

Так, в работе «Человек для самого себя» Э. Фромм разделяет ценности на две группы. Первая группа – религиозные и гуманистические, они являются «официально признанными», осознанными ценностями (любовь, надежда, сострадание и т.д.) [162, с. 285]. Вторую группу составляют бессознательные ценности, они порождаются «социальной системой бюрократизированного индустриального общества» (собственность, потребление, общественное положение, развлечения и т.д.). Фромм отмечает, что первый тип ценностей «для большинства людей стал проявлением идеологии и не оказывает реального воздействия на мотивацию человеческого поведения» [162, с. 285], в то время как второй тип ценностей он называет «непосредственными мотивами человеческого поведения» [162, с. 285]. Оба типа

ценностей образуют иерархию, «в которой некоторые высшие ценности определяют все прочие как необходимые для реализации первых» [160, с. 285].

В одной из своих последних работ [159] Э. Фромм выделяет два способа существования человека – Быть и Иметь. Модус «Быть» автор связывает с такими способами человеческого существования, как активное бытие [159, с. 140], самореализация и продуктивная любовь [159, с. 75], развитие в себе чувства единения – чувства связи с природой и с другими людьми и т.д. Модус «Иметь» в структуре человеческого существования имеет в своем основании потребительскую ориентацию, направленную на собственность, прибыль и порождение власти. При этом Э. Фромм особо обращает внимание на то, что существует специфическая форма модуса «Иметь» – «обладание ради бытия» [159, с. 135]. Этот особый вариант автор называет «экзистенциальным», поскольку он коренится в самих условиях существования человека, он необходим «для простого выживания».



Рис. 1. Размещение модуса «экзистенциального обладания» в рамках биполярно-континуального подхода ([50, с. 192])

Следуя вышеизложенной идее, первый тип ценностей (религиозные и гуманистические) можно соотнести с модусом «Быть», а второй тип (действительные, являющиеся порождением социальной системы) – с модусом «Иметь». Такой вывод можно сделать из того, что содержание самих ценностей пересекается с содержанием способов существования. В первом варианте это «состояния души», внутренняя готовность к продуктивному использованию человеческих потенциалов [159, с. 138]; во втором варианте это потребительское отношение ко всему окружению и «превращение вещей и всех людей в неодушевленные объекты» [159, с. 121].

Таким образом, по мнению Э. Фромма, с одной стороны, существуют «действительные ценности, которыми человек руководствуется и которые им не осознаются» [162, с. 288]. Они «порождены» социальной системой и носят потреби-

тельский характер. С другой стороны, существуют ценности, «которые человек считает своими ценностями» (религиозные, гуманистические), этот тип ориентирован на модус «Быть». Автор указывает на то, что «законы человеческого существования не ведут к установлению одного набора ценностей в качестве единственно возможного. Они приводят к выбору...» [162, с. 288].

Несколько иначе к проблеме ценностей подходил А. Маслоу. В его интерпретации, потребности и ценности образуют «согласованную иерархию» [90, с. 273]. Первые два типа базисных потребностей А. Маслоу называл врожденными: физиологические (потребности непосредственного биологического выживания) и экзистенциальные (потребности безопасности и защиты), три остальные – приобретенными: социальные (потребности привязанности и любви), персональные (потребности самоуважения и признания) и духовные (потребности самоактуализации). Согласно автору потребность либо удовлетворяется, либо нет. Если не удовлетворяется низшая потребность, то индивид не может удовлетворить последующие потребности.

А. Маслоу было выделено две группы ценностей. Первая группа - это Б-ценности (ценности бытия), данные ценности чаще выбираются «психологически здоровыми» людьми (самоактуализирующимися, зрелыми и т.д.). Вторая группа - это Д-ценности (дефицитарные ценности), они преобладают у индивидов с акцентом на ликвидацию дефицита (безопасность, сон, зависимость и т.д.) [90], [91]. Поскольку среди существующих нужд, требующих удовлетворения, выбирается более насущная, т.е. «низшая», то вероятное предпочтение бытийных ценностей в своем основании подразумевает предварительное осуществление более насущных.

Важным различием этих двух теорий является то, что Э. Фромм, в отличие от А. Маслоу, представляет возможность индивиду выбирать, какую потребность удовлетворять: «В то время как тело подсказывает ему, что есть и чего избегать - его совесть должна говорить ему, какие потребности культивировать и удовлетворять, а каким дать увянуть и умереть» [160, с. 37].

Автор мотивационно-гигиенической теории Ф. Херцберг, подвергнув анализу концепцию А. Маслоу, опирался на потребности человека в системе социальных

отношений. Он выделил две группы факторов, оказывающих влияние на поведение членов организации: гигиенические и мотивационные [189]. Согласно Херцбергу мотивационные факторы оказываются в таких сферах, как рост, творчество и потребности в уважении и самоуважении. Потребности гигиенические оказываются в сфере деприваций, в сфере базовых потребностей, не связанных с ростом: физиологических (например, условия труда), безопасности (факт наличия работы, зарплаты), общения и частично уважения. Таким образом, проводя аналогию с пирамидой А. Маслоу, Херцберг отмечает [190], что гигиенические факторы соответствуют потребностям низшего уровня (физиологический, экзистенциальный и социальный). Мотивационным факторам соответствуют высшие потребности (уровни персональные и духовные). Принципы А. Маслоу можно встретить также в ряде других теорий [166].

В работах М. Рокича развивается представление о системе ценностей как иерархической системе [121], [209]. Он представляет ценности как «...устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования» [121, с. 5]. В данной теории выделяются два класса ценностей: *терминальные ценности* (ценности-цели) — это убеждения, что какая-то цель индивидуального существования с определенной точки зрения стоит того, чтобы к ней стремиться и *инструментальные ценности* (ценности-средства) — убеждения, что какие-либо действия представляются с определенной точки зрения предпочтительными в любых ситуациях.

По мнению М. Рокича, человеческие ценности характеризуются следующими признаками:

- истоки ценностей прослеживаются в культуре, обществе и личности;
- влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения;
- общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно невелико;

- все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени;
- ценности организованы в системы [121, с. 3].

Таким образом, ценности представляются не только внутренними, иерархичными образованиями, но и как частичное проявление влияния внешнего мира. В зависимости от потребностной сферы или убеждений самой личности может доминировать определенный тип ценностей. По некоторым теориям, человек способен сам выбирать ценности (Э. Фромм, М. Рокич), согласно другим концепциям, для этого необходимо достичь определенного уровня (А. Маслоу, Ф. Херцберг).

Рассмотрим еще несколько взглядов на изучаемую проблематику.

Типология характеров Д. Рисмена основана на внешнем или внутреннем происхождении ценностных ориентаций личности, источником которых может являться как личное мировоззрение человека, так и социальная среда со своими ценностями. Основные типы социального характера (исторически обусловленные) данный автор описывает как «ориентированный изнутри» и «ориентированный извне». Поведение первого определяется в раннем возрасте ценностями и жизненными принципами [129]. Поведение, «ориентированное извне», детерминируется «чужими» ценностями, внешним влиянием и т.д. [129].

Основываясь на теории А. Маслоу, Э. Шостром описал характеристики «манипулятора» (ориентируется на ценности окружающих, старается произвести впечатление, повторяет чье-то поведение и т.д.) и «актуализатора» (является «внутренне направляемой личностью», обладает способностью к формированию своего собственного мнения о жизненных принципах и ценностях). Эти типы в определенной степени совпадают с типами «ориентированного извне» и «ориентированного изнутри» Д. Рисмена [129].

Отметим, что Д. Рисмен и Э. Шостром, в отличие от некоторых предыдущих авторов, в большей степени обращают внимание на ценностные образования в контексте исторических и социальных факторов развития личности, что позволяет рассматривать ценности в различных аспектах свойств личности. Добавим, что в данных теориях можно заметить некое противоречие между ценностями, происходящими «изнутри», и ценностями, образованными социальной средой (между

типами характеров), что позволяет сделать предположение о возможности взаимоисключающего способа сосуществования этих типов характеров («манипулятор» / «ориентированный извне», «актуализатор» / «ориентированный изнутри»).

Согласно Э. Шпрангеру, ценностная ориентация располагается в основе личности, с помощью нее человек познает окружающий мир [129]. Шпрангер выделяет несколько типов личностей (экономический человек, социальный человек, религиозный человек и др.) [173], различия которых проявляются на уровне ценностных ориентаций.

Г. Оллпорт как источник большинства ценностей рассматривает мораль общества. Согласно данному автору, именно моральные нормы и ценности не только образуются и поддерживаются на основе внешнего подкрепления, но и являются условием для достижения внутренних ценностей (они являются личностными целями). Оллпорт называет процесс трансформации «категорий знания» в «категории значимости» (преобразование внешних ценностей во внутренние) «функциональной автономией». Ценность, в понимании Оллпорта, – «...это некий личностный смысл. Ребенок осознает ценность всякий раз, когда смысл имеет для него принципиальную важность» [104, с. 133].

В. Франкл ценности личности рассматривал в рамках понятия «универсалии смысла» («...смыслы, присущие большинству членов общества, всему человечеству на протяжении его исторического развития» [цит. по 176]). Франкл считал, что «...важен не смысл жизни вообще, а скорее специфический смысл жизни данной личности в данный момент» [158, с. 23]. Согласно взглядам данного автора, смысл жизни можно обнаружить тремя путями: совершая дело (подвиг); переживая ценности; путем страдания. Соответственно данным путям было выделено три группы ценностей («смысловых универсалий»): ценности творчества (реализуются через труд), ценности переживания (например, любовь) и наиболее значимые, в представлении В. Франкла, - ценности отношений (...отношение человека к факторам, ограничивающим его жизнь... [129]).

В работах Л. Лэнгле можно обнаружить ссылки на работы В. Франкла [84], [85], [199], [200], [201] и др., в контексте трех «столбовых дорог к смыслу» (пережива-

ние красоты мира, созидание и личные жизненные установки), которые «действительно помогают человеку осмысленно организовать свою жизнь – особенно тогда, когда он отчаянно ищет смысл...» [85]. Л. Лэнгле пишет о том, что «...при воплощении ценностей личных жизненных установок человек отброшен к самому себе, а не включен трансцендентно в окружающий мир. И это тоже должен уметь человек: чувствовать ценность самого себя. В противном случае существует опасность погрузиться в одиночество и впасть в отчаяние, потому что боль закроет для него мир» [84, с. 3]. Поэтому автор отмечает, что важной задачей психотерапии в рамках экзистенциального анализа является необходимость пробудить и развить способность человека «к распознаванию и переживанию ценностей...», «чувствовать ценности», «...открываться новым ценностям, расширять свои ценностные горизонты и, благодаря этому, свое жизненное пространство» [84, с. 4].

Ценностные образования в рассматриваемом контексте представляются сложным явлением. С одной стороны, они могут иметь внутреннее и внешнее (социальное) происхождение (Д. Рисмен и Э. Шостром), а также представляются как непосредственно взаимосвязанные со смысловыми образованиями (Г. Оллпорт, В. Франкл). С другой стороны, ценности в рассмотренных теориях представлены с точки зрения их регулятивной роли (А. Маслоу), как направляющие чувства и поступки личностей (Э. Фромм), ориентированные на познание окружающей действительности (Э. Шпрангер) и т.д.

Таким образом, ценностные образования, как предмет психологического исследования, затрагивают множество областей. В этой связи при изучении данной проблемы необходимо ориентироваться на взгляды не одного, а нескольких авторов. Добавим, что в зарубежной литературе, помимо рассмотренных теорий, можно обнаружить и другие работы по исследуемой проблеме [172], [193], [194], [196], [197], [206], [208], и др.

1.1.2. Основные подходы к пониманию ценностей и ценностных ориентаций в работах отечественных авторов

Хотя, одной из первых проблема ценностей получила свое развитие в рабо-

тах таких отечественных философов как В.А. Василенко [176], А.Г. Здравомыслов, Л.Н. Столович, В.П. Тугаринов и др., особое развитие все же она получила *в контексте социологии и педагогики*. Здесь этот феномен рассматривается главным образом в контексте основных теоретических проблем этих наук: в педагогике акцент ставится на личности самого педагога и его деятельности [135] или на качествах и характеристиках личности, сформированных в процессе образования [151], в социологии проблема ценностей рассматривается в рамках социального и культурного мира людей.

В психологии проблема ценностей получила свое отражение в разнообразных теориях, большинство из которых имеет отношение к процессам, протекающим в социальных группах. Ценности и ценностные ориентации в рамках динамических процессов группы – весьма сложное образование, которое требует отдельного рассмотрения. Отметим, что, несмотря на достаточно большое количество работ о ценностной сфере личности, четкие границы между понятиями «ценности» и «ценностные ориентации» так и не установлены.

Анализ понятия «ценностные ориентации» в работах отечественных авторов

1) Проблема ценностных ориентаций в отечественной психологии рассматривалась в контексте отношения личности к объектам окружающей действительности (работы Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Г. Ковалева, В.Н. Мясищева, В.А. Ядова и др.).

Важное место среди множества работ по исследуемой проблеме занимает теория Л.С. Выготского. Он ввел в психологию понятие «социальная ситуация развития», которое обусловлено усвоением социально-исторических форм деятельности [22, с. 145]. Таким образом, согласно данному автору, развитие личности обусловлено освоением индивидом ценностей культуры, которое связано с процессом общения.

В подходе Б.Г. Ананьева ценностные ориентации групп и личности являются «общим центром» наряду с такими феноменами, как общность целей деятельности, жизненная направленность, мотивация поведения [4, с. 23].

Согласно теории В.А. Ядова формирование ценностных ориентаций зависит от идеологических и культурологических особенностей общества и социальных групп, к которым принадлежит индивид. В разработанной автором модели диспозиционной структуры личности несколько уровней, на которых располагаются установки (элементарные фиксированные, социальные и базовые). Высший уровень диспозиций личности образует система ее ценностных ориентаций, которые соответствуют высшим социальным потребностям и отвечают за отношение человека к жизненным целям и средствам их удовлетворения. Разные уровни диспозиционной системы отвечают за соответствующие проявления активности. В целом предложенная В.А. Ядовым модель может отражать регулирующий компонент поведения личности, т.е. позволяет прогнозировать общую направленность поведения [124]. Помимо этого, в данной концепции человек рассматривается уже не только в непосредственной деятельности, но и как включенный в систему общества.

2) Изучение роли общественно-социальных отношений в формировании личности относительно ее ценностных ориентаций рассматривается в работах, В.Г. Алексеевой, Г.М. Андреевой, С.С. Бубновой, Л.И. Анцыферовой, А.А. Бодалева, А.И. Донцова, Б.Д. Парыгина и многих других исследователей.

Согласно теории С.С. Бубновой, «чрезвычайно важным свойством системы личностных ценностей является ее многомерность, заключающаяся в том, что критерий их иерархии — личностная значимость — включает в себя различные содержательные аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений» [17, с. 39]. Такая система, по мнению самого автора, «чаще всего нелинейна». С.С. Бубнова выделяет три типа ценностей: ценности-идеалы, ценности-свойства, ценности-способы поведения.

Б.Д. Парыгин представляет ценностные ориентации двух типов. Первый тип - это «санкционируемые и культивируемые официально, с помощью разветвленной системы средств, которыми располагает государство» [106, с. 124], второй тип ценностных ориентаций обозначается как функционирующий «на уровне обыденного сознания, независимо от того, культивируются они или, наоборот, отвер-

гаются официально» [106, с. 124]. Когда личность характеризуется как объект социальных отношений, автор подразумевает первый тип ценностных ориентаций.

3) Ценностные ориентации также тесно взаимосвязаны с потребностями и интересами личности, с эмоционально-волевыми механизмами человеческой психики. Рассмотрение данной категории в таком контексте можно обнаружить в работах таких исследователей как И.Ю. Истошин, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, В.Н. Мясищев и др.

По Д.Н. Узнадзе, функция установки «состоит в том, что она «указывает» потребности предмет, способный удовлетворить ее в данной ситуации» [150, с. 27]. Общее между установкой и ценностными ориентациями называют состояние «готовности». В то же время число установок, связанных с конкретными ситуациями больше, чем число ценностей, которыми может обладать личность. «Большинство отечественных авторов придерживаются точки зрения, что именно ценности определяют основные характеристики установки, а не наоборот...и как регулятивный механизм охватывают более широкий круг проявлений активности человека, чем установки» [176].

И.Ю. Истошин ценностные ориентации рассматривает как упорядоченное относительно друг друга множество социальных фиксированных установок, сопоставленных с конкретными ситуациями деятельности [48, с. 267]. Деятельность «отбирается» в зависимости от ситуации, в соответствии с актуализированными социальными установками [48, с. 263]. Таким образом, ценностные ориентации выступают «шаблоном для оценки» допустимых образцов социального поведения в определенных обстоятельствах.

Обобщая вышерассмотренные теории, можно сделать несколько выводов.

Во-первых, несмотря на достаточно большое количество разнообразных теорий, проблема ценностных ориентаций не имеет однозначного решения. Так, в ряде концепций рассматриваемый аспект определяется через понятие отношения, отражения, установки (А.Г. Здравомыслов, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядов и т.д.).

Во-вторых, ценностные ориентации, являясь одним из базовых оснований личности, способны существовать в рамках такого широкого понятия как направ-

ленности личности. Данное понятие включает в себя доминирующие ценностные ориентации и установки, проявляющиеся в определенных ситуациях (Б. Г. Ананьев, Д. Н. Узнадзе, В.А. Ядов и др.).

В-третьих, практически во всех концепциях прослеживается акцент на важность роли социальной действительности, в которую погружен индивид.

В-четвертых, хотя при рассмотрении ценностных ориентации затрагивается достаточно широкий диапазон параметров, в понимании различных авторов присутствует относительное единство: ценностные ориентации выступают как внутриличностный аспект, формирующийся в процессе социализации.

Анализ понятия ценности в работах отечественных авторов

По мнению М.Ю. Жукова, ценности являются основой трех уровней регуляции поведения человека. Первый уровень - «нормированный», самый ранний, характеризуется отсутствием ценностей в качестве регулятора, включенность в групповую деятельность минимальна. Второй – «нормативно ценностный», он наблюдается тогда, когда направленность групповой активности позволяет связать ее с ценностями, а форма организации способствует включению личности. Третий – ценностный уровень, он характеризуется активной включенностью личности в групповое взаимодействие и мобилизацией ресурсов членов группы [39, с. 257]. Следовательно, ценности оказывают влияние в регуляции поведения, только тогда, когда личность сама включается в совместную групповую деятельность, до этого момента решающую роль играют внутригрупповые факторы.

Выделенные Д.А. Леонтьевым три, переходящих одна в другую, формы существования ценностей (общественные идеалы, предметновоплощенные и личностные ценности) можно рассматривать как попытку автора развести представления о ценности по основаниям, представляющим собой различные стороны данного многомерного явления [81]. Д.А. Леонтьев пришел к выводу о неизбежности отнесения понятия «ценности» к трем различным группам явлений, и сформулировал представление о трех формах существования ценностей: *общественные идеалы* – выработанные общественным сознанием и присутствующие в нем

обобщенные представления о совершенстве в различных сферах общественной жизни; предметное воплощение этих идеалов в деяниях или произведениях конкретных людей; мотивационные структуры личности («модели должного»), побуждающие ее к предметному воплощению в своем поведении и деятельности общественных ценностных идеалов [82].

В данном контексте ценности представляются личностной категорией, имеющей отношение и к общественному сознанию. Ценности способны регулировать не только поведение, но и взаимоотношения в социальной действительности (общественные идеалы). Автор выделяет также личностные ценности, представляющие внутренний мир личности [82].

Таким образом, ценности оказывают влияние на многие сферы жизнедеятельности человека. Многогранность подхода, рассмотренной теории Д.А. Леонтьева, позволяет соотносить внешние и внутренние факторы в системе ценностей личности.

Аналогичное определение ценностей как значимых объектов окружающей действительности можно встретить в работах таких авторов, как В.Ф. Сержантов, В.А. Гордилов, В.П. Тугаринов и др.

Особое место в изучении ценностей занимают теории о роли смысловых образований в ценностной сфере личности А.Г. Асмолова, Б.С. Братуся, Ф.Е. Василюка, Б.В. Зейгарник, В.Э. Чудновского и др.

Б.С. Братусь, рассматривая отрефлексированность наиболее общих смысловых образований, говорит о личностных ценностях как об осознанных, принятых человеком общих смыслах его жизни [15]. Он отличает их от «чисто декларируемых» ценностей, «не обеспеченных «золотым запасом» соответствующего смыслового, эмоционально-переживаемого, задевающего личность отношения к жизни, поскольку такого рода ценности не имеют по сути дела прямого касательства к смысловой сфере» [16, с. 89-90]. В отличие от Д.А. Леонтьева, который отводит личностным смыслам лишь определенное место в смысловой регуляции [80], Б.С. Братусь рассматривает ценность в ее психологической характеристике как разновидность смыслового образования.

Как пишет Ф.Е. Василюк, понятие ценности в психологической науке в большинстве случаев сводится к «ее эмоциональной значимости, норме, установке и т.д. Но ценность явно не вмещается в узкие рамки этих понятий» [19, с. 292]. В данной концепции понятие ценности представлены как источники развития и саморазвития, и являются динамической системой. Однако здесь следует сказать еще и о том, что, согласно теории Ф.Е. Василюка, ценности, с одной стороны, могут приобретать свойства реально действующих мотивов, а с другой стороны, не способны обладать побудительностью. Автор связывает такое положение с тем, что ценности в ходе развития претерпевают эволюцию [18].

В.Э. Чудновский, рассматривая проблему смысла жизни, особое место отводит неосознаваемому (к нему, в частности, относятся и побуждения, обусловленные слабыми подпороговыми раздражителями, которые воспринимаются человеком непосредственно, в обход сознания) [168, с. 22]. Ценности, по мнению автора, являются осознанно принятыми человеком, но относятся к побуждениям неосознанной сферы [168, с. 415].

В отечественной психологии существуют и другие взгляды, примером чему может служить теория Г.Е. Залесского. Он связывает личностные ценности и смыслы с понятием «убеждение», которое, согласно данной теории, является механизмом регуляции активности человека: социальные ценности «запускают» убеждение, оно в свою очередь уже вносит «личный смысл, пристрастность в реализацию усвоенной общественной ценности» [45, с. 142] и участвует в последующих актах выбора соответствующего поступка, мотива или цели.

Отдельно отметим, что ценности и смыслы, образуя определенную систему, формируют центральное образование личности – ценностно-смысловую сферу. Ценностно-смысловая сфера – это центральная, «ядерная» составляющая часть личности. Она затрагивает множество внутриличностных структур (мотивы, цели, убеждения и т.д.). «Ценностно-смысловые ориентации, определяя центральную позицию личности, оказывают влияние на направленность и содержание социальной активности, общий подход к окружающему миру и самому себе, придают смысл и направление деятельности человека, определяют его поведение и поступ-

ки» [129].

М.С. Яницкий и А.В. Серый отмечают следующее: «Принятие и освоение ценностей сложный и длительный процесс. Осознание ценностей порождает ценностные представления, а на основе ценностных представлений создаются ценностные ориентации, которые, в свою очередь, и представляют собой осознаваемую часть системы личностных смыслов... ценностные представления служат для индивида своеобразным эталоном, с которым он постоянно сопоставляет свои собственные интересы и личные склонности ... и актуальное поведение» [129].

Рассмотрев некоторые теории представления понятия ценности в отечественной психологии, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, если одни авторы связывают понятие ценностей со смысловыми образованиями (Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, В.Е. Чудновский и т.д.), то другие - обращаются к социальному контексту функционирования ценностей (М.Ю. Жуков, Д.А. Леонтьев, Г.Е. Залесский и т.д.).

Во-вторых, несмотря на достаточно значимые различия во взглядах названных авторов, можно отметить ряд общих положений: ценности выступают значимой категорией личности. Они, так или иначе, связаны не только с окружающей действительностью индивида, но и его внутриличностными образованиями.

В-третьих, ценности во взаимосвязи со смысловыми образованиями могут формировать центральное образование личности – ценностно-смысловую сферу.

Проанализировав ряд представлений о проблематике ценностей и ценностных ориентаций в отечественной и зарубежной науке, подведем некоторые итоги.

В современной научной литературе не существует единого мнения относительно определения понятий «ценности» и «ценностные ориентации». Тем не менее «ценность», преимущественно, определяется как некий аспект мотивации, а «ценностные ориентации» - как субъективные корреляты, через которые эти ценности проявляются.

Ценностные ориентации формируются в процессе социализации, через усвоение ценностей общества (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев), референтных групп и общечеловеческих ценностей (В.А. Ядов, М.С. Яницкий, Б.Д. Парыгин и т.д.)

[102]. «Усвоение определенной ценности подразумевает осознанное стремление человека строить свою жизнь и преобразовывать действительность по законам данной ценности (добра, справедливости, порядка и т.д.)» [102, с. 98]. Формирование ценностей личности связано как со смысловыми образованиями (Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, В.Э. Чудновский и др.), так и с ценностями социальных групп, в которых функционирует индивид (М.Ю. Жуков, Д.А. Леонтьев, М. Роккич, Э. Фромм и др.), с особенностями функционирования личности в общественной жизни т.д. «...существует факт расхождения реально побуждающих человека ценностей и отражающихся в его сознании ценностных ориентаций. Это расхождение объясняется рядом причин когнитивного, психодинамического и полифонического характера» [102, с. 98].

В качестве итога этих рассуждений можно привести мнение А.А. Деркача: «ценности всегда объективны и имеют социальную природу, а ценностные ориентации – это субъективная психологическая реальность, которая возникает в результате ценностной ориентировки человека, направленной на актуализацию, осознание и разрешение ценностного противоречия ... ценностные ориентации личности являются отношением личностных ценностей к потребностям, мотивам, целям, обладают такими свойствами, как относительная устойчивость, положительная окрашенность, и реализуются в конкретных действиях и поведении индивида. Таким образом, ценностная ориентация отличается от ценностей, прежде всего наличием обязательного активного деятельного начала личности, установки на реализацию ценности в определенной позиции [цит. по: 31, с. 203]. Именно ценностные ориентации человек принимает в качестве собственного внутреннего ориентира, побуждающего его к саморазвитию...» [31, с. 205].

В современной научной литературе можно обнаружить достаточно значимое количество исследований, связанных с ценностной (ценностно-смысловой) сферой личности [23], [57], [58], [77], [94], [169], [171], [172], [205] и др. Однако, учитывая тот фактор, что ценностная сфера представляет собой сложное образование, то в большинстве работ используется комплекс различных методик для изучения данной внутриличностной сферы. В нашей работе мы будем придерживаться той

же логике и обратимся к нескольким методическим инструментариям при изучении проблемы ценностных предпочтений в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

Одни методики исследования ценностной сферы личности направлены на диагностику доминирующей ценностной ориентации (тест ценностных предпочтений Г. Оллпорта, Ф. Вернона и Г. Линдсея), на выявление доминирующей направленности личности («ориентационная анкета» (ОА), разработанная Б. Басом). Другие – на изучение социально-психологических установок личности (методика О.Ф. Потемкина [117]), на исследование целостной системы личности, иерархии ценностных ориентаций индивида (тесты Рокича [121], Шварца, [211], [212]). Третьи методики ориентированы на изучение жизненных целей, уровня осмысленности жизни и смысложизненных ориентаций.

Добавим, несмотря на то, что в современной науке имеется достаточно широкий спектр социально-психологических, индивидуально-психологических, социологических методов для изучения ценностной сферы личности, единой процедуры эмпирического исследования всех уровней данной сферы на сегодняшний день мы не имеем. Поэтому учитывая тот фактор, что ни одна из существующих методик не позволяет получить исчерпывающую информацию относительно ценностной сферы личности, в нашей работе будет использован комплекс различных методик.

1.2. Проблематика изучения модусов «Быть» и «Иметь»

Э. Фромм в своей работе «Иметь или Быть» исходил из того, что существует «...два основных типа ценностных ориентаций, два способа существования человека в мире, две различные личностные составляющие, преобладание которых в индивиде определяет его как целостность со всеми его мыслями, чувствами и поступками» [159, с. 44]. В данном случае речь идет об основных категориях человеческого существования «Быть» и «Иметь».

Для более углубленного и четкого понимания данных категорий следует обратить внимание на несколько моментов. Во-первых, пояснить термины, в кон-

тексте которых Э. Фромм рассматривает категории «Быть» и «Иметь» («модус», «принцип» и др.). Во-вторых, вычленить соответствующие характеристики каждого модуса, описанные в работе Э. Фромма «Иметь или Быть». В-третьих, рассмотреть возможные аспекты исследования основных характеристик модусов «Быть» и «Иметь».

Прежде чем приступить к анализу терминов, рассмотрим понятия, которые наиболее часто использует автор, раскрывая основные категории человеческого существования «Быть» и «Иметь»: «модус», «принцип», «способ существования» и «ориентация».

Отметим сразу, что термин «модус» не имеет универсальной формулировки и обладает многозначностью толкований в различных научных областях (философия, психология, логика и др.). Добавим, что можно обнаружить своего рода «разнонаправленные» интерпретации данного понятия. Поскольку в контексте нашей работы это понятие представляет наибольший интерес, рассмотрим его подробно.

«Модус» с латинского (*modus*) переводится как «способ, вид, мера, образ жизни / действия» (иногда перевод означает «предписание, правило» и т.д.). «Уже на уровне перевода исходной лексемы обнаруживается два смысловых слоя: модус как норма или правило – и модус как форма, способ или вид существования» [93, с. 4].

В философском знании термин «модус» имеет богатую историю. Так, например, Декарт называет модусам атрибуты или качества («...когда мы видим, что они воздействуют на субстанцию или вносят в нее различные оттенки, мы именуем их модусами...» [29, с. 336]). Согласно автору, нам присущи два модуса мышления — восприятие разума (*perceptio intellectus*) и действие воли (*operatio voluntatis*) [29, с. 327].

У Спинозы интерпретация «модуса» следующая: «Под *модусом* я разумею состояние субстанции (*Substantiae affectio*), иными словами, то, что существует в другом и представляется через это другое» [143, с. 361]. Автор считает, что в природе вещей не существует ничего, кроме субстанций и их модусов (теорема 4)

[143, с. 363]. В итоге наша реальность – это реальность модусов («Мы не чувствуем и не воспринимаем никаких других отдельных вещей, кроме тел и модусов мышления» (Аксиомы) [143, с. 403]).

Интересны работы русско-американского философа М.Н. Эпштейна, который, исходя из модуса возможности, раскрывает модальное объяснение бытия.

По А. В. Нечаеву, «...модальность есть самая глубокая философская категория, реализующая интуицию многомерности существования. Модальность не есть свойство бытия, это его изначальная сущностная вариативность.... Таким образом, бытие и модальность — две равноглубинные и равнозначные категории...» [цит. по: 92, с. 7].

А.А. Медова определяет модус «...как форму самоосуществления какой-либо сущности, предполагающую инобытие и одновременно тождество с данной сущностью. Модус — это исследуемый предмет в одном из его измерений, которое кажется совершенно самостоятельной сущностью, но на деле является формой бытия своего объекта. Модусами являются планы или измерения объектов, проявляющие тенденцию к совпадению с другими модусами и самим модально организованным бытием. Модусы обнаруживают себя только в определенном аспекте видения интерпретации... Модальность — это модус модуса, или измерение измерения, так как модусы внутри себя организованы так же модально, то есть в виде форм и измерений» [92, с. 9].

Сразу отметим, что рассмотренные определения раскрывают значение термина «модус» частично, лишь в интересующем нас плане, и не ограничивают всю многомерность знания о данном понятии.

С одной стороны, в обозначенных выше работах модус представлен как категория, которая рассматривается в контексте таких фундаментальных понятий, как сознание и бытие. С другой стороны, каждый из авторов предлагает свой взгляд на понимание данного термина, что не позволяет говорить о едином подходе к объяснению понятия «модус» в рамках философских наук.

В психологическом знании термин «модальность» означает принадлежность к определенной сенсорной системе (анализатору, органу чувств) и «используется

для обозначения, характеристики или классификации ощущений, сигналов, стимулов, информации, рецепторов, расстройств» [138, с. 226]. Другими словами, «модальность» — это тип ощущений, который может быть соотнесен с определенными психофизиологическими процессами.

Значения терминов «модус» и «модальность» в области психологического знания носят характер вполне конкретных категорий. Однако их употребление распространяется на достаточно разнообразные явления.

В области психологии рассматривается модальность ощущений. Выделяют шесть модальностей восприятия: зрение, слух, равновесие, осязание, вкус, обоняние [89], а также модальности, отражающие информацию об измерениях внутренних состояний, – болевая, температурная, вестибулярная, проприоцептивная [98, с. 90]. Добавим, что существуют модальные концепции сознания, интеллекта, мышления и др. Учитывая специфичность исследуемой тематики, наибольший интерес вызывают теории, в которых рассматриваются модусы человеческого существования.

Например, А.Ю. Агафонов рассматривает такие модусы существования, как: индивид, субъект, личность, индивидуальность в пространственно-временной матрице существования человека. В данном случае модусы рассматриваются в контексте человеческого существования относительно общества: «...эти модусы суть формы, которые принимает уникальность человека в определенных измерениях. Индивид – это человеческая уникальность в биологическом плане, субъект – в познавательном, личность в социальном, индивидуальность – в глобальном плане человечества в целом» [цит. по: 93, с. 78].

Э. Фромм в своей работе «Иметь или быть» выделяет два модуса («Иметь» и «Быть»), которые характеризуют тип существования большинства людей в системе общественных явлений. «Быть» подразумевает реализацию самопознания и саморазвития, «Иметь» преимущественно подразумевает реализацию потребительской модели поведения в отношении окружающей действительности. В данной теории под «Быть» и «Иметь» понимаются фундаментальные образования личности (типы ценностных ориентаций, способы существования человека в мире,

различные личностные составляющие).

Таким образом, в области психологического знания модальности представлены не только как категории, имеющие отношение к процессу отражения перцептивных состояний внешнего и внутреннего мира человека, но и как категории, включенные в систему человеческого существования относительно общества, как фундаментальные образования личности.

Отдельно добавим, что в ряде отечественных работ можно обнаружить следующую интерпретацию термина «модус». (Ввиду схожести истолкования в большинстве научных источников, приведем два наиболее ярких, на наш взгляд, примера).

В большом энциклопедическом словаре модус – «...термин домарксистской философии, обозначающий свойство предмета, присущее ему лишь в некоторых состояниях, в отличие от атрибута – неотъемлемого свойства предмета; В логике – разновидность силлогизмов (умозаключений), определяемые количеством, формой и взаимозависимостью их посылок и заключений» [136, с. 820]. Значение термина по Т.Ф. Ефремовой: модус – «это разновидность, способ, норма; 2. Разновидность умозаключений, определяемая количеством, формой и взаимозависимостью посылок и заключений (в логике); Переходящее свойство предмета, присущее ему лишь в некоторых состояниях (в философии)» [37, с. 883].

Рассмотренные выше теории (в философском и психологическом аспекте) преимущественно определяют модус как «...инобытие какой-либо сущности в разных формах и измерениях, существование чего-либо в другом и через другое» [92, с. 6], как тип ощущений, который может быть соотнесен с определенными психофизиологическими процессами и имеет непосредственное отношение к способам человеческого существования, фундаментальным образованиям личности. Отметим, что в рассмотренных определениях отсутствует временная характеристика понятия «модус». Однако существует понимание модуса как противоположности атрибуту (неотъемлемое свойство предмета). Данное положение А.А. Медова связывает с тем, что в советской психологии произошло смешение традиции понятий «модус» и «акциденция» ((лат. *accidentia* — случай) термин,

означающий случайное, преходящее, несущественное свойство (философ.) [136, с. 34]). Данные понятия «определяются практически одинаково, если судить поверхностно, их различает один небольшой нюанс. Акциденция – это временное свойство вещи, а модус есть свойство предмета, присущее ему лишь в некоторых состояниях. Очевидно, «состояние» в процессе интерпретаций этих терминов стало пониматься как «временное положение», и два термина смешались окончательно» [93, с. 49].

Таким образом, несмотря на разнообразные, и даже в некоторых случаях «разнонаправленные» представления термина «модус», можно обнаружить склонность большинства авторов рассматривать данное понятие не как «временное» свойство, а как одно из измерений, как форму существования чего-либо в другом и через другое, как способы реализации сущности.

Кратко рассмотрим другие термины, которые наиболее часто использует Э. Фромм, характеризуя основные категории человеческого существования «Быть» и «Иметь». «Ориентация» - это «умение разобраться в окружающей обстановке, осведомленность в чем-либо» или «направленность деятельности, определяемая интересами кого-либо, чего-либо» [136, с. 938]. «Принцип» - это «внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности» [136, с. 1061]. «Способ» - это «образ действий, прием, метод для осуществления достижения чего-либо или возможность, средство, реальные условия для осуществления чего-либо» [38].

Таким образом, учитывая толкование используемых Э. Фроммом терминов при описании категорий «Быть» и «Иметь», можно отметить следующее. Во-первых, данные категории можно рассматривать не только как фундаментальные образования личности (типы ценностных ориентаций, способы существования человека в мире, различные личностные составляющие), но и как включенные в систему человеческого существования относительно общества (термин «модус»). На пути определения природы модусов «Быть» и «Иметь» автор представляет данные категории в контексте общественных явлений («...существует взаимная связь между переменами в обществе и личностными изменениями...») [159,

с. 203]), что позволяет говорить о характерности употребления термина «модус» (с точки зрения психологического значения) в контексте исследуемой проблемы «Иметь» или «Быть».

Во-вторых, в философском значении термин «модус», в рамках теории Э. Фромма, может быть рассмотрен как форма или способ существования неизменной основы в определенных условиях. Другими словами, употребление понятия «модус» в рамках теории данного автора может придавать определенное содержание категориям «Быть» и «Иметь». Они представляются не только как нечто относительно «постоянное», но и как одно из измерений, форм существования, как способы реализации сущности. С одной стороны, подобное понимание «модуса» подчеркивает фундаментальность, существенность категорий «Быть» и «Иметь»; с другой стороны, раскрывает возможность существования и других личностных измерений. (Помимо модусов «Быть» и «Иметь», Э. Фромм выделил еще такие способы существования, как экзистенциальное обладание – «обладание ради бытия», и такое поведение, как «кажимость» – маска для достижения целей (когда мое поведение не соответствует моему характеру [159, с. 152])). Добавим, что «модус», «являясь неизменной основой в определенных условиях», в рамках теории Э. Фромма может характеризовать категории «Быть» и «Иметь» определенным образом, согласно которому выстраиваются отношения между данными категориями: «мы можем приблизиться к модусу подлинного обладания лишь в той мере, в которой мы расстанемся с модусом обладания...» [159, с. 139]. Другими словами, подобная интерпретация термина «модус» наталкивает на размышления о возможности смены одного модуса на другой посредством изменений «определенных условий» (например, отказаться от эгоцентризма, освободить свою душу от «богатства» и «суеты», чтобы «Быть» [159]).

В-третьих, учитывая тот факт, что Э. Фромм описывает «Быть» и «Иметь» как личностные составляющие, которые определяют направленность деятельности (на приобретение собственности («Иметь») или на саморазвитие, самопознание («Быть»)), отношение человека к действительности (потребительское («Иметь») или ориентированное на продуктивную активность («Быть»)), как об-

раз действий для достижения определенных потребностей (потребность во власти («Иметь») или желание «не брать, а давать» («Быть»)). Следовательно, употребление терминов «ориентация», «принцип» и «способ» в контексте личностных составляющих «Быть» и «Иметь» представляется достаточно уместным.

Таким образом, если отвлечься от различий в вариантах толкования рассмотренных терминов («модус», «ориентация», «принцип» и «способ»), то можно выделить несколько характеристик, которые могут составить наиболее общее представление о конструктах «Быть» и «Иметь»: это фундаментальные образования личности, включенные в систему человеческого существования в обществе; это относительно «постоянная» форма существования, возможные способы реализации сущности; данные категории способны определять направленность деятельности, отношение человека к действительности и т.д.

Отдельно добавим, что фундаментальные способы существования «Быть» и «Иметь» представляются глубокими и объемным личностным образованиями «...преобладание которых в индивиде определяет его как целостность со всеми его мыслями, чувствами и поступками» [159, с. 44]

Модус «Быть» (в работе Э. Фромма «Иметь или Быть») имеет в качестве своих предпосылок свободу, независимость и критический разум. Основной чертой данной модусной ориентации является продуктивное использование человеческих потенций: «Быть означает давать возможность, давать выражение всем задаткам, талантам и дарованиям, которыми (в больше или меньшей степени) наделен каждый из нас. Это значит преодолевать узкие рамки своего собственного «я», развивать и обновлять себя и при этом проявлять интерес и любовь к другим, желание не брать, а давать» [159, с. 138].

В модусе «Иметь» «...смыслом становится приобретение собственности и неограниченное право хранить все то, что приобретено и накоплено» [159, с. 121]. Одной из главных форм данной модусной ориентации, согласно Э. Фромму, является потребление. Современные потребители - это «я есть то, чем я обладаю и что я потребляю» [159, с. 49]; «Моя собственность создает меня и мою индивидуальность» [159, с. 122]. «Это такой способ существования, который превращает все

вещи и всех людей в неодушевленные объекты, подвластные только мне» [159, с. 121]. Модус «Иметь», направленный на превосходство над другими, порождает потребность во власти.

Анализ семантического пространства терминов, в которых Э. Фромм описывает модусы «Быть» и «Иметь» позволяет вычлениить определенные параметры, которые обнаруживаются за описательной моделью отмеченных категорий и позволяют операционализировать философский смысл указанных понятий, в их психологическом измерении .

а) Активность и пассивность.

Для модуса «Быть» характерна продуктивная активность (неотчужденная активность) – «... это процесс сотворения, созидания чего-то, и я сам являюсь творцом ... моя активность есть проявление моих способностей, а сам я проявляю себя в своем труде, то есть я и моя деятельность едины» [159, с. 142].

Рассмотрим несколько примеров такой активности. Познание, в рамках модуса «Быть», не означает «обладать истинной», а означает, критически мысля, активно стремиться, проникать вглубь явлений, постепенно приближаясь к истине (продуктивное мышление) [159, с. 67]. Рациональный авторитет, характерный для данного модуса, основан на компетентности и способствует развитию (в соответствии со спецификой человеческого существования) того существа, которое ему доверяет [159, с. 63]. Любить по принципу «Быть» значит «...проявлять продуктивную активность, которая включает в себя потребность заботиться о другом, стараться узнать его, стремиться к нему, радоваться ему ... одновременно любовь – это процесс самовозрождения и самообновления».

Для Модуса «Иметь» характерна отчужденная активность – «...я не ощущаю себя субъектом своей деятельности; скорее, я считаю результат своего труда чем-то посторонним ... в сущности, не я действую, действие совершается мною под влиянием внешних и внутренних сил» [159, с. 141]. Эта «активность в смысле простой фактической занятости является «пассивностью» в смысле продуктивности» [159, с. 143].

Рассмотрим отдельные примеры отчужденной активности. Обладать знанием –

это приобрести какую-либо доступную информацию в свое распоряжение (сохранение выученного на бумаге или в голове). Иррациональный авторитет, характерный для модуса «Иметь», опирается на средства власти и служит эксплуатации подчиненных. Для данного типа важно «иметь» авторитет, а не «быть» им (например, не заботиться о своих подчиненных, а эксплуатировать их) [159, с. 65]. Любовь по типу «Иметь» «заявляет о своих правах собственности, стремится контролировать свой объект; она подавляет, сковывает и душит, то есть убивает вместо того, чтобы оживлять» [159, с. 74].

б) Процесс – результат.

Модус «Быть» можно соотнести с таким понятием, как «процесс». Это следует, например, из того, что «Быть» рассматривается в области познания как «я знаю» (процесс) [159, с. 67]. Данный способ существования подразумевает «способность «видеть», а не просто смотреть» на что-либо, а также испытывать те же чувства, что и поэт, выразивший словами свое произведение [159, с. 143], не просто слушать, а реагировать активно и творчески, то есть стимулировать собственные размышления и т.д. Другими словами, модус «Быть» направлен на внутреннее состояние, на «творческое проникновение вглубь», на *процесс* познания («...подлинного бытия человек достигает лишь в том случае, если он проникает через внешнюю оболочку явлений вглубь и познает в реальности саму суть. Путь к бытию лежит через проникновение в суть вещей и познание действительной реальности» [159, с. 157]).

Модус «Иметь» можно соотнести с таким понятием, как «результат», так как в области познания «Иметь» связано с выражением «у меня есть знания» (результат) [159, с. 67]. Для человека с модусом «Иметь» главное – больше знать (как итог некоторых фактов, полученных в обучении), а не углубление знаний (процесс проникновения вглубь явлений) [159, с. 68]. Важно быть не пригодным авторитетом (рациональный авторитет), а «иметь» его (т.е. как итог приобретения внешних признаков авторитета); главное в рамках модуса «Иметь» – это приобретение собственности (как конечный результат), а не продуктивное ее использование и др.

в) Истинное единение – псевдоединение.

Потребность человека чувствовать себя причастным к общему делу неразрывно связана с условиями существования человеческого рода; чтобы не чувствовать себя в изоляции, он должен развивать в себе чувство связи с природой и с другими людьми [159, с. 165].

Данная потребность в рамках *модуса «Быть»* может осуществляться через стремление к единению с другими в высших формах поведения – это солидарность на основе общих идеалов и убеждений. Данный модус находит свою силу в условиях человеческого существования и связан с потребностью в «единении с другими людьми и боязнью одиночества» [159, с. 166].

Стремление к единению в рамках *модуса «Иметь»* проявляется в низших формах (акты садизма и разрушения). Добавим, что ориентация с модусом «Иметь» черпает силу в биологических факторах, в стремлении к самосохранению («... человек по природе ленив и пассивен и... он никогда бы не стал трудиться, если бы не материальная заинтересованность, голод или страх перед наказанием» [159, с. 157-158]).

Э. Фромм отмечает, что в природе человека заложены черты как потребительской, так и экзистенциальной ориентаций, однако, «... в конечном счете общественное устройство, его ценности и нормы определяют, какая из двух станет доминирующей» [159, с. 167].

г) Экзистенциальное обладание (умеренность) – характерологическое обладание (чрезмерность).

Экзистенциальное обладание – «обладание ради бытия», характерное для *Модуса «Быть»*, подразумевает обладание какими-то необходимыми вещами для «простого выживания», для удовлетворения основных потребностей [159, с. 134].

Характерологическое обладание (жажда собственности, накопительство), характерное для *модуса «Иметь»* подразумевает присвоение и сохранение вещей [159, с. 135].

д) Здесь и сейчас (настоящее) – прошлое и будущее.

Э. Фромм *модус «Быть»* связывает с настоящим временем: «Бытие существ-

вует только здесь и сейчас (*hic et nunc*)» [159, с. 197]. Модус «Иметь»: «Человек обладательного модуса привязан к прошлому, к тому, что накопил... Будущее для такого человека – это экстраполяция (предвосхищение) прошлого...» [159, с. 197].

Выделенные характеристики фокусируют внимание на определенных чертах модусов «Быть» и «Иметь» и не являются окончательным вариантом.

Раскрытие содержания специфики модусов «Быть» и «Иметь» в рамках таких понятий, как «продуктивная активность», «чувство единения», «процесс-результат», «экзистенциальное обладание (умеренность) – характерологическое обладание (черезмерность)» и «здесь и сейчас (настоящее) – прошлое и будущее» обусловлено проблематикой настоящей работы. Прежде чем раскрывать черты научного исследования способов существования «Быть» и «Иметь», необходимо также отметить следующее.

Актуальность идей Э. Фромма для современного общества не вызывает сомнений. В научной литературе можно встретить ряд работ, связанных с изучением творческого наследия Э. Фромма [27], [33], [77], [123], [152], [167], [187], [198], [210], [217] и др. Однако, уровня эмпирического исследования данные идеи достигали редко.

Модусы «Быть» и «Иметь» в работе Э. Фромма представлены в большей степени как философские категории, следовательно, возникают проблемы, связанные с исследовательскими целями, задачами и использованием адекватных психодиагностических инструментариев. В связи с этим отметим, что в научной литературе существуют попытки создания инструментария для изучения данных модусов.

Э. Фромм, для понимания понятий «Быть» и «Иметь», описывает данные модусы в нескольких примерах обыденной жизни (учеба, память (воспоминания), беседа, чтение, власть, знание, вера, любовь). Попытка операционализации данных областей жизнедеятельности Т.И. Миловой под руководством И.В. Калинина привела к неоднозначным результатам. Исследователи в своей работе использовали диагностирующие вопросы, оценка которых происходила с применением биполярного принципа и оценкой по 7-балльной шкале. В итоге было установлено,

что «...содержательное наполнение модусов «Быть» и «Иметь» в рамках сфер жизнедеятельности, на которые обратил внимание Э. Фромм, скорее отражают специфику точки зрения автора, свойственную этапу исторического развития того времени, чем соответствуют современным реалиям российской действительности» [50, с. 190].

В диссертационном исследовании Ю.В. Резниченко, под руководством И.В. Калинина, одной из задач была конкретизация психологического содержания «Быть» и «Иметь», отражающего особенности современного этапа развития.

Напомним, что Э. Фромм рассматривает сочетаемость модусов «Быть» и «Иметь» с точки зрения биполярно-континуального подхода (либо то, либо другое). И. В. Калинин предлагает ортогональное (независимое: и то и другое) сопряжение принципов «Быть» и «Иметь» [50], что позволило выделить не две, а четыре вариации способов существования (аскетизм, созидательность, разрушительность и потребительство). Подробно этот вопрос будет рассмотрен ниже (Рис. 2 Ортогональное размещение модусов «Быть» и «Иметь»).

Исследовательский интерес в работе Ю.В. Резниченко был сосредоточен на выявлении различий ценностно-смысловой сферы субъектов управления в зависимости от способа сопряжения «Быть» и «Иметь». Проблема использования адекватных психодиагностических инструментов нашла решение в использовании теста Люшера как посредника, который позволил выявить характер взаимосвязи между способами существования «Иметь» и «Быть», а также взаимосвязь модусов с ценностными ориентациями и уровнями потребностной организации личности (метод опосредованной ретроспективной диагностики психологических состояний (ОРДПС) С.С. Шипшина). Испытуемые сначала ранжировали все восемь цветов теста Люшера, в соответствии с тем, как они ассоциируются с определенным параметром. Таким образом были получены ассоциативные цветовые ряды, которые соответствуют модусу «Быть» или «Иметь», каждой из ценностных ориентации терминального и инструментального списков, а также каждому из уровней потребностной пирамиды А. Маслоу [57].

Полученные результаты позволили выявить ряд характеристик модуса

«Иметь» (высокая активность, стремление к общению, неуверенность в себе, неприятие авторитетов и т.д.) и модуса «Быть» (уверенность и настойчивость в достижении целей, направленность на реализацию межличностных отношений и т.д.), а также показали, что каждая из ценностей (методика М. Рокича) и каждый из уровней потребностной пирамиды (А. Маслоу) может реализовываться как по принципу «Быть», так и по принципу «Иметь». Были также рассмотрены социально-психологические характеристики ценностно-смысловой сферы индивидов и субъектов управления, ориентированных на разные способы сопряжения «Быть» и «Иметь».

Данное исследование затрагивает изучение глубинных принципов организации ценностно-смысловой сферы личности, то есть находится на уровне выявления внутриличностных структур способов существования. В данном контексте представляется перспективным исследование интерактивного взаимодействия руководителя (субъекта подбора) и исполнителя (подбираемой личности).

С учетом опыта предыдущих исследователей нами была проделана следующая работа. Во-первых, на основе подробного изучения проявлений жизненных стратегий «Быть» и «Иметь» в работах Э. Фромма нами были выделены следующие области: «продуктивная активность – отчужденная активность», «процесс – результат», «здесь и сейчас – прошлое и будущее» и «экзистенциальное обладание (умеренность) – характерологическое обладание (черезмерность)».

Во-вторых, поскольку модусы «Быть» и «Иметь» могут обладать в определенной степени бессознательными чертами, то постановка диагностирующих вопросов нашла свое решение в использовании метафорических выражений (пословиц). Данные выражения, на наш взгляд, предполагают как сознательный элемент выбора исследуемой личностью определенного метафорического выражения, так и бессознательный.

В-третьих, итоговый список диагностирующих вопросов составили пословицы, которые можно отнести к ранее выделенным областям («активность», «процесс-результат», «прошлое, будущее – настоящее» и т.д.). Данные пословицы были оформлены в анкету, направленную на выявление «модусных предпочтений»

(Приложение 3). Анкета представляет собой список интуитивно понятных пословиц с биполярной шкалой, в соответствии с которой испытуемые должны были выразить свое согласие с одной из пословиц, располагающихся на противоположных концах шкалы и выражающих либо ориентацию «Быть», либо ориентацию «Иметь». Обработка полученных данных и основные результаты представлены в следующей части нашей работы.

1.3. Анализ динамических процессов малой группы, их составляющих

Многие аспекты жизнедеятельности человека, живущего в определенном обществе, зависят от особенностей данного общества. Общество само по себе представлено разнообразием социальных групп людей, которые дифференцируются по каким-либо признакам. Принадлежность индивида к той или иной социальной группе находит свое отражение не только в его поведении, в широком смысле слова, но и в ценностной сфере.

Многие авторы делят социальные группы на большие и малые. Отметим, что данное разделение социальных групп не является единственным. Г.М. Андреева, например, рассматривает классификацию групп, изучаемых в социальной психологии, в виде иерархии: изначально все группы разделяются на условные и реальные, реальные в свою очередь разделяются на лабораторные и естественные, а естественные уже включают в себя большие и малые [5, с. 142-143].

Сегодня в научной литературе представлено множество трудов по исследованию малой группы: [8], [24], [30], [70], [113], [119], [122], [137], [164] и др. Поэтому рассмотрим отдельные динамические процессы в малых группах в контексте изучаемой нами проблемы ценностных предпочтений субъектов, реализующих субъектно-центрированную стратегию подбора рабочих групп.

1.3.1. Проблематика малой группы

Классификации и определения понятия «малые группы» в научной литературе представлены большим спектром различных точек зрения [5], [8], [11], [12],

[74], [88], [141], [177], [185], [213], [214], и т.д.

Несмотря на то, что каждый из указанных авторов рассматривает свои типы малых групп и их составляющих, все они опираются на общее определение: малая группа – это небольшое количество контактирующих друг с другом индивидов, объединенных общими нормами, целями и задачами.

Проблематика формирования групп также достаточно подробно представлена в научной литературе [1], [25], [40], [46], [71], [125], [139], [142] [149], [157], [164], [207], [218] и др. Учитывая данный факт и специфичность рассматриваемой темы, обратимся к работам следующих авторов.

Среди отечественных теорий внимание привлекает «стратометрическая концепция коллектива» А.В. Петровского. Согласно данной концепции, критериями развития группы выступают: степень опосредования межличностных отношений в группе содержанием реальной деятельности и значимость совместной деятельности. На основе различного сочетания данных критериев автор выделяет пять типов групп (коллектив, антиобщественная организация, диффузная группа и т.д.). В данной концепции делается акцент на особую роль целей, задач и ценностей совместной деятельности [107], [108, с. 46].

Согласно Г.М. Андреевой, «под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [5, с. 183]. Понятие малой группы в данной плоскости приобретает более широкий контекст: не только деятельность, но и непосредственные контакты членов группы, общение, выступают основанием межличностных отношений и других групповых структур. Ценности группы, данным автором рассматриваются в контексте групповых структур и представлены как групповое образование [5].

Причины возникновения малой группы автор предлагает рассматривать как «лежащие вне группы и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной структуре» [5, с. 200]. Эти факторы являются своеобразными предпосылками, «совокупностью внешних обстоятельств, обуславливающих возникновение

группы» [5, с. 200].

Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская трактуют малую группу «как звено системы общественных отношений, которое преломляется в специфике непосредственных межличностных контактов» [75, с. 9]. Развитие группы, «опосредствованное фактором совместной деятельности ... ведет далее к обретению группой разнообразных социально-психологических характеристик» [75, с. 9]. Авторы рассматривают несколько причин возникновения малой группы: возникновение группы как официальной, организационной единицы вне зависимости от входящих в нее индивидов; возникновение группы по причине кадрового пополнения, побуждения идти именно в эту группу; возникновение неформальных малых групп в рамках официальных [75, с. 66].

Аналогично Г.М. Андреевой, Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская одной из основных причин возникновения формальных, официальных малых групп называют непсихологические, объективные, факторы, («имеется в виду, с одной стороны, — необходимость их образования, а с другой — стремление индивидов к вхождению в них») [75, с. 68-69]. Субъективные факторы, являясь основанием для возникновения неформальных групп, способны проявляться на уровне и организационных, официальных структур [75, с. 69].

Согласно рассмотренным концепциям, причины возникновения малой группы либо находятся в окружающей социальной среде, либо обозначены как желание индивидов быть членом конкретной группы.

Среди зарубежных авторов следует выделить М. Белбина и его концепцию командных ролей. М. Белбин исследовал команды, образованные различными способами: изначально сформированные; группы, сформированные по правилам экспериментаторов; команды, сформированные участниками.

Исследуя успешные и неуспешные команды, М. Белбин пришел к выводу о необходимости наличия в группе восьми ролей (реализатор, координатор, специалист, контролер, вдохновитель команды, аналитик, мотиватор и др.), однако «это не значит, что все восемь командных ролей необходимы всегда — любой группе при любой обстановке» [11, с. 132].

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури выделяют всего две основные направленности ролей, необходимых для нормального функционирования группы: целевые (ориентированны на отбор групповых задач и их выполнение) и поддерживающие роли (подразумевают активизацию и поддержание групповой жизнедеятельности) [96, с. 456]. Можно отметить, что в концепции М. Белбина эти две направленности в разных формах присутствуют в каждой роли.

Отдельно добавим, что объектом исследования в области психологии малых групп чаще всего становятся краткосрочные группы, ориентированные на выполнение задачи поставленной экспериментатором. Временная организация совместной деятельности в литературе представлена рядом трудов [43], [101], [178], [179], [185], [194], [202], [203], [204] и др., не будем подробно останавливаться на данной проблеме, так как это выходит за рамки нашего исследования.

Проанализировав ряд теорий, можно сделать несколько выводов.

Во-первых, малая группа – это определенное количество человек, объединенных общими целями, задачами, ценностями и совместной деятельностью, находящихся в межличностном взаимодействии.

Во-вторых, само возникновение группы представляет собой сложный процесс. Одной из важнейших причин возникновения формальных, официальных малых групп называют непсихологические, объективные, факторы. Образование неформальных групп чаще рассматривают в рамках возникновения формальных группы (субъективные факторы).

В-третьих, функционирование коллектива напрямую соотносится с ролями [11], [12], [96], с совместной деятельностью [5], [75], [108] и непосредственным личным общением между членами группы.

В-четвертых, несмотря на то, что данные теории затрагивают достаточно широкий спектр проблем, связанных с группообразованием и функционированием, ценностный аспект в них либо представлен в минимизированном качестве (как например ценность совместной деятельности [108] или как групповое образование [5]), либо он получил развитие в контексте понятия «взаимодействие» [75], [107].

1.3.2. Роль взаимодействия в динамических структурах малой группы

Некоторые отечественные авторы процесс взаимодействия рассматривают как интерактивную сторону общения [5], [14], [78], [97], [106], [115] и т.д. В данном случае акцент делается на компоненты общения, связанные с организацией совместной деятельности людей.

Поскольку роль процесса взаимодействия в жизнедеятельности группы достаточно подробно описана в научной литературе ([49], [75], [103], [126], [127], [137], [140], [170], [183], [184], [186], [188], [195] и т.д.), рассмотрим только некоторые концепции, которые представляются наиболее интересными в рамках нашего исследования.

Согласно концепции А.В. Петровского групповая деятельность не только способствует формированию группы, но и выступает своеобразным индикатором совпадений ценностей, мнений, установок, касающихся совместной деятельности и т.д. [108]. Следствием совместной групповой деятельности является высокая степень ценностно-ориентационного единства, как показателя групповой сплоченности [107].

Ценностный аспект в теории Р.Л. Кричевского и Е.М. Дубовской рассматривается в рамках психологического обмена (речь в данном случае идет о ценностном обмене в групповом межличностном взаимодействии), который в свою очередь является одним из трех механизмов группообразования. Ценностный обмен «состоит в обоюдном удовлетворении сторонами-участницами взаимодействия определенных социальных потребностей друг друга путем взаимного предоставления каждой из сторон соответствующих ценностей» [75, с. 94]. Он содержит два уровня: *диадный уровень* – разворачивается между двумя членами группы; и собственно *групповой уровень* – одной стороной-участницей является группа, определяющая статус индивидов по степени их ценностных вкладов в жизнедеятельность группы.

Таким образом, согласно данной концепции, ценностная сфера индивида имеет непосредственное отношение не только к процессу формирования группы, но и к групповому межличностному взаимодействию, которое может существо-

вать на одном из двух уровней. Результатом такого взаимодействия является приписывание сторонам-участницам определенного статуса. В данной теории подчеркивается важность учета ценностной сферы личности в процессе группообразования и взаимодействия членов группы.

Здесь следует отметить работу еще одного автора, который был уже назван ранее, – М.Ю. Жукова. Он выделил три уровня регуляции поведения человека с участием ценностной сферы личности. В зависимости от уровня изменяется поведение индивида: подражание, негативизм и отсутствие ценностей в качестве регулятора на первом уровне сменяются на втором уровне на «механизм социального межиндивидуального сравнения», третий уровень, ценностный, характеризуется активной включенностью личности в групповое взаимодействие и мобилизацией ресурсов членов группы [39, с. 257]. В данной теории ценности представлены элементом регуляции поведения, влияющего на групповое взаимодействие.

В «стратометрической концепции коллектива» А.В. Петровского и в теории Р.Л. Кричевского и Е.М. Дубовской индивидуальные аспекты личностей представлены как участники развития или образования группы, а также как элементы процесса взаимодействия. Однако в первой концепции внутриличностные характеристики учитываются относительно совместной групповой деятельности, которая опосредует межличностные отношения, а во второй теории внутриличностные характеристики представлены как непосредственно влияющие на процесс взаимодействия. Согласно обеим теориям, ценности способствуют, при определенных условиях, развитию группы в целом. У М.Ю. Жукова ценности, как и у А.В. Петровского, соотносятся со степенью включенности индивида в групповую деятельность, обеспечивая участие личности в процессе взаимодействия. Однако у М.Ю. Жукова «акцент был сделан на роли непосредственного социального окружения в действии этого механизма» [39, с. 277].

Отдельно отметим, что в истории психологии существовали подходы к описанию структур взаимодействия. Один из таких подходов представлен в рамках транзактного анализа. Э. Берн рассматривает взаимодействие с точки зрения трех позиций: родитель, ребенок и взрослый [13]. Регуляция действий участников про-

цесса взаимодействия происходит через данные позиции, с учетом характера ситуации и стиля взаимодействия. Автор в данном случае делает акцент на коммуникативном аспекте и на эффективности взаимодействия [13].

Перейдем к наиболее часто рассматриваемым *видам взаимодействий*: кооперация, конфликт и конкуренция [5], [23], [75], [86], [114], [115], [144], [147], [182]. С точки зрения ориентированности нашей работы, наиболее интересным представляется третий тип взаимодействия – конкуренция.

В психологической науке термин конкуренция (*concurro* – сберегаюсь, сталкиваюсь) обозначается как «одна из форм организации межличностного и социального взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих целей же целей и интересов других индивидов или групп» [102, с. 56].

Конкуренция чаще всего представлена как один из возможных вариантов выражения конфликта. В двухмерной модели К.У. Томаса и Р.Х. Клименна (для описания стратегий и тактик конфликтного взаимодействия) [215], [216] «конкуренция» рассматривается как сочетание высокого уровня такой стратегии поведения в конфликте, как «напористость» (ориентация на себя), и низкого уровня стратегии «партнерства» (ориентация на других). Добавим, что в работах одних авторов данное сочетание стратегий обозначается как «соперничество (конкуренция)» [7, с. 239], а в работах других авторов еще дополняется термином «противоборство» [97, с. 238]. В данном случае «конкуренция» рассматривается как «открытая борьба за свои интересы, занятие жесткой позиции непримиримого антагонизма в случае сопротивления» [97, с. 238], как навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения [7, с. 239].

Добавим, несмотря на то, что конкуренция чаще всего рассматривается как «столкновение противоположных целей, позиций, интересов» [65, с. 165], в отдельных исследованиях (например, А.Г. Шмелев) присутствует понятие «продуктивная конкуренция», в результате которой возникает «конкурентно-созидательная мотивация» [5, с. 107].

Конкуренцию можно рассматривать в «широком смысле – как один из основ-

ных видов социального взаимодействия; в узком смысле – как соперничество, активное соревнование на каком-либо поприще между отдельными субъектами (конкурентами), заинтересованными в достижении одной и той же цели» [7, с. 534].

Отметим, что в научной литературе понятия «конкуренция» и «соревнование» не имеют жестких границ. В одних работах, более ранних, авторы при изучении деятельности групп обращаются к термину «соревнования» (межличностные, межгрупповые) [100], [111], [165] и др. В более современных работах термин «соревнование» чаще встречается в исследованиях научных отраслей, имеющих непосредственное отношение к спорту, в психологической науке чаще можно обнаружить термины «соревновательная мотивация» [163] или «конкуренция» (соперничество) [115].

Таким образом, учитывая вышесказанное, в нашей работе мы ориентировались на термин «конкуренция», подразумевая вид взаимодействия между субъектами, заинтересованными в достижении одной и той же цели.

Дополним рассмотрение проблемы роли процесса взаимодействия в динамических структурах малой группы работами еще нескольких авторов.

А.Л. Журавлёв рассматривает *взаимодействия между людьми в трудовом коллективе*. «Под взаимодействием следует понимать такую систему действий, при которой действия одного человека или группы лиц обуславливают определенные действия других, а действия последних, в свою очередь, определяют действия первых» [42, с. 99]. Автор по такому основанию, как направленность взаимодействия, дифференцирует данный процесс на три вида: предметно-направленное, субъектно-направленное, организационно-направленное. «Все три вида взаимодействия могут иметь место в совместной деятельности коллектива, однако только предметно-направленное взаимодействие фактически делает деятельность коллектива совместной» [42, с. 99-100].

Подобное понимание способов взаимодействия членов группы приводит к выводу о том, что совместная деятельность, с одной стороны, развивается и функционирует через процесс взаимодействия, а с другой стороны, то, что инди-

видуальная деятельность может распределяться и согласоваться внутри совместной [42], дает возможность говорить о проникновении взаимодействия во все этапы совместной деятельности.

Особый интерес в рамках нашей работы вызывает точка зрения И.В. Калинина [32], [50], [56], [58], предпринявшего попытку увязать ценностно-смысловые ориентации субъектов управленческого процесса (в системе «руководитель-подчиненный») со стилевыми особенностями их взаимодействия.

С позиций указанного автора в управленческой ситуации возможно рассмотрение реализации таких способов существования, как «Быть» и «Иметь», в интерактивном контексте. В отличие от Э. Фромма, который рассмотрел принципы существования с позиции континуально-биполярного подхода (либо то, либо другое), И.В. Калинин рассматривает ориентации «Быть» и «Иметь» не как исключающие друг друга, а как дополнительные категории.

Другими словами, основные способы существования «Быть» и «Иметь», по мнению указанного автора, могут быть рассмотрены с позиции ортогонального подхода [57]. Схематично это может выглядеть следующим образом (см. Рис. 2 в сравнении с Рис. 1 на стр. 20 настоящей работы).



Рис. 2. Ортогональное размещение модусов «Быть» и «Иметь» (по И.В.Калинину [50, с. 193])

Таким образом, были выделены четыре вариации способов существования:

- Собственно-аскетический образ жизни (ориентация индивида на «Бытие» и «отказ от Иметь»), характеризующийся игнорированием вещественной составляющей мира;

- Созидательный тип (индивид сочетает в себе ориентации на «Быть» и на «Иметь»), при котором человек позволяет себе реализовываться по средствам обеих тенденций;

- Потребительский тип (индивид ориентирован в основном на «Иметь»), этот тип является одной из основных форм модуса «Иметь» и заключается в следующем бесконечном процессе: «приобретение - временное обладание – выбрасывание - новое приобретение»;

- Разрушительный тип, ориентированный на отказ от «Иметь» и «Быть».

Наиболее интересным, на наш взгляд, является «созидательный тип». Поскольку он совмещает в себе обе ориентации, то возможное доминирование одного из способов существования обуславливает определенный вид взаимодействия. Дальнейшее развитие эта модель получила в диссертационной работе Ю.В. Резниченко [120], где именно созидательный тип выступил в качестве одного из основных объектов исследования.

Проследив проявления и реализацию «Быть» и «Иметь» в отношении с подчиненными, И.В. Калинин на теоретическом уровне выявил четыре основных типа руководителей. Первый тип характеризуется как помогающий реализации у подчиненного обеих ориентаций («Быть» и «Иметь»). Второй тип, помогая «Быть», не помогает «Иметь». Третий тип руководителя позволяет подчиненному жить по принципу «Иметь», что не способствует реализации у этого подчиненного личностных потенциалов. Четвертый тип не позволяет находящимся в его подчинении не только «Быть», но и «Иметь». Данная точка зрения была обозначена автором как ценностно-интерактивная модель управленческого взаимодействия.

В то же время, делая особое ударение на ценностно-смысловой сфере участников взаимодействия, данная модель отражает только одну сторону управленческого взаимодействия, которое идет от руководителя к подчиненному. Согласно

этой модели, именно руководитель способствует или препятствует деятельности подчиненного. Вместе с тем процесс взаимодействия предполагает его рассмотрение и с обратной стороны: когда подчиненный либо способствует, либо препятствует, либо занимает нейтральную позицию в отношении реализации управленческих функций своего руководителя. Поэтому, на наш взгляд, внимание к двусторонности процесса взаимодействия логически дополнит названную модель и приведет её в более точное соответствие с её названием («ценностно-интерактивная модель»).

Таким образом, анализ рассмотренных выше подходов и концепций показывает, что ни одна из моделей не является безупречной. И хотя при анализе различных типов взаимодействия учитывается целый ряд факторов психологического, социально-психологического и иного порядков (различные характеристики деятельности и её специфика [42], [44], [108] поведение обеих сторон этого процесса [42], [115], а также ценностно-смысловая сфера личности [42], [50], [75], [108]), в основном исследуются уже существующие группы, находящиеся на том или ином этапе своего становления. При этом различные процедуры их комплектования рассматриваются, скорее, как второстепенные факторы, а человек, их комплектующий (его индивидуально-психологические характеристики, особенности его мотивационной и ценностно-смысловой сферы), вообще часто находится вне поля исследования, особенно применительно к ситуации комплектования групп «под себя» или «под задачу». Следует отметить и то, что в современной социальной психологии и психологии управления исследование групп «под задачу» преобладает над исследованием групп «под себя», а исследование формирования групп для выполнения задачи «под другого» вообще отсутствует [59].

Между тем, как показывает анализ практик формирования команд различного уровня в сфере политики и управления, а также наш собственный опыт консультационной деятельности, зачастую при комплектовании управленческой команды или формировании рабочей группы лица, их комплектующие, не прибегают к помощи специалистов, а исходят из своего собственного представления о том, как это должно быть.

Поэтому для нас значительный интерес представляет исследование ситуации комплектования групп «под себя» и «под другого» для реализации совместной задачи; лиц, участвующих в их комплектовании (подбирающих и подбираемых); а также взаимодействия, которое используют указанные лица при интеракции друг с другом в рамках этого процесса.

1.4. Структура элементов подбора кадров

Долгое время в нашей стране проблематика подбора рассматривалась в контексте создания эффективных команд для выполнения работы, с учетом «профессиографического» подхода, что, возможно, не позволяло в полной мере развиваться представлениям о профессиональном подборе вне контекста идеологической направленности.

Как отмечают Е.А. Климов и О.Г. Носкова, в советское время некоторые авторы рассматривали подбор как «селекцию людей для социально фиксированного труда» и как «выбор трудовых жизненных путей» самим индивидом. В первом случае акцент сделан на соответствии-несоответствии личностных качеств требованиям работы, деятельности. Второй случай связан с вопросом о выборе подходящей профессии либо самой личностью, либо теми обстоятельствами, которые обуславливали этот выбор [66].

Ф. Генов проблему подбора, оценок и подготовки кадров связывает с вопросом установления оптимальной структуры качеств руководителя. Как и в предыдущем случае, основанием для определения соответствия кандидата на ту или иную должность являются социально-психологические особенности, необходимые для определенной должности [26].

Согласно психологическому словарю (1974 года), профессиональный отбор – «выбор подходящих людей для данной профессии ... В профессиональном отборе выделяют четыре стороны: психологический, физиологический, медицинский и педагогический отбор...» [73, с. 85]. А профессиональный подбор – «промежуточная форма... между профессиональной консультацией и профессиональным

отбором...как рациональное распределение выпускников училищ по специальностям или конкретным местам работы ...» [73, с. 86].

Современные авторы психологический профотбор рассматривают как процедуру, направленную «на выявление степени психологического соответствия кандидата определенной профессии» [88, с. 271], а подбор персонала рассматривают как один из этапов управления кадрами, который включает в себя следующие процедуры: набор, отбор, расстановка кадров, ротация, увольнение и др. Каждая из них – это сложный процесс согласования различных аспектов совместной деятельности людей, который включает свои этапы и методы изучения, что достаточно подробно изложено в ряде работ отечественных и зарубежных авторов: [2], [3], [69], [105], [118], [133], [139], [145], [148], [153], [174], [175] и др.

Сегодня существует разные представления о процессе подбора, в ряде случаев можно даже обнаружить путаницу или отсутствие разделения таких понятий как «набор», «отбор» и «подбор». Рассмотрим некоторые аспекты «сравнительного анализа способов комплектования различных организационных структур».

Методы: «набор» – в основном поверхностные формализованные анкетные данные; «отбор» – в основном стандартизированные тестовые процедуры; «подбор» – в основном наблюдение в процессе совместной деятельности, личный опыт взаимодействия [32, с. 141]. *Мотивы:* «набор» – производственная необходимость; «отбор» – доминирует профессиональная компетентность; «подбор» – личная заинтересованность в реализации дела и / или собственной выгоды [32, с. 141]. *Цель:* «набор» – прием на работу субъектов определенной классификации; «отбор» – выделение из среды квалифицированных специалистов наиболее соответствующих требованиям рабочего места; «подбор» – выбор в соответствии с надобностью и потребностью под личность (свою или другого) и / или под задачу (свою или чужую) [32, с. 141]. *Смысл:* «набор» – обеспечение производства персоналом, необходимым для выполнения организацией своих функций и реализации своей миссии; «отбор» – обеспечение производства лучшими в рамках принятых заранее и известных всем критериев; «подбор» – сосредоточение вокруг субъектов управления интеллектуального и личностного потенциала, способст-

вующего и / или препятствующего успешной деятельности [32, с. 141] и др.

Таким образом, можно отметить, что «набор», «отбор» и «подбор» выполняют различные функции в организационных структурах и обладают специфическими характеристиками, которые позволяют различать данные понятия на уровне способов комплектования кадров.

Учитывая только что сказанное, приведем «рабочий» вариант определения понятия «подбор» (с опорой на исследование А.А. Деркача): «Подбор – есть латентная функция организации, осуществляемая участниками управленческого процесса и заключающаяся в стремлении сосредоточивать вокруг субъектов управления личностный, интеллектуальный и ресурсный потенциал, который будет способствовать созданию благоприятствующей ситуации как для субъекта, производящего подбор, так и для реализуемого им дела. Присутствуя на всех этапах системы работы с кадрами ... подбор отражает пристрастное отношение субъекта, его осуществляющего, к формированию вокруг личности (собственной и / или другого) ее ближайшего окружения, зачастую являясь при этом одной из стадий развития каждого из указанных выше этапов системы работы с кадрами» [32, с. 140].

1.4.1. Характеристика субъектов подбора

Субъектом подбора кадров может выступать сам руководитель так и подчиненный, можно добавить, что еще выделяют отдел кадров, но в данном случае наиболее интересными представляются первые два субъекта подбора.

Руководитель как субъект подбора. «Руководство может быть рассмотрено как преимущественно социальный по своей природе феномен, регламентировано функционирующий в системе формальных (официальных) отношений людей с целью упорядочения, организации этих отношений, управления ими для решения групповых, организационных и общественно-государственных задач» [74, с. 25-26]. Не будем останавливаться на детальном рассмотрении данного понятия, так как сегодняшний день имеет большое количество трудов по этой теме ([6], [52], [61], [62], [64], [67], [68], [72], [83], [95], [112], [154], [155], [156], [180], [181],

[191], [192], [219], [220] и др.).

Практически во всех исследовательских работах, посвященных этому феномену, важное место занимают следующие теории: «теория черт», «ситуационная теория», «системная теория» и т.д. (данные теории обычно называют теориями лидерства, но термины «лидерство» и «руководство» стали различать позже, следовательно, эти теории относятся и к феномену руководства). Каждая из теорий учитывает определенные аспекты, но игнорирует некоторые элементы, имеющие непосредственное отношение к функционированию и жизнедеятельности группы: ее размер, способы взаимодействия членов группы, их ценностные ориентации и т.д. Получается, что руководство, имея непосредственное отношение к формированию и существованию коллектива [49], игнорирует одни из главных составляющих внутригруппового взаимодействия.

Исходя из нашей исследовательской темы, выделим такую составляющую руководства, как ценности. Поскольку они участвуют в развитии групповой структуры, оказывают влияние практически на все основные сферы жизни человека [74] и способствуют выдвижению в позицию лидера [74], то ситуация игнорирования именно этой составляющей может привести к не совсем правильному пониманию процесса руководства в целом. Отметим некоторые работы по рассматриваемой тематике, которые представляются наиболее интересными.

Р.Л. Кричевский в рамках транзакционистского подхода отмечает «модель ценностного обмена в руководстве». Для его работ [74], [75] характерен специфический формат рассмотрения термина «ценности», понимаемый здесь «как материальный или нематериальный предмет, представляющий значимость для человека, т.е. способный удовлетворять его потребности, отвечать его интересам» [74, с. 82]. Выявленный общий смысл понятия в данных работах сформировался в рамках ценностного обмена, который был рассмотрен выше. Напомним, что автор выделяет два уровня ценностного обмена: диадный (в данном случае по схеме «руководитель-подчиненный») и собственно групповой (по схеме «руководитель-группа»). «Обмен определенными ценностями между членами группы имеет своим следствием приписывание индивидами друг другу определенного статуса» [74,

с. 85]. На уровне более целостной стадии ценностного обмена в группе одной из сторон участниц становится уже сама группа. Статус индивида обусловлен его ценностным вкладом в жизнедеятельность группы: «мера психологического вознаграждения группой своего члена (в частности, наделение авторитетом, признание лидером) зависит от величины его ценностного вклада в эффективность группового функционирования» [74, с. 86].

Этот обмен автором рассматривается в двух вариантах: как механизм выдвижения в позицию лидера и применительно к феномену руководства [74]. В целом «ценностный обмен инициируется как активностью самого руководства (индивида), так и встречным током активности членов группы» [74, с. 380]. Подобное понимание позволяет трактовать феномен руководства (лидерства) не как одностороннее влияние руководителя (лидера) на подчиненных (членов групп), но и как процесс взаимовлияния. Кроме того, подобное понимание позволяет учесть фактор влияния ценностей на групповую динамику.

Проблема организационного лидерства имеет другой формат в работе Е.В.Кудряшовой – формат администрирования. Изначально «лидерство в своей основе ценностно. Логика может ограничивать или устанавливать определенные параметры внутри поля ценностных действий, но феномен ценности детерминирует то, что находится внутри этого поля» [76, с. 40]. Однако в большинстве теорий администрирования проблема ценностного аспекта игнорируется или теряется в классификациях, схемах и описаниях этапов управленческого процесса. Автор отмечает, что, «многие теории администрирования стремятся избежать вопросов, связанных с ценностями, которые интегрированы в исполнительную административную деятельность» [76, с. 72].

Е.В. Кудряшова, рассматривая работу К. Ходжкинсона «Философия лидерства», приходит к следующим выводам: во-первых, «центральное место в любом административном процессе принадлежит принятию решений, во-вторых, ценностные понятия пронизывают весь административный процесс» [76, с. 49]. Ценностная модель К. Ходжкинсона содержит четыре основания: принципы (ценности трансрациональны, основаны на вере, воле), последствия (установление ценности

на основе анализа последствий от ее удержания или сохранения), консенсус (ценности оправдываются на основании рациональности), предпочтения (субъект оправдывает ценности только на том основании, что ему что-то не нравится) [76, с. 75]. Таким образом, управленческая деятельность в данной концепции неразрывно связана с ценностной сферой личности, которая так же пронизывает всю систему организации.

Ю.В. Синягин рассматривает под другим углом зрения субъекта управленческой деятельности: «в процессе реализации своих функций он ориентируется на решение как минимум трех основных видов задач, их иерархия и определяет специфические особенности управленческого поведения» [134].

«Во-первых, это организационные задачи, выполнение которых детерминруется самой должностной позицией. Во-вторых, целый комплекс задач, направленных на обеспечение в широком смысле собственной безопасности (сохранения своей должностной позиции, материального обеспечения своего будущего и т.д.). В-третьих, «кровная идея» руководителя, его «жизненная задача» (В.Н. Маркин), она придает смысл управленческой деятельности. В зависимости от индивидуальных личностных смыслов различной может быть как иерархия этих задач, так и их структурное взаимоотношение» [134].

«Одним из основных компонентов, определяющих стиль управленческой деятельности, характер задач и целей, которые ставит перед собой руководитель, осуществляя свои функции, является его система жизненных ценностей. Она-то и регулирует его поведение на всех уровнях управленческой деятельности: мотивационном, нормативном, смысловом, операциональном» [134].

Таким образом, ценности являются достаточно важным элементом процесса взаимоотношений между субъектом управленческой деятельности и подчиненным [74], они пронизывают всю систему администрирования [76], оказывают влияние на поведение и стиль управленческой деятельности [134]. Следовательно, игнорирование ценностной сферы субъекта подбора может привести к поверхностному анализу всего процесса, без учета внутриличностных аспектов причин и способов отбора кандидатов.

Подчиненный как субъект подбора может рассматриваться в нескольких вариантах. Первый – когда сама личность по каким-либо причинам желает быть членом определенной группы, что способствует проявлению конкретных качеств или способностей, необходимых для попадания именно в данную группу. Это так называемый «самоподбор» [32, с. 119]. Этот случай может рассматриваться как один из вариантов набора в формальную группу. Следующий вариант подразумевает набор в неформальную группу, т.е. когда подчиненный сам формирует свое ближайшее окружение, которое также может являться одной из составляющих формальной группы. Здесь следует отметить, что выделенные варианты условны и в определенных ситуациях могут реализовываться разными членами группы.

Отметим, что руководитель может рассматриваться не только как субъект, но и как объект подбора [41], [51], [71], [109], [110], [118], [134] и др. Однако в нашей работе основное внимание будет уделено руководителю как субъекту подбора. Несмотря на то, что в научной литературе существует достаточно много работ по данной теме ([52], [53], [55], [59], [83], [87], [132], и др.), ценностный аспект в большинстве случаев либо не выделяется авторами, либо смещается в сторону ценностной сферы субъекта управления. Наиболее ярко влияние внутриличностных аспектов субъектов подбора на процесс в целом проявляется в принципах и стратегиях подбора.

1.4.2. Принципы и стратегии подбора

Понятие «стратегия» чаще всего понимается как долгосрочный план достижения определенной цели. Учитывая плоскость, в которой рассматривается данный фактор, можно предположить направленность подбора на определенную деятельность, которая способствует достижению конкретных целей. Возможно, поэтому в качестве определяющих детерминант в подборе могут выступать ориентации руководителей на различные аспекты, качественно определяющие направление развития организации. Однако не только стратегии в данном контексте оказывают влияние на подбор, но и принципы, являясь «внутренним убеждением человека, определяющим его отношение к действительности, нормы по-

ведения действительности» [136, с. 1061], диктуют свои правила формирования групп. Дальнейшее рассмотрение этих понятий представляется выходящим за рамки нашей работы, поэтому перейдем к изучению вопроса о принципах и стратегиях подбора в психологической литературе.

Как уже было отмечено выше, в советской психологии основное внимание при рассмотрении подбора уделялось проблеме соответствия-несоответствия личности рабочему месту. Ядром структуры профпригодности в это время полагались: образ мысли, политические убеждения, идеалы и т.д. [78], [26]. Позже, в литературе 90-х годов, главный акцент делался на личных качествах, на опыте и квалификации кандидатов [21], [47], [128], [146]. Современные теории совмещают в себе разнообразные критерии подбора: от физиологических до узкоспециализированных способностей [10], [51], [52], [54], [55], [118], [164] и др. При этом представители разных структур и областей придерживаются различных способов формирования групп.

Так, А.Л. Журавлев рассматривая выборы руководителя организации [44], отмечает, что коллектив может избрать себе руководителя, основываясь на принципе удобства, другими словами подобрать руководителя «под себя». Подобное автор связывает с желанием трудового коллектива выбрать кандидата, «руководимого коллективом» [44, с. 300-301]. По отношению к ситуации, когда поддержку получают кандидатуры, неизвестные коллективу как руководители, А.Л. Журавлев раскрывает несколько причин, одной из которых является протест против какого-либо кандидата.

Ю.В. Синягин выделяет несколько иные принципы: «При подборе кадров в формально-иерархическую управленческую команду руководитель, опираясь на различные основания выбора, подбирает как минимум три группы людей для параллельного решения названных выше задач: организационной задачи – профессионалов; задачи безопасности – «преданных» и «надежных»; «кровной идеи» – единомышленников» [134].

А.В. Карпов отмечает, что, «руководитель специально подбирает и отдает приоритет (часто не осознанно) тем из них, кто близок ему по стилю, духу руко-

водства, личностным особенностям. Тем самым личность руководителя влияет... на функцию подбора кадров, в том числе и руководящих. (При этом имеют место два встречных процесса. С одной стороны, личность руководителя непосредственно влияет на то, каким образом он целенаправленно подбирает себе «команду». Но она же — правда уже косвенно — определяет круг потенциальных кандидатов, из которых он ее создает)» [63, с. 197]. Таким образом, перейдем к следующему принципу подбора: принцип «сходства - дополнительности».

Как отмечают А.А. Деркач, Ю.В. Синягин, И.В. Калинин, данный принцип изучался в основном в рамках решения вопроса «совместимость – срабатываемость», однако в настоящее время интерес исследователей сместился в направлении межличностной совместимости. Авторы считают, что принцип дополнительности – сходства, если он касается только индивидуальных качеств, безотносительно к кругу решаемых руководителем задач, может потерпеть неудачу. Особый интерес у авторов в контексте данных проблем вызывает круг задач, которые приходится решать руководителю в процессе своей деятельности. При подборе руководитель исходит не только из интересов управленческой деятельности, но и из своих собственных задач [32, с. 110-111].

Ю.В. Синягин и И.В. Калинин различают два способа подбора. Первый - подбор под личность, который подразумевает формирование вокруг руководителя группы лиц, с которыми ему в силу его индивидуально-психологических особенностей и ценностей различного порядка удобно сотрудничать. Второй – подбор под задачу извне, и под свою задачу (насколько тот или иной субъект способен выполнить поставленную перед ним задачу) [131].

Классификация способов подбора, предложенная И.В. Калининым, основывается на двух моментах: задача, под которую подбирается субъект, и индивидуальность, под которую подбор осуществляется. В соответствии с этим были выделены следующие виды подбора: подбор под свою индивидуальность в соответствии с задачей, заданной извне; подбор под свою индивидуальность в соответствии со своей задачей; подбор под индивидуальность другого в соответствии со своей задачей; подбор под индивидуальность другого в соответствии с задачей, задан-

ной извне. Данную классификацию называют субъектно-центрированной, поскольку первыми критериями «примеривания» при подборе выступают индивидуально-психологические качества. В противоположном случае, если главный акцент ставится на задаче, а не на индивидуальности, то классификацию называют теологически-центрированной [32].

Согласно данной теории, в зависимости от акцента на задачу или на индивидуально-психологические качества, руководитель формирует соответствующую группу. Указанные способы подбора могут существовать отдельно друг от друга, а могут и сочетаться определенным образом между собой.

Данные стратегии подбора позволяют учитывать не только то, для чего формируются команды, но и степень удобства работы руководителя с конкретными людьми. Поскольку степень удобства определяется внутриличностными характеристиками, то подобный подход к процессу подбора дает возможность рассматривать ценностную сферу личности как субъекта, так и объекта подбора в качестве значимого элемента формирования руководителем рабочей группы. Несмотря на то, что стратегии подбора рассмотрены в контексте управленческой деятельности, их можно обнаружить также за рамками формальных структур [32].

Добавим, что выделяют еще один способ подбора: «подбор снизу», т.е. когда руководитель организации на ведущие должности выдвигают тех людей, которые уже выдвинулись на позиции лидера, но в рамках неформальных групп. Таким образом, получается, что в позицию официального руководителя группы возможно выдвижение кандидатуры, ранее выбранной малой неформальной группой (существующей в рамках официальной организации) [63, с. 521].

Сделаем несколько выводов относительно самого подбора и его элементов:

Во-первых, сам подбор долгое время рассматривался в отечественной литературе с точки зрения соответствия-несоответствия человека своему рабочему месту, сквозь призму идеологии. При таком подходе подбор осуществляется без учета ценностной сферы субъекта, доминирующим аспектом в данном случае выступают способности или опыт. Однако сегодня понятие «подбор» включает в себя множество показателей и аспектов, необходимых для учета при формировании

коллектива.

Во-вторых, субъектом подбора может быть как руководитель, так и подчиненный. Руководитель, как субъект подбора, оказывает влияние практически на все основные сферы жизни группы, поскольку он является также и субъектом управленческой деятельности. Большинство теорий связывают руководство с динамическими процессами в группе, одним из которых и является группообразование. Однако ценностный аспект в данных концепциях в основном либо представлен минимально, либо проигнорирован. Такой взгляд упрощает понимание не только руководства, но и процессов, происходящих в группах.

В третьих, принципы, рассмотренные нами, так или иначе связаны с особенностями субъекта и подбираемых личностей. Несмотря на то, что авторы связывают эти принципы с разными причинами, в целом они учитывают характеристики обеих сторон подбора. В отличие от принципов, стратегии подбора, рассмотренные выше, напрямую соотносятся с внутриличностной сферой субъекта и объекта подбора. Подбор «под личность» и подбор «под задачу» в своем основании имеют как общее – формирование эффективной команды, так и различное – первый ориентирован на удобство сотрудничества, а второй на способности индивида решить определенный круг задач.

Таким образом, образование и функционирование группы является сложным процессом, который связан с внешними факторами и индивидуально-психологическими характеристиками руководителя и членов группы. Исследование их ценностной сферы, возможно, позволит кроме явных, осознаваемых причин выявить скрытые, неосознаваемые факторы подбора группы и ее динамических аспектов.

Подведем некоторые итоги по первой части нашей работы:

1. Вопрос о ценностных категориях представлен в литературе большим разнообразием теорий, в которых данные образования рассмотрены с разных сторон жизнедеятельности человека. Ценностная сфера личности является сложным социально-психологическим феноменом, который определяет направленность активности человека, характеризует подход личности к окружающей действитель-

ности к самому себе.

2. Ценностные ориентации формируются в процессе социализации, через усвоение ценностей общества, референтных групп и общечеловеческих ценностей. Формирование ценностей личности связано как со смысловыми образованиями, так и с ценностями социальных групп, в которых функционирует индивид.

3. Ценности и смыслы, образуя функциональную систему, формируют ценностно-смысловую сферу, которая является центральной, «ядерной» составляющей частью личности, определяющей общую направленность человека и его поведение.

4. По итогам анализа было выявлено несколько характеристик, которые могут составить наиболее общее представление о категориях «Быть» и «Иметь». Это фундаментальные образования личности, включенные в систему человеческого существования в обществе; это относительно «постоянная» форма существования, возможные способы реализации сущности; данные категории способны определять направленность деятельности, отношение человека к действительности и т.д. Соответственно категория «Быть» – это фундаментальное образование личности, направленное на активное бытие и самореализацию, на продуктивную любовь, на развитие в себе чувства единения, чувства связи с природой, с другими людьми и т.д.; категория «Иметь» – это фундаментальное образование личности ориентированное на потребление, на собственность, прибыль и власть.

Учитывая результаты предыдущих исследований конструкторов «Быть» и «Иметь» (И.В. Калинин, Ю.В. Резниченко, Т.И. Милова) и теоретический анализ работ Э. Фромма, представляется перспективным дальнейшее исследование модулей «Быть» и «Иметь» на уровне интерактивного взаимодействия руководителя (субъекта подбора) и исполнителя (подбираемой личности).

5. В изучении проблем малых групп акценты в основном ставятся на причинах возникновения групп (формальные, субъективные факторы и т.д.), стадиях, критериях и этапах развития уже сформированных команд. Однако сам процесс комплектования в данном контексте остается в тени. Вопрос о формировании групп (не причины их образования, а способы их формирования) отдельным

пунктом исследуется при рассмотрении проблем элементов подбора, что в некоторой степени определяет рамки в изучении вопроса о способах и стратегиях формирования групп.

6. В проблематике малых групп ценностный аспект чаще представлен в рамках деятельности (А.В. Петровский), как групповое образование (Г.М. Андреева, М.Ю. Жуков) или в контексте взаимодействия (Р.Л. Кричевский). Особую значимость ценностные образования приобретают в процессе взаимодействия, без которого невозможно образование группы (ценностный обмен, регуляция поведения группового взаимодействия ценностями и т.д.). С одной стороны, это указывает на большую роль ценностных аспектов в образовании групп, а с другой стороны, при таком подходе вопрос о ценностной сфере рассматривается как результат жизнедеятельности уже образованной группы. При всей важности ценностных ориентаций в групповых процессах данные внутриличностные характеристики рассматриваются лишь с точки зрения динамических структур групп.

7. В современной литературе подбор представлен как элемент управленческой деятельности, один из этапов управления кадрами. В качестве субъекта подбора наиболее часто рассматривают личность руководителя. Однако феномен руководства получил основное свое развитие за рамками проблематики подбора, поэтому ценностные аспекты в данном контексте представлены с точки зрения феномена руководства (взаимоотношения между субъектом руководителем и подчиненным [74], как элементы системы администрирования [76] и др.).

8. Принципы и стратегии подбора, рассмотренные нами, так или иначе связаны с особенностями личностей участников подбора (принцип сходства-дополнительности) и с тем кругом задач, которые приходится решать руководителю в процессе своей деятельности (подбор «под индивидуальность» и подбор «под задачу»). Внутриличностные характеристики в данном случае определяются как значимый элемент, как одна из детерминант группообразования. Однако в данном контексте практически отсутствует постановка вопроса о таких внутриличностных характеристиках, как ценностные ориентации, и, как следствие, изучение их роли в процессе подбора. Вместе с тем ценностная сфера является не-

отъемлемой частью личности и большинства групповых процессов, включая процесс формирования.

Итак, рассмотрение процесса подбора сквозь призму ценностных образований позволяет нам увидеть данный процесс с точки зрения глубинных принципов организации личности.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В СИТУАЦИИ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТНО – ЦЕНТРИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ ПОДБОРА РАБОЧЕЙ КОМАНДЫ

2.1. Концептуальная модель исследования ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды

2.1.1. Теоретическая модель исследования

Исследование проблемы ценностных предпочтений субъектов в ситуации реализации подбора позволяет рассмотреть механизмы формирования групп на их глубинном уровне. Однако подобный процесс требует построения специфической модели исследования. В теоретической части нашей работы указывалось, что для построения такой модели исследования необходимо поместить в фокус внимания те модусные ориентации, которые были выделены Э. Фроммом в его работе «Иметь или Быть» и уже обращали на себя внимание некоторых отечественных авторов [50], [57], [58] и др.

Как мы уже отмечали, если исходить из принципа автономности, то сами категории «Быть» и «Иметь» могут быть представлены в виде вариаций способов существования (см. Рис. 2 на стр. 56), образующих возможность выделения 4-х типов ценностной направленности личности (аскетический, созидательный, потребительский, разрушительный). В нашей работе будет рассматриваться только один тип – «созидательный», который представляется нам наиболее интересным, поскольку совмещает в себе как ориентацию на «Быть», так и на «Иметь».

Сами категории «Быть» и «Иметь» носят в работах Э. Фромма чисто теоретический характер, вследствие чего возникает проблема измерения этих ориентаций и установление их роли в процессе подбора. Это приводит к необходимости работы по комплектованию набора процедур, приемов и психодиагностических методик, адекватных целям, задачам и объекту исследования.

Для разрешения обозначенных проблем необходимо: *во-первых*, разработать инструментарий для адекватного исследования ориентаций «Быть» и «Иметь»; *во-*

вторых, определить те внутриличностные характеристики, которые бы позволили выявить характер взаимоотношений между стратегиями подбора и ориентацией субъектов подбора, а также способов взаимодействия руководителя с членами группы; *в-третьих*, подобрать деятельность, которая позволила бы каждому испытуемому оценить выполнение совместной работы, а субъектам подбора в короткий срок определиться с групповым составом. На наш взгляд, такой деятельностью вполне может выступить сбор пазла в ситуации игровой конкуренции.

Выбирая сбор пазла как содержание для совместной деятельности, мы не только исходили из названных выше условий, но и опирались на анализ литературы, где для измерения различных эффектов групповой работы использовалась разнообразная по содержанию деятельность.

В работе А.С. Чернышова и А.С. Крикунова описываются приборы-модели групповой деятельности «Арка» и «Групповой сенсомоторный интегратор» со «Стрессором». «Групповой сенсомоторный интегратор» предназначен для выполнения задания группой не более 7 человек. Задание состояло в следующем: в условиях соревнования как можно быстрее провести шуп-писчик по S-образному лабиринту. Касание стенок лабиринта считалось ошибкой. «Наказание» – легкий удар тока (экстерораздражители) – поступали со «Стрессора», с помощью него наказывались либо только некоторые члены группы, либо вся группа [165].

В исследованиях ДГЭИ (действенная групповая эмоциональная идентификация) (теория разработана А.В. Петровским, результаты обобщены А.И. Папкиным) на первом этапе использования «Группового сенсомоторного интегратора» реализовывалась интегральная стимуляция (наказание всей группы), на втором этапе исследования – парциальная (подвергается наказанию лишь один из испытуемых). Типы исследуемых групп – это коллективы и диффузные группы. Каждый член группы располагал возможностью вращать одну ручку. Таким образом, задача могла быть успешно решена только при согласованной работе всех ручек [108, с. 79-80]. Данное устройство позволяло за относительно короткий промежуток времени выявить некоторые аспекты процессов в группе и ее членов, которые не всегда обнаруживались при использовании других приборов и методов. Еще од-

ним плюсом является то, что можно одновременно фиксировать временные промежутки и количество ошибок одновременно.

«Арка» – прибор для «согласованного практического действия группы людей от 2 до 20 человек..., представлял собой сборно-разборную конструкцию в виде арки, состоящей из отдельных элементов, пронумерованных в определенном порядке и скрепляемых ободом» [165, с. 124]. Авторы отмечают, что сбор арки одним человеком практически невозможен, так как конструкция неустойчива. Выполнение данного задания так же проводилось на время.

В работе Р.С. Немова [100] представлен цикл экспериментов по исследованию механизмов эффективности групповой деятельности. В исследовании участники были объединены в группы, часть из которых представляли собой реально существующие, остальные были составлены экспериментаторами [100, с. 157].

Испытуемым было предложено выполнить задание на составление геометрических фигур предварительно разрезанных на несколько частей. [100, с. 157]. Групповой задачей было быстрее остальных собрать все фигуры. Во время сбора квадратов (первая и вторая серии эксперимента) задание проходило как межгрупповое и как межиндивидуальное соревнование. При сборе более сложных геометрических фигур (звезд и шестиугольников) (третья серия исследования) задание проходило на межгрупповом уровне [100].

Среди недавних публикаций можно выделить работу П.Л. Хасиной [163], где описана процедура проведения исследования гомогенных и гетерогенных команд. Гомогенные команды представляли собой набор людей, предрасположенных к принятию одних и тех же командных ролей, а гетерогенные состояли из личностей, склонных к принятию разных командных ролей [163].

Автор исследовала эффективность и самообучение гомо- и гетерогенных команд. Для этого оба типа команд были погружены в игровую деятельность (конструирование самолета). Эффективность определялась заданными критериями, среди которых были баллы, скорость сборки, эстетичность и т.д. Команды играли дважды с перерывом в 30 мин.

Таким образом, анализ отмеченных выше работ позволяет сделать следую-

щие выводы.

Во-первых, группы, участвующие в исследованиях, либо формировались самими экспериментаторами (Р.С. Немов, П.Л. Хасина, А.В. Петровский), либо же брались для каких-либо исследовательских целей в уже существующем виде (Р.С. Немов, А.В. Петровский). Характерным для всех этих исследований было то, что при изучении влияния различных характеристик групп и их членов на разнообразное проявление эффективности, в расчет не брался сам момент формирования группы, а если и рассматривался, то играл далеко не самую важную роль, выступая в качестве артефакта, который можно было и не учитывать. Мы же полагаем, что момент комплектования группы (способ её подбора) играет одну из ключевых ролей в процессе успешного в дальнейшем функционирования группы.

В соответствии с этим *в нашей работе* мы выбрали вариант, который ранее не исследовался, но представляется нам в современных условиях очень важным. Для этого, группы были сформированы двумя разными способами: 1 – подбор членов рабочей группы для себя; 2 – подбор рабочей группы под другого лидера команды.

Во-вторых, рассмотренные типы групповых задач можно разделить на те, которые могут быть решены только при условии участия всех членов команды (Сбор геометрических фигур – Р.С. Немов, Групповой сенсомоторный интегратор – А.В. Петровский), и на те, которые могут быть решены минимальным количеством участников исследования («Арка» в исследовании А.С. Чернышова и А.С. Крикунова, создание «бомбардировщика» в исследовании П.Л. Хасиной). Кроме того, данные типы задач могут быть представлены как строго фиксированные в отношении количества человек («Групповой сенсомоторный интегратор» – до 7 человек, «Арка» – от 2 до 20 человек), так и неограниченные в количестве исследуемых («бомбардировщик», сбор геометрических фигур).

В нашем исследовании мы попытались учесть как отечественный опыт по организации экспериментов в изучении различных эффектов групповой работы, так и опыт организации подобного рода исследований у зарубежных авторов.

В последнем случае речь идет о всемирно известных исследованиях

М. Белбин по выявлению психологических факторов, детерминирующих эффективность групповой деятельности. Как известно, по результатам этих исследований был сделан вывод о доминирующем влиянии на эффективность групповой деятельности специфики сочетания определенных групповых ролей, склонность к которым обнаруживают члены группы. По уточненным данным, максимальный набор таких ролей не должен превышать 9-ти. Причем эти роли не обязательно должны привязываться к отдельно взятой личности. Допускается, что один человек может быть способен реализовывать некоторое их количество. Однако важно, чтобы на уровне группы в целом они были представлены либо в полном наборе, либо, как минимум, основными, но не конфликтующими между собой. С учетом этого факта в нашем исследовании был выбран вариант наполнения группы 8 ± 2 человека. Несмотря на то, что сам тест М. Белбина не был положен в основу деления групп, все же мы опирались на его результаты в плане обнаружения склонности лиц, комплектуемых ту или иную группу, к неосознанному предпочтению определенных ролей. При этом нижняя граница количественного состава (5 членов) выступала предпосылкой для возможности обнаружения если и не всех, то большей части ролей из перечня М. Белбина, а верхняя (10 человек) – для их полного сочетания.

Отдельно отметим, что среди феноменов совместной деятельности, особое место занимают феномен количественного состава группы [88, с. 243]. «Эффект количественного состава членов группы, или эффект объема, – зависимость результативных параметров деятельности группы от численности группы... Чаще всего исследователи считают оптимальным некоторый средний размер группы (от четырех до восьми человек) [88, с. 244]. В работах других авторов (Г.М. Андреева) отмечается, что «в современных исследованиях управления считают оптимальным состав группы из 5-9, но не более 12 человек» [5, с. 186].

В проведенном исследовании были учтены перечисленные количественные характеристики малой группы и использовались группы от 4 до 12 человек.

В третьих, чаще всего в качестве содержания совместной деятельности использовалась деятельность не реальная, а либо игровая, либо имитационная, либо

моделирующая. В любом случае эти деятельности, как правило, являлись абсолютно не похожими на ту профессиональную деятельность, которую испытуемые реализовывали в своих трудовых коллективах.

В нашем исследовании в качестве предметного поля действия для членов команды выступило их участие в деятельности, не рассматривавшейся ранее, – сбор пазла. Выбирая пазл в качестве содержания совместной деятельности, мы опирались на ряд причин: а) доступность и легкость его в реализации; б) наличие однотипного цветного рисунка (чего не было при сборе геометрических фигур в экспериментах Р.С. Немова), дающего возможность выявить различные опорные моменты, которые, в зависимости от меры осознания, испытуемыми могли либо учитываться, либо не учитываться при достижении цели; в) количество элементов, которое устанавливалось в ходе специального пробного исследования.

В-четвертых, в проанализированных выше работах проводились циклы исследований, в ходе которых менялись условия (интегральная стимуляция – «наказание» всей группы / парциальная – подвергается наказанию лишь один из испытуемых и др.), сложность задания (сбор различных геометрических фигур и др.) или исследовалась способность к самообучению (решение одинаковой задачи одними и теми же испытуемыми в тех же условиях).

В ходе нашей работы были проведены три серии исследований. Во всех сериях изучались группы, сформированные субъектами с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь», осуществлявшими разные стратегии подбора («под себя» и «под индивидуальность другого»). Однако у одних команд групповой задачей было собрать пазл на скорость (кто быстрее), у других – собирать пазл в условиях ограничения во времени (кто больше элементов соберет). Третьи команды были сформированы в условиях, когда члены «будущих» групп были не знакомы или мало знакомы друг с другом. Проведенные серии исследований позволят выявить наиболее характерные ценностные аспекты процесса подбора субъектами с разными модусными ориентациями, реализующими стратегию комплектования групп «под себя» и «под другого».

В-пятых, во всех рассмотренных случаях в условиях соревновательной дея-

тельности при решении поставленных задач измерялась результативность совместной деятельности, диагностируемая либо по временному аспекту, либо по количественным параметрам, либо по тому и другому вместе.

Отдельным пунктом добавим, что показатели и признаки эффективности деятельности групп в более ранних научных работах рассматривались с точки зрения трех критериев – идеологического (ценности, нормы, участие в общественной жизни и т.д.), профессионально-продуктивного (количество выпускаемой продукции, качество продукции, соотношение затрат и результатов, профессиональное мастерство) и образовательного (уровень культуры, образования) [100, с. 91]. А эффективность труда рассматривалась с точки зрения «производительности труда – ...измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции или количеством продукции, произведенной в единицу времени...» [136, с. 1066].

В современных исследованиях выделяют достаточно большое количество факторов, влияющих на эффективности групповой деятельности [35], [46], [60], [116] и др. Одним из таких факторов является эффективность руководства (как «результативность деятельности руководителя» [44, с. 118]). В социальной психологии и психологии управления рассматривают три основные группы показателей эффективности руководства: «...производственно-экономические (объем продукции, качество продукции, ритмичность работы, и т.д.); социальные (уровень квалификации работников, условия труда и быта, социальная активность); социально-психологические (удовлетворенность трудом и коллективом, сплоченность и т.д.) [44, с. 119].

Выделяют следующие оценки эффективности руководства: «прямая оценка конечных результатов работы коллектива, экспертная оценка результатов работы руководителя, которая является конкретным вариантом групповой оценки и самооценка поведения и деятельности руководителя» [44, с. 118-119].

В работах А.В. Петровского, Р.С. Немова, П.Л. Хасной и др. эффективность деятельности команд рассматривалась с учетом таких показателей, как производственно-экономического (время, качество созданных моделей и т.д.), а также экс-

партная оценка результатов работы групп (П.Л. Хасна).

Отметим, что проблема представляется широким спектром работ представлена в психологической науке

Таким образом, *в нашем исследовании*, во-первых, учитывался такой аспект производственно-экономического показателя эффективности работы в группе, как результативность совместной деятельности (время и количество собранных элементов); во-вторых, исследовались социально-психологические показатели эффективности на уровне оценки членами группы действий руководителя команды в процессе реализации заданной цели. Другими словами, оценка эффективности проходила не только на уровне «прямой оценки конечных результатов работы группы» (скорость сбора или количество собранных элементов), но и на уровне самооценки и групповой оценки результатов работы руководителя.

Вопрос об использовании в рамках работы инструментария, адекватно отражающего сущностные характеристики ориентаций «Быть» и «Иметь», нашел свое решение в разработке анкеты, направленной на выявление «модусных предпочтений», о которой более подробно будет рассказано далее в работе.

Добавим, для решения проблемы экологической валидности в данной работе, исследования ценностных предпочтений субъектов подбора в ситуации игровой конкуренции (сбор пазла) было дополнено изучением ценностных предпочтений в ситуации подбора рабочих групп у субъектов управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации.

2.1.2. Описание объекта, выборки и методов исследования, этапы его проведения

Наше исследование было проведено в период с 2006 по 2015 гг. со студентами университетов г. Ульяновска и руководителями различного ранга предприятий г. Казани и г. Ульяновска. Общая выборка испытуемых составила 541 человек. Исследование проводилось в 3 этапа.

Первый этап 2007-2008 гг. Данный этап делится на два периода.

1) Первый период был посвящен работе с экспертами, в качестве которых выступили преподаватели кафедр психологии Ульяновского государственного университета и Ульяновского государственного педагогического университета им. И.Н. Ульянова. Статус «эксперт» получили те кандидаты психологических наук, которые, имея опыт преподавательской деятельности не менее 5 лет, при чтении своих учебных дисциплин в той или иной мере привлекают знания теоретических положений основателя гуманистического психоанализа Э. Фромма.

На основе подробного изучения проявлений жизненных стратегий «Быть» и «Иметь» в работах Э. Фромма нами был составлен список выражений, состоящий из 100 пословиц [28], с которым и работали эксперты.

После обработки результатов список выражений удалось разделить на 2 группы:

– пословицы, которые однозначно относились практически всеми экспертами либо к полюсу «Быть», либо к полюсу «Иметь». На материале данного списка пословиц была сформирована биполярная шкала, в соответствии с которой испытуемые должны были выразить свое согласие с той или иной пословицей, располагающихся на противоположных концах шкалы и выражающих либо ориентацию «Быть», либо ориентацию «Иметь» (анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений») (Приложение 3);

– пословицы, которые не получили своей однозначной трактовки, при этом приблизительно половина экспертов отнесла их к полюсу «Быть», а другая половина – к полюсу «Иметь». Данный список составили такие пословицы как: «Шила в мешке не утаишь», «Прежде веку не помрешь», «Лучше не досказать, чем переказать», «Много дней впереди, много и позади», «Тише воды, ниже травы» и др. Работа с данными пословицами планируется в дальнейших исследованиях, которые, в данном случае, уже выходят за рамки тематики нашей работы.

2) Второй период связан с проведением пилотажного исследования, в котором приняло участие 67 человек – три группы третьего курса юридического факультета Ульяновского государственного университета.

Для данного периода были обозначены следующие цели:

- Получить подтверждение эмпирического характера о различии составов в группах, сформированных разными способами, субъектами с разными модусными ориентациями («Быть» и «Иметь»);
- Отработать процедуру исследования, подбор соответствующего материала для проведения исследования;
- На основе полученных данных разработать методические приемы дальнейшего изучения характеристики субъектов подбора и его аспектов;
- Выполнить первичную проверку гипотез, обозначенных во введении данной работы, и выдвинуть дополнительные.

Особо отметим учет фактора мотивации: в нашем исследовании принимали участия только те испытуемые, которые проявили определенный познавательный интерес к исследованию и были заинтересованы в получении обратной связи в изучаемой нами области.

В соответствии с поставленными целями сначала испытуемым было предложено заполнить анкету, направленную на выявление «модусных предпочтений» (Приложение 3). С помощью этой анкеты определялся доминирующая модусная ориентация у всех членов групп.

Далее студентам было предложено выдвинуть кандидатуры на роль руководителей (лидеров групп). (Отдельно здесь отметим, что далее по тексту данные термины (руководитель и лидер) будут рассматриваться как синонимы. Добавим, что между терминами «руководитель» и «лидер» выделяют различия на уровне регуляции взаимоотношений в группе, сферы деятельности, процесса принятия решений и др. [106]. Однако, не смотря на различия, в контексте психологических характеристик в их деятельности существуют общие черты (стимулирование группы к решению определенных задач, обеспечение ресурсами для достижения поставленных целей и т.д.), что позволяет в определенной мере рассматривать эти деятельности как идентичные). Руководителям предлагалось сформировать самим себе рабочие команды. Образование команд проходило двумя разными способами: одни руководители группировали команду «под свою индивидуальность», другие группировали «под индивидуальность другого». Далее всем группам было дано

задание собрать пазл на скорость. По завершении работы каждому участнику эксперимента предлагалось заполнить анкету и методические инструментари.

Анкета, приводимая в Приложение 1, была направлена на выяснение следующих вопросов: анкетные данные, вопросы на содействие-противодействие руководителей и группы в целом, вопросы на внутригрупповое взаимодействие.

Методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (Приложение 2), была добавлена нами для уточнения вопроса о командном составе, при формировании групп в разных условиях.

Однако уже на данном этапе мы столкнулись с некоторыми трудностями, которые были связаны с количественным составом пазла. Первой группе был предоставлен пазл из 100 элементов, который был собран менее чем за 4 минуты. Такой временной промежуток, на наш взгляд, достаточно короткий и не дает возможности проявления разных форм взаимодействия в полном объеме. Второй группе был предоставлен пазл на 500 единиц. Время сбора растянулось от 78 до 114 минут. Здесь возникла проблема другого характера – утомленность участников и, как следствие, утрата соревновательного компонента, низкая рефлексивность и потеря интереса к завершению задания. Оптимальным оказался вариант из 260 элементов, предоставленный третьей группе, – временной промежуток выполнения задания составил от 26 до 35 минут. Таким образом, был выявлен наиболее подходящий вариант пазла, работа с которым позволяла проявить некоторые способы взаимодействия в группе и при этом удерживала интерес и соревновательный (конкурентный) компонент самого задания. Был выявлен также наиболее подходящий временной промежуток для команд, которые собирали пазл в условиях ограничения времени, он составил 20 минут.

Анализ полученных анкет и бланка «модусных предпочтений» уже на этом этапе позволил сделать следующие выводы.

Во-первых, процесс взаимодействия в группе между лидером и членами команд в подавляющем числе случаев был обусловлен способом формирования группы («под свою индивидуальность» или «под индивидуальность другого»).

Во-вторых, команды, сформированные лидерами с разными модусными ориентациями («Быть», «Иметь»), имели значимо различные составы участников (методика О.Ф. Потемкиной). Однако выборку из 67 человек даже по своему количественному составу нельзя было считать репрезентативной. В связи с этим в основной части исследования нами не только был расширен количественный состав испытуемых, но и добавлен целый ряд методик, которые позволили получить важную информацию в направлении выдвинутых ранее гипотез.

В-третьих, были обнаружены значимые различия в группах с жизненными ориентациями «Быть» и «Иметь», что поставило задачу их более детального изучения.

Второй этап 2008-2014 гг. На данном этапе было проведено несколько серий исследований. *В первой серии* в качестве испытуемых было привлечено 223 человека из двух университетов города Ульяновска: Ульяновского государственного университета (124 человек) и Московского филиала Института международного права и экономики (ИМППЭ) им. А.С. Грибоедова (99 человек). В первом случае в качестве испытуемых выступили студенты третьего курса очного отделения юридического факультета, а во втором случае испытуемыми были слушатели заочной формы обучения, среди которых были представители различных звеньев управления (Рис. 3).

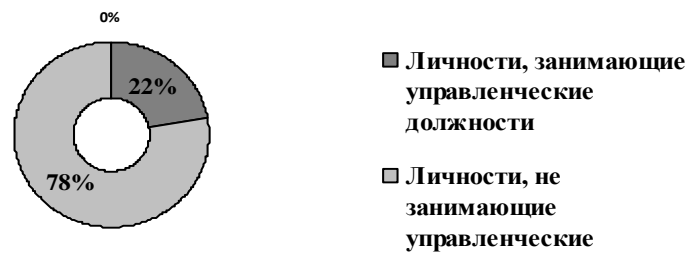


Рис. 3. Соотношение представителей управленческих звеньев с личностями, не занимающими управленческие должности

В данной серии исследования изучались ценностные предпочтения субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабо-

чих групп в условиях без ограничения во времени, т.е. на скорость сбора целостной картины пазла («кто быстрее сформирует картину пазла»).

Во второй серии сформированные группы «под себя» и «под индивидуальность другого», субъектами с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь», собирали пазл в условиях ограничения во времени (т.е. замерялось количество собранных элементов и целостность картины). На данном этапе исследования приняли участие 74 человека (студенты третьего курса очной формы обучения Ульяновского государственного университета).

В третьей серии исследования «будущие» члены групп оказывались в ситуации, когда они были между собой или не знакомы, или малознакомы. В данном случае, как и в предыдущей серии, участники исследования были ограничены во времени при сборе картинки пазла (замерялось также количество собранных элементов и целостность картины). На данном этапе изучения приняло участие 98 человек (студенты заочной формы обучения ИМППЭ).

Во всех группах исследуемые для определения модусных ориентаций сначала заполняли анкету, направленную на выявление «модусных предпочтений» (Приложение 3), а позднее несколько личностей выдвигались на роль руководителей (лидеров) групп. Предварительно членам группы сообщалось, что они, после деления на подгруппы, будут участвовать в деятельности, в отношении которой будет замеряться эффективность. После того, как лидеры были определены, экспериментатором назывался алгоритм, по которому они должны формировать команды. Суть алгоритма состояла в следующем.

В одних группах руководители выбирали сами себе членов команд, то есть реализовывали стратегию подбора «под свою индивидуальность» (в бытовой речи «подбор под себя»). В других группах лидеры были поставлены в условия реализации подбора «под индивидуальность другого» (в бытовой речи и далее по тексту «подбор под другого»). Данный вид подбора проходил следующим образом: первый руководитель выбирал члена команды для второго руководителя, после чего этот второй подбирал члена команды третьему руководителю, в свою очередь третий выбирал члена команды для первого руководителя (Схема 1). После

этого цикл подбора повторялся заново до тех пор, пока не оставалось «свободных» членов группы.

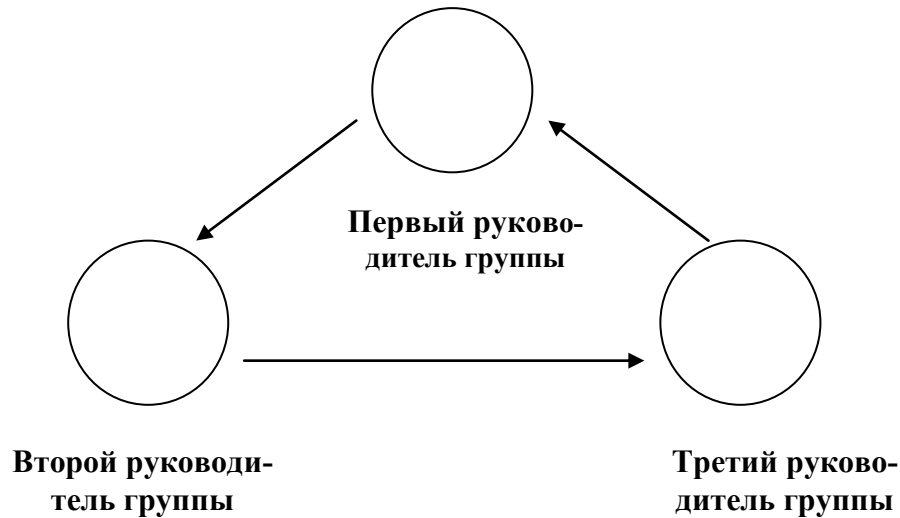


Схема 1. Схема реализации стратегии подбора «под индивидуальность другого»

Образованным командам было дано задание – собрать пазл, состоящий из 260 элементов. Одни команды собирали пазл на время (кто быстрее соберет всю картинку целиком), вторые группы собирали пазл в условиях ограниченного промежутка времени (кто соберет больше элементов), третьи команды выполняли поставленную задачу (собрать картину пазла за ограниченное время) в условиях, когда члены групп «близко» не знакомы друг с другом.

По завершении деятельности всем участникам эксперимента была предложена анкета (Приложение 1), в состав которой, кроме методик присутствующих на этапе пилотажного исследования, вошли:

- Тест ценностных ориентаций М. Рокича (ТЦО);
- Тест на определение предпочитаемой групповой роли М. Белбина (в адаптации А.Г. Шмелева, 2001);
- Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу);
- Вопросник «Ориентация на задачу».

Третий этап 2015 г. Исследования в «лабораторных условиях» при изучении процесса подбора в ситуации игровой конкуренции были дополнены результата-

ми, полученными непосредственно на субъектах управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации (79 человек). (Параграф 4 «Изучение ценностных предпочтений при подборе рабочих групп у субъектов управленческой деятельности».) Таким образом, в работе представлена двухуровневая модель получения и сопоставления результатов исследования, направлена на продуктивное решение определенных проблем, обеспечивая экологическую валидность данного исследования.

Методика ценностных ориентаций М. Рокича

Выбор данной методики обусловлен рядом причин. Во-первых, мы стремились показать, что глубинные принципы организации личности «Быть» и «Иметь» при формировании субъектом своего ближайшего окружения обнаруживают статистически значимые различия на уровне ценностных ориентаций (в групповых составах). Во-вторых, эта методика компактна, в высокой степени структурирована, легка в понимании ее заполнения; её также достаточно легко и быстро обрабатывать.

Технология проведения состоит в том, что исследуемым личностям предлагается проранжировать по степени значимости списки из 18 терминальных и 18 инструментальных ценностей, а также указать меру реализованности (в %) всех ценностей в личной жизни испытуемого (Приложение 5) [79], [209].

Тест на определение предпочитаемой групповой роли М. Белбина (в адаптации А.Г. Шмелева)

Данная методика используется для диагностики ролевой позиции членов группы. Выбор методики продиктован стремлением исследовать состав команды, сформированной стратегиями «под себя» или «под чужого» с учетом модусных ориентаций самих субъектов, с точки зрения ролевого состава.

Технология проведения: в каждом из разделов исследуемым личностям нужно распределить 10 баллов между возможными ответами согласно их представлению о собственном поведении. Эти десять баллов могут быть распределены меж-

ду несколькими утверждениями или, возможно, все приписаны одному-единственному ответу (Приложение 4).

***Методика диагностики социально-психологических установок личности
в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной***

Данная методика направлена на выявление степени выраженности социально-психологических установок. Выбор ее в качестве инструмента исследования обусловлен тем фактором, что она обнаруживает установки личности в мотивационно-потребностной сфере на «свободу-власть», «труд-деньги», «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат». Данные установки имеют непосредственное отношение к категориям «Быть» и «Иметь».

«Свобода-власть»: «Обладательный модус бытия, направленный на собственность и прибыль, порождает с необходимостью потребность власти» [117, с. 126]. «Важнейшей предпосылкой для возникновения у человека ориентации на «бытие» (модуса бытия) является свобода и независимость...» [117, с. 138].

«Труд-деньги»: личности с модусом «Быть» подходят к какой-либо задаче с интересом, проявляют продуктивную активность, чувствуют себя творцами, в то время как человек с ориентацией на модус «Иметь» «никогда не стал бы трудиться, если бы не материальная заинтересованность...» [117, с. 158].

«Альтруизм-Эгоизм»: «Быть... значит проявлять интерес и любовь к другим, желание не брать, а давать» [117, с. 138]. Модус «Иметь» в своей основе подразумевает «...способ существования, который превращает все вещи и всех людей в неодушевленные объекты, подвластные только мне».

«Процесс-результат»: у Э. Фромма особенности проявления различий в повседневной жизни категорий «Быть» и «Иметь» представлены двумя следующими высказываниями: «у меня есть знания» (результат) и «я знаю, узнаю» (процесс) [117, с. 66]. В первом случае речь идет о модусе «Иметь», во втором случае о модусе «Быть».

Таким образом, изучение группового состава на уровне жизненных ориентаций «Быть» и «Иметь» будет дополнено информацией об установках личности,

имеющих непосредственное отношение к данным ориентациям.

Испытуемому предлагается прочитать вопросы и ответить на них двумя способами: «Да» или «Нет». Общее количество вопросов - 80 шт. (Приложение 2).

Анкета, направленная выявление «модусных предпочтений»

Для разработки данной анкеты, во-первых, использовалась идея о возможности диагностики отношения человека к различным аспектам проявлений модусов «Быть» и «Иметь» (Э.Фромм «Иметь или быть»). Для этого в контексте выделенных областей (продуктивная активность – отчужденная активность), «процесс-результат», «здесь и сейчас – прошлое и будущее» и «экзистенциальное обладание (умеренность) – характерологическое обладание (чрезмерность)») способов существования модусов «Быть» и «Иметь» были отобраны по смысловому содержанию пословицы и поговорки (метафорические выражения). Во-вторых, в работе использовались экспертные оценки, по средствам которых список отобранных метафорических выражений был сокращен и сформирован в анкету, направленную на выявление «модусных предпочтений».

Анкета «модусных предпочтений» (Приложение 3) представляет собой биполярную шкалу с располагающимися на противоположных концах пословицами, выражающих либо ориентацию «Быть», либо ориентацию «Иметь».

При составлении метафорических выражений были учтены некоторые моменты надежности и условия реализации анкеты. Во-первых, в анкете отсутствуют выражения, прямо свидетельствующие об отношении к модусу «Быть» или «Иметь». Негативные характеристики модуса «Иметь» и положительное отношение к жизненной ориентации «Быть» отражены в иносказательной форме в виде пословиц и поговорок.

Во-вторых, в анкете представлена шкала, позволяющая давать в большинстве однозначные ответы, и минимизирует вероятность «неопределенных» ответов.

В-третьих, использовались те метафорические выражения, которые в иносказательной форме наиболее точно способны отразить ту полифонию смыслов, ко-

торые присущи модусам «Быть» и «Иметь», выделенным в работе Э. Фромма с одноименным названием.

Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу)

Выбор данного инструментария был обусловлен следующими причинами. Во-первых, как показали исследования Ю.В. Резниченко [120] способы существования «Быть» и «Иметь» присутствуют на всех уровнях пирамиды потребностей А. Маслоу. На наш взгляд, представляется интересным проследить, как уровень потребностей подбираемых личностей оказывает влияние на формирование ближайшего окружения субъектов подбора с модусами «Быть» и «Иметь». В данном случае мы уже исходим из уровня потребностей самих подбираемых личностей. Во-вторых, этот инструментарий является удобным и компактным для проведения исследования.

Испытуемому предлагается выбрать из пары полярных суждений то, которое, по его мнению, больше соответствует действительности, а также оценить степень его выраженности [118] (Приложение 7).

Помимо описанных выше психодиагностических методик, испытуемым была предложена анкета, которая включала вопросы, позволяющие выяснить ***способ взаимодействия*** между руководителем и каждым членом команды. Испытуемым предлагалось отметить:

- какой тип взаимодействия (содействие, противодействие) предпочел руководитель группы во время выполнения предложенного задания (сбор пазла);
- на кого в большей мере лидер группы был ориентирован: на свою результативность, на результативность команды или на результативность какого-либо члена группы;
- вопросы о работе руководителя в группе (помогал ли он, если кто-нибудь в этом нуждался? Выражал ли руководитель группы благодарность за хорошую работу? и т.д.);
- вопросы о работе в самой группе (Легко ли все вовлеклись в решение зада-

чи? Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность? и т.д.).

Помимо этого, в анкете содержались вопросы, которые позволили выявить информацию об испытуемых: биографические данные и информация о занимаемой должности, если человек работает (Приложение 1).

Рассмотренные психодиагностические инструментарины позволили:

- выявить интересующие нас внутриличностные характеристики не только субъектов подбора, но и подбираемых личностей, что дало возможность рассмотреть реализацию стратегий подбора «под себя» и «под другого» в плоскости подбираемых личностей;

- обнаружить статистически значимые различия в групповых составах на уровне подбора с точки зрения ролевых позиций, потребностей, установок личности в мотивационно-потребностной сфере, ценностных аспектов, ориентации на задачу и окружающих личностей;

Основные результаты обработки и интерпретации всех рассмотренных психодиагностических инструментаринов представлены во втором параграфе.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования ценностных предпочтений в процессе реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды в ситуации игровой конкуренции

2.2.1. Анализ и обработка полученных результатов исследования

Во время пилотажного исследования нами было замечено, что выполнение задания (сбор пазла) в одних командах проходил совсем по-иному, чем в других. На втором этапе исследования мы обратили внимание на данный факт и обнаружили, что в одних командах выполнение задания проходило сугубо индивидуально, то есть каждый член этой группы сам собирал какие-либо элементы, которые впоследствии были объединены в целую картину. Встречались также другие формы работы: фрагменты пазла собирались в микрогруппах по 2-3 человека, которые потом, ближе к завершению задания, объединялись с другими микрогруппами; реже встречались команды, в которых испытуемые не разбивались на пары

или микрогруппы, а складывали вместе каждый элемент пазла. Нами было отмечено, что в разных командах различался не только процесс выполнения задания, но и формирование картины пазла. В одних картинка собиралась от края к центру, т.е. в то время как одни члены группы собирали край, другие занимались формированием центра. В других группах внимание уделялось цвету, т.е. каждый член команды собирал какую-либо фигуру, изображенную на картинке, исходя из ее цвета.

Добавим, что в группах с ограничением во времени, помимо выше обозначенных аспектов, было обнаружено следующее. Во-первых, одни группы заканчивали свою работу (отведенное время заканчивалось) со сформированной «рамкой» картинки пазла, другие группы не успевали собрать «рамку», так как ограничивались сбором определенной картинке, изображенной на пазле. Во-вторых, в одних группах по окончании времени можно было наблюдать более целостную картину, то есть все возможные скрепленные между собой элементы пазла находились в одном месте и были совмещены с общей картиной. В других группах по завершении работы собранные элементы картинки пазла были «разбросаны», то есть не были скреплены друг с другом, и отсутствовала общая картина пазла.

Отметим лишь то, что разнообразие выполнения поставленной задачи, возможно, связано с типом формирования группы или внутригрупповыми процессами. Однако не будем углубляться в сам процесс сбора пазла, поскольку цели нашей работы совсем иные.

Согласно нашей гипотезе, между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора своего окружения («под себя» и «под другого»), существуют различия, отражающие специфику комплектования групп.

Для выявления различий ценностных предпочтений субъектов, реализующих разные стратегии подбора рабочей группы, необходимо определить групповые составы по каждому из этих субъектов.

Анализ и обработка информации проходили в несколько этапов, одинаково во всех исследуемых группах.

1 этап. На данном этапе отдельно по каждой группе мы определили общее количество испытуемых с определенными доминирующим внутриличностными характеристиками.

Обработка анкетных вопросов о взаимодействии руководителя с группой и о внутригрупповых взаимодействиях исходила из доминирующего процента и непосредственных ответов исследуемых («да» / «нет»).

2 этап. При работе с лидерами групп было решено модусные ориентации «Быть» / «Иметь» и стратегии подбора учитывать одновременно, взаимосвязано. Таким образом, мы получили четыре типа руководителей:

- руководители с модусом «Быть», реализующие подбор «под себя»;
- руководители с модусом «Иметь», формирующие группу «под другого»;
- руководители с модусом «Быть», формирующие ближайшее окружение «под свою индивидуальность»;
- руководители с модусом «Иметь», реализующие стратегию подбора «под индивидуальность другого».

Соответственно, все группы тоже были разделены на четыре блока, исходя из того, какой модусной ориентации лидер и какую стратегию подбора он реализует.

3 этап. При анализе анкеты, направленной на выявление «модусных предпочтений», были обнаружены личности, которых не получилось отнести ни к одному из модусов, так как баллы в графах «Быть» и «Иметь» у них были приблизительно одинаковыми. В дальнейшем профили испытуемых с таким соотношением баллов будут обозначены как ***«неполяризованные» модусные ориентации.***

Руководители с «неполяризованными» модусами и их группы были убраны из исследования. Однако остальные личности с данными модусными ориентациями (члены групп лидеров с модусом «Быть» и «Иметь») были оставлены. Таким образом, в исследовании групповых составов обозначилась еще одна графа для изучения.

Отметим, наше исследование ценностных предпочтений субъектов, реализующих разные стратегии подбора рабочих групп, проходило с учетом модусных ориентаций субъектов, формирующих свое ближайшее окружение «под себя» или

«под другого» на уровне значимых различий в групповых составах.

Основные результаты сравнений групповых составов представлены в следующей части нашей работы (2.2.2. Интерпретация результатов исследования).

4 этап. Следующий этап исследования (корреляции) проводился отдельно с руководителями групп. Это было сделано для того, чтобы рассмотреть результаты корреляций у лидеров и провести анализ обнаруженных взаимосвязей, то есть выявить характерные черты тех личностей, которые стали субъектами подбора. Другими словами, рассмотреть внутриличностные характеристики индивидов, которых группы выдвинули на роль своих руководителей, то есть проанализировать подбор группой своих формальных лидеров (2.3 Исследование взаимосвязей модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с социально-психологическими характеристиками субъектов подбора).

5 этап. Исследование ценностных предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп проводилось на основе полученных результатов в ситуации игровой конкуренции (2.4 Изучение ценностных предпочтений при подборе рабочих групп у субъектов управленческой деятельности).

2.2.2. Интерпретация результатов исследования

Согласно нашим гипотезам:

- Между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабочих команд («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), существуют различия, отражающие специфику комплектования групп.
- Лидеры, реализующие стратегии подбора разной субъектной направленности (под «себя» и «под другого»), могут обнаруживать различия в сосредоточении вокруг субъекта подбора исполнителей с различной модусной ориентацией.
- Эффективность групп, укомплектованных их лидерами с применением стратегии «подбор под свою индивидуальность» может отличаться от эффективности групп, укомплектованных «под индивидуальность другого».

Все гипотезы будут рассмотрены совместно, так как с целью их доказа-

тельств нами были одновременно исследованы (проведен ряд сравнительных процедур) несколько вариантов сформированных групп, которые различались и способом их подбора, и модусной ориентацией их руководителей.

Поскольку интерес нашей работы направлен на изучение модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» в плоскости реализации разных стратегий, то личностей с «неполяризованными» модусами мы из списков участников исключили. В итоге в первой серии из 29 групп осталось только 23, а в третьей серии из 17 осталось 15 групп (Рис. 4), во второй серии не было обнаружено руководителей групп с «неполяризованным» модусом, то есть осталось 14 групп. Общее число исследуемого контингента составило 173 человека (1-ая серия), 74 (2-ая серия), 86 человек (3-я серия).

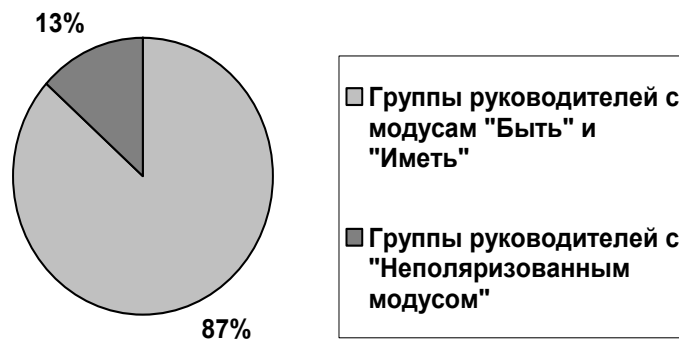


Рис. 4. Процентное соотношение групп руководителей с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» с командами руководителей с «неполяризованным» модусом

В рамках данного этапа исследования к перечню обозначенных выше измеряемых показателей была добавлена ещё эффективность групповой работы – это время (в сек.), количество собранных элементов пазла за ограниченный временной промежуток.

Таким образом, для исследования реализации разных стратегий подбора нами были обработаны и проанализированы не только показатели «интраличност-

ного» плана (доминирующий потребностный уровень, модусные ориентации, личностные качества), но и характеристики интерличностного пространства (взаимодействие и эффективность).

Проверка на нормальность распределения всех данных (итогов по всем инструментариям) и групп с помощью критериев асимметрии и эксцесса показала, что распределение результатов в большинстве случаев носит характер анормального распределения. В связи с этим мы использовали непараметрические методы сравнения выборок: критерий U-Манна-Уитни в программной среде SPSS 13.0 for Windows [99]. Поскольку критерий Манна-Уитни работает с рангами, следовательно, в представленных ниже в нашей работе таблицах будут содержаться ранговые статистики (средний ранг) и результаты сравнений – Значение U-критерия и уровень значимых различий [36], [130].

Добавим, что в данной части работы будут рассмотрены, в большинстве случаев, результаты, представляющие в контексте изучаемой проблематики наибольший интерес, то есть данные, характерные для всех серий исследования с уровнем значимости от 0,05 и менее.

Первым шагом нашего исследования стало сравнение групповых составов, сформированных «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого», без учета модусных ориентаций лидеров групп. Отметим особенности данного процесса: мы не проводили сравнительную характеристику по всем инструментариям, так как способ подбора исследуемые сами не выбирали, он был им назначен. Следовательно, процедура сравнения ограничилась областью взаимодействия руководителей с членами групп и эффективностью выполнения задания (время). Для удобства восприятия мы перенесли данные, которые являются значимыми (от 0,05 и меньше) в Таблицу 1 (см. ниже).

Из данной таблицы следует: команды, сформированные «под индивидуальность другого», значительно дольше по времени собирали пазл (1-ая серия) и значительно меньше элементов картинку пазла собрали (2-ая и 3-я серии), чем группы собранные «под себя». Данный факт, всего скорее, имеет непосредственное отношение к способу реализации подбора.

Сравнение показателей взаимодействия в командах, сформированных руководителями «под себя» и «под индивидуальность другого»
(критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|---|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий |
| Время / количество собранных элементов | 8,55 | 15,17 | 28,0 | 10,50 | 5,25 | 6,00 | 10,56 | 4,17 | 4,00 |
| Удовлетворены работой лидера команды | 14,68 | 9,54 | 36,5 | 7,50 | 7,50 | 24,0 | 8,17 | 7,75 | 25,50 |
| Руководитель разъяснял причины и основания принимаемых им решений | 15,91 | 8,42 | 23,0 | 9,25 | 6,19 | 13,5 | 8,83 | 6,75 | 19,50 |
| Лидер группы умеет быть внимательным слушателем | 10,91 | 13,00 | 54,0 | 10,00 | 5,63 | 9,00 | 7,00 | 9,50 | 18,00 |
| Руководитель группы справился со своей ролью | 13,59 | 10,54 | 48,5 | 7,67 | 7,38 | 23,0 | 9,83 | 5,25 | 10,50 |
| Лидер группы поощрял проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из команды | 12,91 | 11,17 | 56,0 | 8,00 | 7,13 | 21,0 | 10,11 | 4,83 | 8,00 |
| Руководитель выражал благодарность членам группы за хорошую работу | 12,27 | 11,75 | 63,0 | 6,58 | 8,19 | 18,5 | 10,72 | 3,92 | 2,50 |
| Члены группы стремились проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи | 11,09 | 11,91 | 56,0 | 10,00 | 5,63 | 9,00 | 7,78 | 8,33 | 25,00 |
| Члены группы помогали, если кто-нибудь нуждался в помощи | 13,27 | 10,83 | 52,0 | 10,50 | 5,25 | 6,00 | 6,61 | 10,08 | 14,50 |

Тем не менее на гипотетическом уровне можно утверждать, что, вполне возможно,

при подборе состава команды «под другого» руководители неосознанно стремились подобрать такой состав, который не будет способствовать успешной реализации поставленной задачи. Этот эмпирически установленный факт имеет важное прикладное значение, поскольку позволяют поставить ряд вопросов, на которые в отечественной науке пока не найдены ответы: насколько можно доверять рекомендациям других при комплектовании состава собственной команды? Насколько следует доверять при отборе мнению специалисту по кадровому отбору, если он не обладает всей полнотой информации относительно индивидуально-психологических особенностей того, в чье структурное подразделение он подбирает специалиста?

Ведь основная масса кадровых работников производит подбор персонала «под другого» без какой бы то ни было информации подобного рода, а также без учета того, насколько «своими» считает тот или иной руководитель круг тех задач, которые входят в перечень его должностных обязанностей.

В группах, укомплектованных с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность» на уровне взаимодействия было обнаружено следующее:

Во-первых, в группах, укомплектованных «под себя», значительно больше личностей «довольны» работой своих лидеров («удовлетворены» работой руководителя группы (1-ая серия)), по сравнению с командами, комплектованием которых занимались другие руководители.

Во-вторых, в командах, подобранных «под себя», значительно больше личностей считает, что руководители «разъясняли причины принимаемых решений», были «внимательными слушателями», «поощряли инициативу», «выражали благодарность», по сравнению с группами укомплектованных «под индивидуальность другого». Другими словами, лидеры в «своих» командах были ориентированы на конструктивное взаимодействие со своими членами. Данный вывод возможен, так как «поощрение», «внимательное слушанье», «выражение благодарности» и т.д. можно отнести к социально-психологическим (субъективными) показателями эффективности руководства.

В-третьих, значительно больше членов групп, укомплектованных с помощью

стратегии подбора «под себя», считают, что в их командах стремились «проявлять инициативу, самостоятельность в решении задания», «помогали, если кто-то нуждался в помощи» (2-ая серия), по сравнению с командами, укомплектованными «под индивидуальность другого». Полученные результаты говорят о проявлении аспектов конструктивного взаимодействия на внутригрупповом уровне (между членами команды). Добавим, что, обнаруженные показатели могут быть результатом целенаправленного подбора руководителями при комплектовании «своих» групп личностей, способных осуществлять в определенной степени конструктивное взаимодействие (проявлять инициативу, помогать другим и т.д.).

Таким образом, в рамках рассмотренных результатов, можем сказать, что группы, укомплектованные с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность», более эффективны по субъективным показателям (удовлетворенность работой лидера, проявление инициативы и т.д.) и по объективному показателю, точнее по времени выполнения поставленной задачи (собрали быстрее) / по количеству собранных элементов картинки (собрали больше элементов), по сравнению с командами, комплектование которых осуществляли руководители других групп.

Получив значимые различия на уровне способов комплектования групп («под себя», «под другого»), перейдем к более детальному исследованию ценностных предпочтений субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих разные стратегии подбора.

Все команды во всех сериях исследования были разделены на четыре блока в соответствии с модусными ориентациями руководителей и их способом формирования группы:

- 1 блок составили группы руководителей с модусом «Быть», которые реализовывали подбор «под себя»;
- 2 блок образовали команды руководителей с жизненной ориентацией «Быть», укомплектованные «под индивидуальность другого»;
- 3 блок состоял из групп руководителей с модусом «Иметь», сформированных «под свою индивидуальность»;
- 4 блок составили команды руководителей с модусом «Иметь», которые были

укомплектованы с помощью стратегии подбора «под другого».

Основные сравнительные процессы будут проходить между этими четырьмя блоками (Рис. 5).

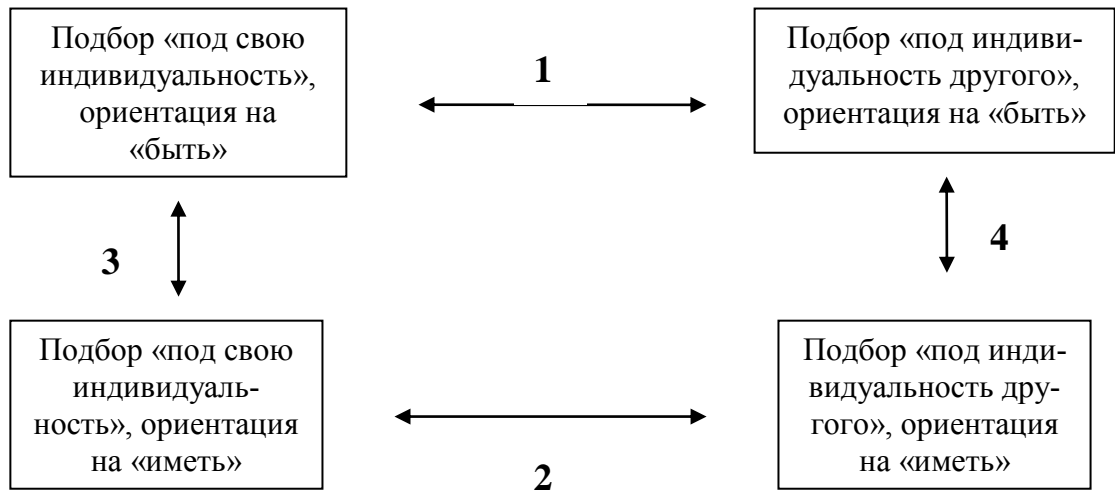


Рис. 5. Основные этапы сравнения групп укомплектованных лидерами с модусами «Быть» и «Иметь» посредством различных стратегий подбора

Сравнение проводилось по всем рассмотренным выше инструментариям (О.Ф. Потемкина, М. Рокич, анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений», А. Маслоу, М. Белбин, «Ориентация на задачу»).

1. Сравнение групповых составов в командах руководителей с модусной ориентацией «Быть», сформированных разными способами - «под себя» и «под индивидуальность другого» (Рис. 5).

Полные результаты процедуры сравнения, по всему блоку использованного психодиагностического инструментария, представлены в Таблице 16, Таблице 17, Таблице 18 (см. Приложение). В Таблицу 2 и Таблицу 3 (см. ниже) занесены наиболее интересные значимые результаты.

Из Таблицы 2 видно, что в группах руководителя с модусом «Быть», укомплектованных «под себя», присутствует значительно больше личностей с «неполяризованными» модусными ориентациями, чем в командах, собранных «под индивидуальность другого», лидеры которых обладают идентичным жизненным принципом («Быть») (1-ая серия исследования). «Неполяризованная» модусная ориентация может совмещать в себе положительные и отрицательные характери-

стики модусов «Быть» и «Иметь». Следовательно, руководители с жизненным принципом «Быть» при формировании группы «под себя» могли увидеть в личностях с «неполяризованными» ориентациями то, что важно для модуса «Быть» на уровне внутриличностных характеристик (например, привязанность к другим людям, проявление интереса к личностям, которые могут совмещать в себе положительные и отрицательные характеристики модусов «Быть» и «Иметь»).

Таблица 2

Основные результаты сравнения групповых составов команд руководителей с модусной ориентацией «Быть», укомплектованных разными стратегиями подбора (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий |
| неполяризованный модус | 11,42 | 5,72 | 6,50 | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 3,80 | 6,50 | 4,00 |
| Модус «Быть» | 7,50 | 8,33 | 24,0 | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 7,00 | 2,50 | 0,00 |
| Время / количество элементов | 5,17 | 9,89 | 10,0 | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 12,00 | 2,00 | 2,00 |

Во второй и третьей серии исследования в группах руководителей с модусом «Быть» при подборе «под себя» оказалось значимо больше личностей с доминирующим жизненным принципом «Быть», по сравнению с командами руководителей с идентичным модусом («Быть»), но укомплектованных с помощью стратегии «под индивидуальность другого» (Таблица 2). Во-первых, полученный результат в определенной степени указывает на реализацию принципа «сходства» при комплектовании «своей» рабочей команды руководителями с модусом «Быть». Во-вторых, обнаруженные данные могут указывать на заинтересованность данных лидеров команд в личностях с идентичным модусом («Быть»).

Поскольку в своем основании жизненная ориентация «Быть» направлена продуктивные взаимоотношения (забота, уважение, знание, привязанность и т.д.)

на стремление к единению с другими людьми («солидарность на основе общих идеалов»), обнаруженные результаты могут говорить о следующем. В группах руководителей с модусом «Быть» присутствовало значительно больше личностей с таким же модусом («Быть»), так как данные руководители при подборе «под себя» могли исходить из заинтересованности в личностях, с которыми возможны продуктивные взаимоотношения, и можно «вырваться из тюрьмы своего одиночества и эгоизма...» [159, с. 158]. В противоположном случае (когда одна из сторон взаимодействия проявляет интерес и любовь, а другая сторона стремится приобрести власть над данными отношениями) взаимоотношения приобретают оттенок «непродуктивных» взаимоотношений.

Поскольку сравнение групповых составов было осуществлено среди руководителей с модусом «Быть», то выявленные значимые различия на уровне модусных ориентаций («Неполяризованный» модус, жизненный принцип «Быть») показывают один из возможных вариантов проявления жизненного принципа «Быть» на уровне реализации разных стратегий подбора. Для получения большей информации необходимо провести процедуру сравнения в контексте способов подбора, что и будет сделано в 3 и 4 пункте нашей работы.

Группы лидеров с модусной ориентацией «Быть», сформированные «под индивидуальность другого», значительно дольше собирали пазл / значительно меньше собрали элементов пазла, чем члены групп руководителей с идентичным принципом существования («Быть»), собранные «под свою индивидуальность» (Таблица 2). Данный факт может быть связан, с одной стороны, с тем, что личности, подобранные «под индивидуальность другого» в команду лидера с модусом «Быть», имели недостаточную мотивацию на выполнение задания. Например, нежелание активно участвовать в сборе пазла, поскольку сам руководитель группы в силу заданных правил комплектования рабочей команды был лишен возможности активно влиять на ситуацию подбора, что, конечно же, не способствовало росту его авторитета. Если бы мы рассматривали постановку вопроса под таким углом зрения, привлекая для её интерпретации ситуационный подход к стилю лидерства и руководства, то в терминах вероятностной модели руководства Ф. Фид-

лера это означало бы, что руководитель имеет слабые должностные полномочия.

С другой стороны, жизненный модус «Быть» подразумевает ориентацию не столько на «результат», сколько на «процесс» его достижения [159, с. 66], следовательно, руководитель с модусом «Быть» может проявлять повышенный интерес к процессу выполнения задания, игнорируя необходимость закончить его как можно скорее, что не может не отражаться на деятельности группы.

На уровне взаимодействия получены следующие результаты (Таблица 3).

Таблица 3

Сравнение показателей взаимодействия в командах руководителей с модусной ориентацией «Иметь», сформированных разными стратегиями подбора (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|---|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий |
| Руководитель разъяснял причины и основания принимаемых им решений | 10,92 | 6,06 | 9,50 | 5,13 | 2,50 | 1,50 | 6,20 | 3,50 | 4,00 |
| Руководитель умеет быть внимательным слушателем | 10,17 | 4,75 | 7,50 | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 3,60 | 6,75 | 3,00 |
| Руководитель выражал благодарность за хорошую работу | 6,50 | 9,00 | 18,0 | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 7,00 | 2,50 | 0,00 |
| Руководитель относился с уважением и вниманием | 6,58 | 8,94 | 18,5 | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 7,13 | 3,30 | 1,50 |
| Члены групп проявлял творчество при решении задания | 6,58 | 8,94 | 18,5 | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 7,13 | 3,30 | 1,50 |
| Все были заняты решением поставленной задачи | 9,25 | 7,17 | 19,5 | 3,38 | 4,83 | 3,50 | 6,50 | 3,13 | 2,50 |

Из Таблицы 3 видно, что значительно больше членов групп лидеров с модусом «Быть», укомплектованных «под себя», считают, что их руководители «разъ-

ясняли причины и основания принимаемых решений», «умеют быть внимательными слушателями», «относились с уважением и пониманием» и «выражали благодарность», по сравнению с группами лидеров с тем же модусом («Быть»), укомплектованными «под индивидуальность другого». С одной стороны, данные результаты могут говорить о реализации руководителем с модусом «Быть» в командах, подобранных «под себя», «рационального» авторитета, который характерен для жизненной ориентации «Быть».

Данный вывод возможен, так как рациональный авторитет подразумевает заботу о «подчиненных» («выражение благодарности», «уважения» и т.д.), проявление интереса к ним («внимательно слушать», «разъяснять причины»). Следовательно, руководители с модусом «Быть» в процессе взаимодействия могли опираться на «рациональный» авторитет (проявлять заботу, уважение и интерес). С другой стороны, руководители с жизненной ориентацией «Быть» в группах, укомплектованных «под себя», могли осуществлять «внимательное слушанье», «выражать благодарность», и т.д. как вклад в общую групповую деятельность. Это, в свою очередь, могло определенным образом влиять на успешность не только на уровне взаимодействия, но и на уровне выполнения задания (данные группы успешнее справились с поставленной задачей).

Значительно больше членов команд руководителей с модусом «Быть», укомплектованных с помощью стратегии подбора «под себя», считают, что в их группах «проявляли творчество при решении задания» и «все были заняты решением поставленной задачи», по сравнению с командами руководителей с тем же модусом («Быть»), укомплектованных «под индивидуальность другого» (Таблица 3). Полученные результаты могут характеризовать субъекта подбора с модусом «Быть» как ориентированного на определение к себе в команду «схожих» личностей. Данный результат возможен, так как «проявление творчества», заинтересованность в решении задачи («неотчужденная» активность), которые проявили члены рассматриваемых команд, имеют отношение к жизненной ориентации «Быть». Следовательно, в группах руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под свою индивидуальность», оказалось значительно больше «схожих»

личностей не только на уровне групповых составов (личности с «неполяризованным» модусом и с идентичным жизненным принципом - «Быть»), но и на уровне решения поставленной задачи.

2. Сравнение групповых составов в командах руководителей с ориентацией «Иметь», укомплектованных разными способами - «под себя» и «под индивидуальность другого» (см. Рис. 5).

Результаты проведенного сравнения по всем инструментариям мы занесли в Таблицу 19, Таблицу 20 и Таблицу 21 (Приложение). Для удобства анализа полученных данных часть значимых различий, касающихся укомплектованного состава групп, были представлены в виде Таблицы 4.

Таблица 4

Результаты сравнения групповых составов команд руководителей с модусной ориентацией «Иметь», сформированных разными стратегиями подбора (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий |
| Председатель (М.Белбин) | 5,70 | 2,50 | 1,50 | 3,90 | 4,25 | 4,50 | 3,50 | 3,50 | 4,00 |
| Инициативный исполнитель (М.Белбин) | 8,00 | 8,00 | 27,0 | 3,00 | 4,40 | 3,00 | 5,50 | 2,50 | 0,00 |
| Организатор (М.Белбин) | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 3,38 | 3,75 | 3,50 |
| Установка на процесс (О.Ф.Потемкина) | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 5,50 | 2,50 | 0,00 |
| Уровень заработной платы (А.Маслоу) | 6,00 | 2,00 | 0,01 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 4,25 | 2,00 | 1,00 |
| Гигиенический уровень (Ф.Герцберг) | 6,00 | 2,00 | 0,01 | 3,50 | 4,20 | 4,00 | 5,50 | 2,50 | 0,00 |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 3,25 | 4,00 | 3,00 |
| Задача «Реализация кровной идеи» | 3,30 | 6,50 | 1,50 | 3,00 | 6,50 | 0,00 | 4,25 | 2,00 | 1,00 |

Согласно данной таблице, групповые составы команд руководителей с принципом существования «Иметь», сформированные «под себя», значительно больше содержат членов с доминирующей ролевой позицией – Председатель, по сравнению с групповыми составами руководителей с идентичным модусом («Иметь»), но собранные по принципу «под индивидуальность другого».

В своем основании большинство тестов (в рамках концепции М. Белбина) на определение командной роли содержат идентичные вопросы, но в области обработки и интерпретации результатов можно обнаружить несколько вариаций одних и тех же ролевых позиций.

Роль Председателя (по Н.П. Дерзковой) [30], Руководителя и Координатора (по М. Белбину) [11], [12] сходятся по ряду качеств и черт. Согласно данным авторам, личность с доминирующей ролью Председатель (Руководитель, Координатор) обладает сильной мотивацией на достижение каких-либо результатов, способна успешно взаимодействовать с разными членами команды и т.д. Таким образом, личности с доминирующей данной ролью способны рационально использовать ресурсы команды для реализации поставленных целей.

Относительно ролей Координатор (по М. Белбину) [12] и Ведущий (по М.Ю. Жукову и др.) [40] можно отметить, что они, являясь вариацией ролевой позиции Председатель, кроме только что рассмотренных черт и качеств, имеют еще несколько характеристик: это способность при необходимости умело делегировать свои полномочия другим личностям; несмотря на то, что Координатор (Ведущий) дает указания, он сам способен хорошо их выполнять; может попадать под влияние других людей.

Добавим, что субъекты с данной ролью могут занимать не только доминирующую позицию в группе, но и любую другую из круга ролей, выделенных М. Белбин, в зависимости от ситуации или распределения командных ролей.

Отметим, что при рассмотрении полученного результата (Таблица 4) под командной ролью Председатель будут подразумеваться характеристики, имеющие непосредственное отношение к этой роли, а также обозначенные черты и качества вариаций данной ролевой позиции (Руководитель, Координатор, Ведущий).

Наличие значительно большего количества личностей с доминирующей ролью Председатель в группах руководителей с жизненным принципом «Иметь», реализовавших стратегию подбора «под себя», возможно, связано со следующим.

Во-первых, так как руководители с модусом «Иметь» больше заинтересованы в наличии внешних атрибутов власти - официальное назначение руководителем, то для них наиболее важным является не «быть» авторитетом, а «иметь» его. Выше мы уже отмечали, что Председатель может не занимать доминирующего положения над членами группы, однако в силу проявлений роли остаться нацеленным на результат и способным использовать групповые ресурсы. Таким образом, Председатель, в соответствующей групповой позиции, может организовывать группу для выполнения поставленной задачи и не представлять угрозы для самого руководителя, ориентированного на модус «Иметь». Другими словами, лидеры с жизненным принципом «Иметь» могли быть заинтересованы в определении к себе в группы личностей с доминирующей ролью Председатель из-за возможности использовать их способности в межличностных взаимодействиях в командах при реализации поставленных целей. А отсутствие доминирующей позиции позволяло руководителям с принципом существования «Иметь» не опасаться за свой «назначенный» статус.

Во-вторых, для личностей с доминирующим модусом «Иметь» характерно поверхностное восприятие окружающей действительности. Следовательно, можно сказать, что руководители с этим модусом, при комплектовании «своих» групп могли просто упустить из виду лидерские способности индивидов с ролевой позицией Председатель.

Таким образом, отметим, что лидеры с жизненным принципом «Иметь» могли определять к себе в группы личностей с доминирующей ролью Председатель как по причине возможности использовать способности данной ролевой позиции, так и по причине проявления характерных черт модуса «Иметь» (поверхностное восприятие).

Согласно Таблице 4, в командах руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под свою индивидуальность», присутствует значительно больше

личностей с ролевой позицией Организатор и Инициативный исполнитель (Организатор работы), по сравнению с группами руководителей с тем же жизненным принципом («Иметь»), укомплектованных «под индивидуальность другого». Организатор (по Н.П. Дерзковой), Мотиватор (по М.Белбину) - это командная роль, которая «направляет внимание членов команды на стоящие перед ним задачи и обозначает приоритеты... стремится к упорядоченности обсуждений и к ясности результатов командной деятельности» [11, с. 282]. Инициативный исполнитель (Организатор работы) (по Н.П. Дерзковой) и «Рабочая пчелка» или «Реализатор» (по М. Белбину) – «это личность, которая работает в основном на команду, не сосредотачиваясь на своих целях и всегда поступая достаточно практично и разумно...» [11, с. 112]. Данная роль также характеризуется организаторскими способностями и энергичностью, как и предыдущая (Организатор). Таким образом, можно отметить, что в командах руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя», присутствует значительно больше личностей, ориентированных на организацию групповой работы, на результативность. Учитывая направленность модуса «Иметь» (точнее, его потребительскую ориентацию к окружающей действительности), можно сказать, что в группах лидеров с жизненным принципом «Иметь», собранных «под себя», оказались личности, потенциал которых данные руководители могут использовать для достижения эффективности в групповой деятельности.

Добавим, ролевые позиции Инициативный исполнитель (Рабочая пчелка) и Организатор (Мотиватор) могут выступать в качестве лидеров групп, но они также могут занимать другие позиции, выполняя те же функции, характерные для данных ролевых позиций. Следовательно, для руководителей с модусом «Иметь» (для которых важно «иметь» авторитет) личности с данными ролями могут не представлять «угрозы» (т.к. они не являются «официально» назначенными руководителями) и при этом выполнять организационную работу в группах.

Таким образом, отметим, что во всех сериях исследования в группах руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под свою индивидуальность», на уровне ролевых позиций присутствует значительно больше личностей, потен-

циал которых можно реализовывать в организации групповой деятельности (Председатель, Организатор (Мотиватор), Организатор работы (Инициативный исполнитель)), по сравнению с группами руководителей с тем же модусом («Иметь»), но сформированных «под другого». Перед тем как перейти к анализу следующих результатов, отметим, что, несмотря на существование критических статей в современной литературе [9], концепция М. Белбина остается достаточно популярной в исследовании команд различного уровня.

В группах руководителей с жизненным принципом «Иметь», собранных «под себя», присутствует значительно больше личностей с доминирующей социально-психологической установкой «на процесс» (методика О.Ф. Потемкина), по сравнению с командами лидеров с идентичным модусом («Иметь»), сформированными другими лицами (Таблица 4). Данный факт можно интерпретировать с двух сторон. С одной стороны, личностями, ориентированными «на процесс», больше движет интерес к делу, сам процесс выполнения задания, чем его завершение. Индивиды с доминирующей данной установкой систематичны в реализации поставленных целей, тщательно и последовательно выполняют работу и не нуждаются в дополнительной мотивации к качественному исполнению задания. Следовательно, выбирая себе в команду людей, ориентированных «на процесс», руководитель группы может использовать данные характеристики для выполнения определенных задач, важных как на уровне групповой деятельности, так и на уровне личных аспектов. С другой стороны, поскольку модус «Иметь» относится к понятию «результат» (это было уже отмечено выше), то, подбирая себе в группу личностей с доминирующей установкой «на процесс», лидер дополняет, по отношению к себе, рабочую группу другими качествами. Следовательно, значимое различие в области социально-психологической установки «на процесс» можно интерпретировать и как подбор по принципу «дополнительности».

Согласно Таблице 4, групповые составы руководителей с модусом «Иметь», реализовавшие стратегию подбора «под себя», содержат значительно больше личностей, находящихся на уровне «размер заработной платы», по сравнению с командным составом руководителей с идентичным жизненным принципом,

сформированным «под индивидуальность другого» (в 1 и 2 сериях исследования). Данный факт можно интерпретировать через принцип «сходства». Модусная ориентация «Иметь» «изначально черпает силу в биологическом факторе, в стремлении к самосохранению...» [159, с. 166]. Уровень «размер заработной платы» соответствует физиологическим потребностям, потребностям биологического выживания. Следовательно, лидеры с модусом «Иметь» при реализации стратегии подбора «под себя» могли исходить из принципа «сходства» и определить себе в группы личностей, для которых наиболее важно удовлетворение базисных потребностей.

Небезынтересна в силу эмпирически установленного факта и точка зрения самого А. Маслоу, который считал, что подбор субъектов, центрированных на уровне безопасности, как на роль лидера, так и на роль исполнителя зачастую не способен привести скомплектованную таким способом команду к поставленной цели, поскольку они думают больше о безопасности, чем о развитии, причем как себя, так и организации. При этом качество результата оставляет желать намного лучшего, чем могло бы быть. Стремясь, скорее, к достижению формализованных результатов, которые нужно показать лицом, субъекты с данной центрацией в ряде случаев могут показать неплохие результаты продуктивности, однако в ущерб качеству. Поэтому, как правило, их показатели отчетности зачастую выглядят лучше, чем у субъектов, центрированных на других уровнях пирамиды потребностей А. Маслоу, однако при ближайшем рассмотрении оказывается, что они либо были добыты неприемлемыми средствами, либо качество исполнения таково, что уровень погрешностей превышает уровень достоинств. В этой связи следует задуматься над тем, следует ли доверять человеку с ярко выраженной ориентацией «Иметь» комплектование собственной команды.

Исходя из Таблицы 4, руководители с модусом «Иметь» определяли себе в группу значительно больше личностей, находящихся на уровне гигиенических факторов (по Ф. Херцбергу), по сравнению с групповым составом лидеров с тем же жизненным принципом, руководящих командой, сформированной другим лицом. Ф. Херцберг гигиенические факторы относит к базовым потребностям, кото-

рые связаны с безопасностью, общением, частично с уважением. Личности, находящиеся на данном уровне потребностей, не нуждаются в росте, творчестве и самоуважении. Следовательно, предоставляя минимально приемлемые условия для деятельности, удовлетворяющей данные потребности, руководители получают возможность использовать труд членов группы, находящихся на гигиеническом уровне, для решения определенных задач. Сама жизненная ориентация «Иметь» подразумевает превращение всего окружения в объект владения и нежелание проявлять интерес, заботу по отношению к партнеру во время процесса взаимодействия. Таким образом, лидеры с модусом «Иметь», набирая себе в группы личности с гигиеническими потребностями, скорее всего, исходили из факта удобства работы с данными индивидами - именно согласно своей жизненной ориентации. Другими словами, руководители групп с модусом «Иметь», проявляя минимум необходимых действий для удовлетворения базовых потребностей членов групп, могут получать максимум возможного от данных личностей.

Таким образом, полученные результаты во всех сериях указывают на то, что руководители групп с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя», содержат значительно больше личностей, находящихся на первых уровнях пирамиды потребностей А. Маслоу, по сравнению с командами лидеров с тем же модусом («Иметь»), укомплектованных «чужим» лицом. Данные результаты могут указывать как на ориентированность при подборе своей группы данных руководителей на реализацию такого принципа подбора, как «сходство», так и на проявление модусных тенденций «Иметь» на интерактивном уровне.

В Таблице 4 отмечено, что руководители с жизненным принципом «Иметь» при комплектовании своей группы значительно больше определяли в свою команду личностей, у которых мера реализации инструментальных ценностей больше, чем терминальных, по сравнению с групповым составом руководителей с тем же модусом («Иметь»), но сформированным другим лицом (1-ая и 2-ая серии исследования). Данный факт можно интерпретировать следующим образом. Инструментальные ценности – «это убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации» [117,

с. 637]. По нашему мнению, несмотря на то, что М. Рокич выделял данную группу ценностных образований как ценности-средства, этот тип ценностей можно рассматривать в качестве личностных характеристик. Основание для такого рода заключения нам дает сопоставление инструментальных ценностей с названиями целого ряда факторов и характеристик, входящих в их состав теста 16PF Кеттелла. Следовательно, индивиды, у которых мера реализации инструментальных ценностей больше, чем терминальных, имеют более выраженными те качества, которые необходимы для достижения поставленных целей и задач. Возможно, именно этот факт повлиял на выбор руководителей при формировании команды. Поскольку лидер, подбирающий команду «под себя», заранее знал рекрутируемых в состав команды субъектов и их доминирующие, характерные черты, то он мог осуществлять подбор исходя из того, какие качества (аккуратность, ответственность, терпимость и т.д.) нужны будут для реализации поставленной цели.

По Таблице 4, видно, что в группах руководителей с модусной ориентацией «Иметь», сгруппированных «под индивидуальность другого», присутствует значительно больше субъектов, ориентированных в первую очередь «на реализацию своей кровной идеи», чем в командах руководителей с тем же модусом, сформированных «под свою индивидуальность». Данный результат может быть интерпретирован следующим образом. Личности, у которых доминирует ориентация на «реализацию своей кровной идеи», поглощены выполнением задач, которые бы способствовали этой реализации. Следовательно, они не заинтересованы в решении не своих «важных дел». Поэтому определение в группы достаточного количества лиц с доминирующей ориентацией на «реализацию своей кровной идеи» может свидетельствовать о желании субъекта подбора сформировать команду соперника, максимально не заинтересованную в достижении поставленных целей.

Значимые различия *процесса взаимодействия* оформлены в Таблицу 5 (см. ниже).

Сравнение показателей взаимодействия в командах руководителей с модусной ориентацией «Иметь», сформированных разными стратегиями подбора (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|--|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|------------|
| | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий | Команды, собранные «под себя» | Команды, собранные «под другого» | U-критерий |
| Время /количество элементов | 3,60 | 6,00 | 3,00 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Противодействие | 3,30 | 6,50 | 1,50 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 3,75 | 3,00 | 3,00 |
| Удовлетворены работой руководителя команды | 5,50 | 2,83 | 2,50 | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 3,75 | 3,00 | 3,00 |
| Считают, что руководитель справился со своей ролью | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Руководитель поощрял проявление инициативы и самостоятельности | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 6,00 | 3,20 | 1,00 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Руководитель выражал благодарность за хорошую работу | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Руководитель умеет быть внимательным слушателем | 6,00 | 2,00 | 0,00 | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 3,75 | 3,00 | 3,00 |
| Руководитель раскрывал значение работы, выполняемой каждым | 4,30 | 4,83 | 6,50 | 4,50 | 3,80 | 4,00 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Руководитель проявил творчество | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 3,75 | 3,00 | 3,00 |
| Все легко ли вовлеклись в решение поставленной задачи | 5,50 | 2,83 | 2,50 | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 3,75 | 3,00 | 3,00 |
| Члены группы стремились проявить самостоятельность, инициативу | 4,90 | 3,83 | 5,50 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 4,38 | 1,75 | 0,50 |
| Члены группы проявляли творчество при решении задания | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 4,50 | 1,50 | 0,00 |
| Члены группы помогали, если кто нуждался в помощи | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 4,38 | 1,75 | 0,50 |

Как видно из данной таблицы, группы руководителей с модусной ориентаци-

ей «Иметь», собранные «под индивидуальность другого», содержали значительно больше личностей, считавших, что руководители групп оказывали им в целом больше противодействия, по сравнению с членами команд лидеров с идентичным модусом, но сформированных «под себя».

Данный факт может быть связан с тем, что некоторые характеристики модусной ориентации «Иметь», например потребительство и необходимость во власти, могут восприниматься членами группы более остро и интерпретироваться как противодействие, если сами они были определены в команду чужим лицом («под индивидуальность другого»). Добавим, что группы руководителей с модусом «Иметь», укомплектованные «под индивидуальность другого», справились с поставленной задачей (собрать пазл) значимо менее эффективно (собрали меньше элементов картинки пазла), по сравнению с командами лидеров, которые сами себе комплектовали группы (с тем же модусом – «Иметь»). Данный факт может быть связан с тем, что в группах руководителей с жизненным принципом «Иметь», собранных с помощью стратегии подбора «под другого», низкий уровень мотивированности.

Это следует из того, что одним из эмпирических показателей мотивированности является степень удовлетворенности участием и напряженность (интенсивность) в совместной деятельности [42, с. 190], которые, как можно заметить отсутствуют в данных группах (Таблица 5). Подобные обстоятельства могли стать результатом «управленческой» деятельности руководителей с модусом «Иметь» (направленность на прибыль и власть) в группах, укомплектованных «под другого». Как следствие, члены данных групп в контексте таких условий могли проявить «поверхностный» интерес к совместной деятельности, итогом которого стали результаты выполнения поставленной задачи.

Исходя из полученных результатов (Таблица 5), можно сделать несколько выводов. Во-первых, члены групп руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя», довольны работой своих лидеров («удовлетворены» и «считают, что руководитель группы справился со своей ролью»). Во-вторых, руководители с модусом «Иметь» в группах, собранных «под себя», в определенной сте-

пени осуществляли конструктивное взаимодействие со своими членами команд («поощряли проявление инициативы и самостоятельности», «выражали благодарность», «внимательно слушали», «раскрывали значения работы»). Это может характеризовать данных лидеров как ориентированных на конструктивные взаимоотношения с членами «своих» групп. Однако отметим, что модус «Иметь» - это способ существования, «который превращает все вещи и всех людей в неодушевленные объекты, подвластные только мне» [159, с. 121], иррациональный авторитет, который характерен для данной жизненной ориентации, «опирается на средства власти и служит эксплуатации подчиненных» [159, с. 62]. Таким образом, полученные результаты не совсем характерны для данных лидеров. Следовательно, руководители с модусной ориентацией «Иметь» в «своих» командах могли реализовывать такой тип поведения, как «видимость (кажимость)» (когда мое поведение не соответствует моему характеру, «маска для достижения целей» [159, с. 152-153]). Другими словами, руководители с жизненным принципом «Иметь» могли стараться произвести впечатление на членов «своих» групп (продуктивно взаимодействовали с ними: «внимательно слушали», «выражали благодарность» и т.д.) для достижения определенных целей в групповой деятельности.

Согласно Таблице 5, значительно больше членов групп лидеров с модусом «Иметь», укомплектованных с помощью стратегии подбора «под себя», считают, что все «легко вовлеклись в решение поставленной задачи», «проявляли инициативу и творчество», «помогали, если кто нуждался в помощи», по сравнению с группами руководителей с тем же модусом, но собранных «под индивидуальность другого». С одной стороны, полученные результаты могут характеризовать субъектов подбора с жизненным принципом «Иметь» при комплектовании «своих» рабочих групп как ориентированных на личностей, которые «легко вовлекутся в задание», способны «проявлять инициативу и творчество в решении поставленных задач» и т.д. Данный вывод возможен, так как модус «Иметь» в своем основании предполагает использование ресурсов других. Следовательно, определяя к себе в группу личностей с определенным потенциалом, руководители с жизненным принципом «Иметь» могут получать возможность использовать этот потен-

циал (творчество, инициативу и т.д.) в решении задач разного уровня. С другой стороны, полученные результаты могут говорить в определенной степени об эффективности руководства лидерами с модусом «Иметь» в группах, собранных «под себя» (относительно команд руководителей с жизненным принципом «Иметь», укомплектованных «под другого»). Другими словами, полученные результаты могут характеризовать данных руководителей групп как способствующих или «не препятствующих» конструктивному взаимодействию («помощь друг другу», проявление инициативы и т.д.) в системе межличностных отношений в рабочих командах. Одной из причин подобного поведения может являться ситуация конкуренции, в которую были помещены исследуемые группы.

Итоги процесса сравнения групповых составов руководителей с модусом «Иметь», сформированных «под себя», с командным составом лидеров с идентичной жизненной ориентацией, но собранным чужой личностью следующие.

Во-первых, в группах руководителей с модусом «Иметь» в результате реализации стратегии подбора «под индивидуальность другого», оказались личности с приоритетом в решении своих проблем над групповыми, что могло повлиять на групповую деятельность – сбор пазла.

Во-вторых, полученные результаты сравнения могут охарактеризовать субъектов подбора с жизненной стратегией «Иметь», при комплектовании группы «под себя», как заинтересованных в личностях, потенциал которых они могут использовать на уровне групповых аспектов (Организатор, Председатель и др.), а также в реализации своих целей и задач (установка на «процесс» и др.).

В-третьих, группы руководителей с жизненным принципом «Иметь» оказались более эффективными как на уровне взаимодействия, так и с точки зрения скорости выполнения поставленной задачи, по сравнению с группами, лидеры которых (с тем же модусом «Иметь») были лишены возможности комплектовать свои рабочие команды.

3. Сравнение групповых составов, сформированных «под свою индивидуальность» руководителями с разными модусами «Быть» и «Иметь» (Рис. 5).

Все результаты были занесены в Таблицу 22, Таблицу 23, Таблицу 24 (Приложение). Все наиболее интересные и значимые различия были представлены в виде Таблицы 6 и Таблицы 8 (см. ниже).

Таблица 6

Результаты сравнения групповых составов команд руководителей реализовавших стратегию подбора «под свою индивидуальность», с разными модусными ориентациями (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|------------------------|--|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|
| | Руководители, укомплектованных команд «под себя» | | | | | | | | |
| | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий |
| Модус неполяризованный | 8,08 | 3,50 | 2,50 | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 5,40 | 4,50 | 8,00 |
| Модус Быть | 4,42 | 7,90 | 5,50 | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 7,00 | 2,50 | 0,00 |

По материалам Таблицы 6 видно, что руководители с модусом «Быть» при формировании своей команды значительно больше определяют себе личностей с «неполяризованной» ориентацией, чем лидеры с жизненным принципом «Иметь» при сборе своей группы (1-ая серия исследования). Данный факт уже был отмечен в предыдущих сравнениях (Таблица 2).

Для того чтобы определить качества личностей с «неполяризованной» ориентацией, была проведена процедура сравнения внутриличностных характеристик испытуемых с «неполяризованной» модусной ориентацией с характеристиками личностей с модусом «Быть» и с жизненным принципом «Иметь». Сравнение было проведено с помощью критерия Манна-Уитни в программе SPSS 13.0 for Windows, с участием всех инструментариев, которые упоминались в нашей работе (О.Ф. Потемкина, М. Рокич, А. Маслоу и т.д.). Все полученные результаты были занесены в Таблицу 28, Таблицу 29 (Приложение). Полученные значимые различия мы перенесли в Таблицу 7 (см. ниже).

Личности с «неполяризованной» модусной ориентацией имеют выраженные

характеристики по трем пунктам (Таблица 7). *Первый пункт* – «наличие хороших и верных друзей». Поскольку модус «Быть» в своем основании предполагает развитие в себе чувства единения с другими людьми и стремления преодолеть одиночество, то личность с данной жизненной ориентацией будет проявлять продуктивную активность по отношению к окружающим и стараться «вырваться из тюрьмы своего одиночества и эгоизма» [159, с. 158], [161].

Таблица 7

Полученные значимые различия при сравнении группы личностей с модусом «Иметь» с группой индивидов с «неполяризованной» ориентацией (критерий U-Манна-Уитни)

| | Личностные характеристики | Личности с «неполяризованным» модусом | Личности с модусом «Иметь» | Значение U-критерия |
|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------|
| Терминальные ценности (М.Рокич) | Наличие хороших и верных друзей | 55,15 | 43,09 | 633,00 |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) | Ответственность | 55,62 | 42,91 | 621,00 |
| | Рационализм | 55,15 | 43,09 | 633,00 |

Следовательно, такую терминальную ценность, как «наличие хороших и верных друзей», можно отнести к одному из вариантов проявлений жизненной ориентации «Быть». *Пункт второй* – «ответственность» (чувство долга, умение держать слово). Э. Фромм «ответственность» обозначил как основополагающую черту любви. Учитывая тот факт, что сама любовь подразумевает продуктивную активность, мы можем отнести данную инструментальную ценность к модусу «Быть» (продуктивная активность - неотъемлемая характеристика существования по принципу «Быть»). *Пункт третий* – «рационализм» (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения). Можно сказать, данная инструментальная ценностная ориентация скорее относится к глубинному принципу «Быть», чем к модусу «Иметь». Это следует из того, что термин «рационализм» подразумевает рассмотрение разума как основу поведения и процесса познания людей. Э. Фромм в своей работе «Иметь или Быть» разум рассматривает

в контексте модуса «Быть»: разум как дар, который достался только одному биологическому виду *Homo sapiens* и без которого человек может встать на путь самоуничтожения; критический разум рассматривается данным автором как основа для возникновения модуса «Быть», как часть продуктивной активности. Следовательно, такую ценностную ориентацию, как «рационализм», можно отнести к одному из вариантов проявлений жизненной ориентации «Быть».

Таким образом, обнаруженные значимые различия в пунктах «наличие хороших и верных друзей», «ответственность» и «рационализм» в пользу личностей с «неполяризованной» ориентацией говорит о том, что для данного жизненного принципа в большей степени характерно проявление отдельных аспектов модуса «Быть» на уровне ценностных ориентаций («наличие хороших и верных друзей» «ответственность» и «рационализм»), по сравнению с индивидами с жизненным принципом «Иметь». Другими словами «неполяризованный» модус на уровне ценностных ориентаций «ближе» модусу «Быть», чем к «Иметь».

Сравнение баллов группы личностей с «неполяризованной» ориентацией и баллов индивидов с жизненным модусом «Быть» в данном случае значимых различий по рассматриваемым инструментариям не обнаружило (Таблица 29).

Таким образом, представленные выше результаты (Таблица 2, Таблица 6) указывают на с модусом «Быть», комплекующих рабочие группы «под себя», как на реализующих такой принцип подбора, как «сходство». Это следует из того, что во всех случаях в групповых составах данных субъектов подбора присутствует значительно больше личностей с идентичным модусом (модусом «Быть»), либо индивидов с «неполяризованным» жизненным принципом, который по ряду ценностных аспектов ближе к модусу «Быть», чем к «Иметь».

На уровне процесса взаимодействия рассмотрим сначала результаты, полученные в третьей серии исследования.

В данной серии конструктивное взаимодействие с членами своих групп («выражали благодарность», «разъясняли причины принимаемых решений», «внимательно слушали» и т.д.) были характерны как для руководителей групп с модусной ориентацией «Быть», так и для лидеров команд с жизненным принци-

пом «Иметь» (Таблица 24). Напомним, что третья серия исследования отличалась от предыдущих тем, что испытуемые личности находились в определенных условиях (были мало знакомы друг с другом). Таким образом, руководители команд, укомплектованных «под себя», могли проявлять конструктивное взаимодействие для «компенсации» данного условия, для достижения определенных результатов в совместной групповой деятельности. Этот вывод возможен, так как удовлетворенность межличностными отношениями является одним из аспектов эффективности совместной деятельности [5]. Однако в условиях относительно «неблизкого» знакомства процесс взаимодействия может осуществляться на уровне, не достаточном для получения удовлетворения членами группы от процесса их совместной деятельности. Следовательно, можно предположить, что, осуществляя конструктивное взаимодействие в группах, укомплектованных «под себя», лидеры с модусом «Быть» и «Иметь» ориентировались на достижение определенной эффективности в групповой деятельности (при условии, что члены «будущих» рабочих команд были в определенной степени знакомы).

Значимые различия во второй и в первой серии исследования, представляющие наибольший интерес, были помещены в Таблицу 8 (см. ниже).

Согласно Таблице 8, большинство членов групп лидеров с модусом «Иметь», подобранных с помощью стратегии «под свою индивидуальность», считают, что их руководители «выражали благодарность за работу», «внимательно слушали», «проявляли творчество», по сравнению с командами лидеров с жизненным принципом «Быть», укомплектованных тем же способом («под себя»). Данные результаты в группах, собранных с помощью стратегии подбора «под себя», с одной стороны, характеризуют руководителей с модусом «Иметь» как более ориентированных на конструктивное взаимодействие, по сравнению с руководителями с жизненным принципом «Быть». Подтверждением сказанного может быть обнаруженное значимое различие, указывающее на то, что члены групп лидеров с модусной ориентацией «Иметь», собранных «под себя», «выбрали бы второй раз своих руководителей на данную роль», по сравнению с командами лидеров, укомплектованных тем же способом, но с модусной ориентацией «Быть».

Сравнение показателей взаимодействия в командах руководителей, реализовавших стратегию подбора «под свою индивидуальность», с разными модусными ориентациями (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|---|--|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|
| | Руководители, укомплектованных команд «под себя» | | | | | | | | |
| | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий |
| Выбрали бы во второй раз этого человека на роль руководителя команды | 4,25 | 8,10 | 4,50 | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 4,70 | 5,38 | 8,50 |
| Руководитель выражал благодарность за работу | 3,67 | 8,80 | 1,00 | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 3,00 | 7,50 | 0,00 |
| Руководитель умеет быть внимательным слушателем | 3,92 | 8,50 | 2,50 | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 3,30 | 7,13 | 1,50 |
| Руководитель проявил творчество | 4,00 | 8,40 | 3,00 | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 3,00 | 7,50 | 0,00 |
| Все легко ли вовлеклись в решение задачи | 4,75 | 7,50 | 7,50 | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 3,40 | 7,00 | 2,00 |
| Члены группы стремились проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи | 4,00 | 8,40 | 3,00 | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 3,00 | 7,50 | 0,00 |
| Члены группы проявляли творчество при решении задания | 6,08 | 5,90 | 14,5 | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 3,00 | 7,50 | 0,00 |

Добавим, обозначенные факты могут рассматриваться так же как «произведение впечатления» на членов групп, которых руководителей с жизненным принципом «Иметь» сами определили в «свои» рабочие группы. Сделанное предположение возможно, так как «выражение благодарности», «внимательное слушанье» и т.д. может являться результатом артистизма, так характерного для модуса «Иметь».

Согласно Таблице 8 значительно больше членов групп, собранных с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность» руководителями с жизнен-

ным принципом «Иметь», считают, что члены их команд проявляли «инициативу и самостоятельность», «творчество при выполнении задания», «легко вовлеклись в решение поставленной задачи», по сравнению с группами руководителей с жизненной ориентацией «Быть», укомплектованных тем же способом («под себя»). С одной стороны, полученные результаты могут говорить о том, что руководители с модусом «Иметь» при комплектовании «своих» групп были в большей мере заинтересованы в личностях, которые ориентированы на «продуктивное» решение групповой задачи (т.е. «самостоятельные», «проявляющие творчество», «легко вовлекающиеся в деятельность» и т.д.), по сравнению с лидерами с модусом «Быть» реализующих тот же способ подбора. Данный вывод возможен, так как иррациональный авторитет, который характерен для жизненного принципа «Иметь», опирается на «эксплуатацию подчиненных». Таким образом, руководитель с модусом «Иметь» при сборе «своей» команды мог ориентироваться на личностей («будущих членов команды»), потенциал которых можно использовать в групповой деятельности, применяя при этом минимум усилий (члены группы сами могли «проявлять инициативу», «легко вовлекались в решение задачи» и т.д.).

С другой стороны, полученные результаты можно рассмотреть как работу руководителя с модусом «Иметь» и «Быть» в командах, укомплектованных «под себя». Данные итоги сравнения могут быть представлены как то, что лидеры с жизненным принципом «Иметь» в группах, собранных «под себя», осуществляли руководство таким образом, что члены группы оказались в ситуации, где они были способны (или мотивированы) к проявлению «самостоятельности и инициативы», «творчества» и т.д., по сравнению с группами руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под другого». Поскольку данное поведение для лидеров групп с жизненным принципом «Иметь» по отношению к лидерам с модусом «Быть», не совсем характерно [159], то можно сделать предположение о влиянии ситуации конкуренции на взаимоотношение данных руководителей с членами групп. Другими словами, лидеры с модусом «Иметь» могли быть в большей мере ориентированными на создание условий для проявления «самостоятельности», «творчества» и т.д. у членов группы для достижения успехов в

таким типе межгруппового взаимодействия, как конкуренция, по сравнению с командами руководителей с жизненным принципом «Быть».

4. Сравнение групповых составов, сформированных «под индивидуальность другого» руководителями с модусом «Быть» и «Иметь» (Рис. 5).

Результаты проведенного процесса сравнения были занесены в Таблицу 25, Таблицу 26, Таблицу 27 (см. Приложения). Полученные значимые различия мы поместили в Таблицу 9.

Таблица 9

Основные результаты сравнения групповых составов сформированных «под индивидуальность другого» руководителями, которых стали личности с модусом «Быть» и «Иметь» (критерий U-Манна-Уитни)

| | 1-ая серия | | | 2-ая серия | | | 3-я серия | | |
|--|--|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|-------------------------|--------------------------|------------|
| | Руководители команд, сформированных другими руководителями групп | | | | | | | | |
| | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | U-критерий |
| Уровень заработная плата (М. Маслоу) | 7,78 | 2,67 | 2,00 | 4,83 | 4,30 | 6,50 | 4,00 | 2,50 | 2,00 |
| Гигиенический уровень (Ф. Герцберг) | 7,94 | 2,17 | 0,50 | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 4,38 | 1,75 | 0,50 |
| Уровень стабильность, надежность, безопасность (А. Маслоу) | 6,11 | 7,67 | 10,0 | 6,83 | 3,10 | 0,50 | 3,38 | 3,75 | 3,50 |
| Реализация «кровной идеи» | 5,89 | 8,33 | 8,00 | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 2,50 | 5,50 | 0,00 |

Напомним, что данный способ формирования своего ближайшего окружения – «под индивидуальность другого» с «задачей, заданной извне» - является наиболее отрешенной формой подбора. Однако в соревновательных условиях (собрать пазл на время) данный способ приобретает несколько иную форму, подтверждением чего являются обнаруженные значимые различия.

Из Таблицы 9 видно, что в группу руководителей с модусом «Быть» «чужие» руководители команд значимо больше определили личностей, находящихся на

первых уровнях потребностей – «заработная плата» (физиологические потребности), и на уровне безопасности (пирамида А.Маслоу).

Вероятно, субъекты подбора, при формировании «чужой» группы, намеренно определяли значительно больше индивидов с доминирующими базовыми потребностями к руководителям с модусом «Быть». Объясним сказанное. Лидерами с жизненным принципом «Быть» движет стремление к развитию, к единению с другими людьми, а членами группы, находящимися на первой ступени пирамиды А. Маслоу, движет другая сила – желание удовлетворить потребности физического выживания.

Следовательно, в процессе взаимодействия может возникнуть непонимание между руководителями с модусом «Быть» и членами группы с доминирующими базовыми потребностями, что, несомненно, может повлиять на командную деятельность в целом.

Отдельно отметим, что данные уровни потребностей (по А.Маслоу) входят в гигиенический уровень (по Ф. Герцбергу). Ф. Херцберг связывал «гигиенические» факторы с условиями, в которых выполняется работа. Он показал, что обеспечение удовлетворенности базового уровня потребностей (физиологический, безопасность и социальный - они соответствуют «гигиеническому» уровню) оказывает влияние на поведение индивида в социальных системах.

Если руководитель команды создает условия, хотя бы минимально приемлемые для деятельности, удовлетворяющей данные потребности, то они получают возможность использовать труд членов группы, находящихся на гигиеническом уровне, для решения определенных задач. Данное поведение, как мы уже описывали выше, характерно для руководителей групп с модусом «Иметь», и не соответствует личностям с жизненным принципом «Быть».

Следовательно, субъекты подбора могли намеренно определять индивидов с данными внутриличностными характеристиками (с базовыми потребностями) в группы лидеров с модусом «Быть», с которыми у них в силу проявления модусных ориентаций могли возникнуть разной степени сложности.

Добавим, в группах руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных

другим лицом, обнаружено значительно больше личностей с доминирующей задачей «реализация кровной идеи», по сравнению с командами руководителей с жизненным принципом «Быть», собранными той же стратегией подбора («под другого») (Таблица 9). Схожий результат уже был обнаружен (Таблица 4), что в определенной степени указывает на «чужих» руководителей как формирующих определенный тип команд: заинтересованных в решении своих проблем и задач, что в целом может отразиться на эффективности групповой деятельности.

На уровне процесса взаимодействия было обнаружено следующее:

Отметим несколько значимых итогов процедуры сравнения. (Основные результаты отражены в Таблице 25, Таблице 26, Таблице 27).

1. Значительно больше членов групп, укомплектованных с помощью стратегии подбора «под другого», считают, что их лидеры (с модусом «Быть») «справились со своей ролью», «умели быть внимательными слушателями» и «сохраняли психологическую дистанцию», в отличие от групп руководителей с жизненной ориентацией «Иметь», собранных «под индивидуальность другого». В своем основании модус «Быть» подразумевает направленность на развитие других, проявление интереса и любви к окружающим («внимательное слушанье», «сохранение психологической дистанции»), проявление «человеческих потенциалов» (руководитель «справился со своей ролью»). В свою очередь, лидеры групп с жизненной позицией «Иметь» ориентированы на «потребленческий» тип поведения, эксплуатацию окружающих и потребность во власти. Следовательно, полученные результаты могут являться в определенной степени проявлением жизненной ориентации «Быть» и «Иметь» в контексте реализации стратегии подбора группы «под индивидуальность другого».

2. В группах, собранных «под другого» значимо больше членов групп руководителей с жизненной ориентацией «Быть» считают, что в их командах «стремились проявлять инициативу и самостоятельность», а также «помогали, если кто нуждался в помощи», по сравнению с группами руководителей с модусом «Иметь». Возможно, в группах, собранных «под чужого», лидеры с модусом «Быть» ориентировали членов групп на проявление «самостоятельности и ини-

циативы» и т.д. (т.е. проявляли рациональный авторитет), в отличие от руководителей с жизненной направленностью «Иметь».

Проведя ряд сравнительных процедур, сделаем несколько **выводов**.

Во-первых, в группах руководителей с модусом «Быть» оказалось значительно больше личностей с «неполяризованной» модусной ориентацией (1-ая серия исследования) и индивидов с жизненным принципом «Быть» (2-ая и 3-я серия исследования) при реализации стратегии подбора «под себя», по сравнению с остальными типами укомплектованных команд. Следовательно, рассматриваемые результаты указывают на такой принцип комплектования субъектом с модусом «Быть» своей рабочей группы как принцип «сходства».

Лидеры с модусом «Быть» при комплектовании своей рабочей группы могли реализовывать принцип «сходства» по нескольким причинам.

Первой причиной можно назвать стремление модуса «Быть» к единению с другими людьми на основе общих идеалов и убеждений [159], и, как следствие, — заинтересованность руководителей с данным модусом при комплектовании групп «под себя» в «схожих» личностях (либо с идентичным модусом «Быть», либо с «неполяризованным» жизненным принципом), которые могут быть солидарны в данных «идеалах и убеждениях».

Вторая причина может быть обозначена как направленность модуса «Быть» на продуктивные взаимоотношения, в которых возможно проявление продуктивной активности (знание, ответственность, заинтересованность), и ориентированность на развитие друг друга. (В противоположном случае взаимоотношениями перерастают в «садизм» и «мазохизм», в которых оба человека взаимозависимы и «разрушают» друг друга [161]).

Третьей причиной реализации принципа «сходства» руководителями с жизненной ориентацией «Быть» (при подборе «под себя») могла стать направленность данного доминирующего модуса («Быть») на «рациональный» авторитет (который подразумевает заинтересованность в развитии тех, кто «доверяет» лидеру). Поскольку «неполяризованная» модусная ориентация на уровне ценностных ориентаций («наличие хороших и верных друзей», «ответственность», «рациона-

лизм») чуть ближе к модусу «Быть», чем к «Иметь», то в личностях с «неполяризованной» модусной ориентацией субъекты подбора с жизненным принципом «Быть» могли увидеть личностей, способных к развитию (существованию) в рамках модуса «Быть».

Во-вторых, полученные результаты говорят о возможности реализации субъектами с модусом «Иметь», при подборе «под себя» как принципа «сходства» (наличие в группах данных лидеров личностей с уровнем потребностей заработная плата, который свойственен модусной направленности «Иметь»), так и принципа «дополнительности» (наличие в группах данных субъектов подбора, ориентированных «на результат», личностей для которых характерна социально-психологическая установка «на процесс»).

Добавим, что обнаруженные результаты могут указывать на то, что руководители с модусом «Иметь» при формировании своей команды исходили из определенных критериев, по отношению к подбираемым личностям, т.е. определяли в группу индивидов, ресурсы которых можно использовать. Подтверждением только что сказанного могут служить обнаруженные значимые различия в пунктах: ролевые позиции *председатель, организатор, инициативный исполнитель* (возможность использовать организационные способности данной роли для достижения групповых целей); *гигиенический уровень, уровень заработной платы* (предоставляя минимально приемлемые условия для деятельности, удовлетворяющей данные потребности, лидеры команд получают возможность использовать труд данных членов группы); *инструментальные ценности* (возможность использовать личностные качества, необходимые для достижения поставленных целей и задач); установка *«на процесс»* (возможность использовать потенциал личностей, направлять их на процесс, на выполнение определенного типа задачи).

Исходя из только что сказанного, можно сделать следующие выводы. Во-первых, полученные результаты говорят о том, что руководители с модусом «Иметь» при комплектовании своих групп ориентировались на несколько аспектов: на организацию групповой деятельности, на качественное выполнение задач и достижение целей, на реализацию потенциала личностей по средствам предос-

тавления удовлетворения их базовых потребностей. Это все может характеризовать субъектов подбора с модусом «Иметь» при подборе «под себя» как заинтересованных не только в реализации личных интересов, но и групповых, что указывает на потребительскую ориентацию субъектов подбора с модусом «Иметь» и выявляет их инструментальную направленность в достижении групповой цели. Во-вторых, обнаруженные результаты указывают на руководителей с модусом «Иметь», при подборе группы «под себя», как способных проявлять потребительскую модель, что расширяет представления о данной модусной ориентации («Иметь») в интерактивном контексте на уровне эмпирических данных.

В-третьих, обнаружено значимое различие в группах руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под другого», в пунктах «заработная плата», «гигиенический уровень» и «стабильность», по отношению к командам лидеров с жизненным принципом «Иметь», собранных тем же способом («под другого»). Данные результаты могут говорить о желании субъектов подбора определять индивидов с данными внутриличностными характеристиками в группы руководителей, с которыми у них в силу проявления модусных ориентаций могли возникнуть разной степени сложности.

Результаты сравнения групп на уровне *процесса взаимодействия*:

В-четвертых, группы (без деления на модусные ориентации руководителей групп), укомплектованные с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность», более эффективны по объективным показателям (члены групп «удовлетворены» работой руководителя, проявление инициативы членами команд и т.д.) и по объективному показателю, (собрали быстрее / собрали больше элементов), по сравнению с командами, укомплектованными «под другого».

В-пятых, полученные результаты сравнения групп руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» говорят о следующем: команды подобранные «под себя» более эффективны по субъективному и объективному показателям, чем группы собранные «под другого».

Исходя из результатов, руководители с модусом «Быть» в командах, подоб-

ранных «под свою индивидуальность», могут быть рассмотрены как реализующие «рациональный» авторитет («выражение благодарности», «уважения» и т.д. к членам «своих» групп). Добавим, что в рамках обнаруженных значимых результатов данные лидеры (с модусом «Быть», подбиривших «под себя» команду) могут характеризоваться как ориентированные на определение к себе в команду «схожих» личностей на уровне взаимодействия, решения поставленной задачи. Данный вывод возможен, так как проявление «творчества», «заинтересованности в решении задачи» («неотчужденная» активность), которые реализовывали члены рассматриваемых команд, имеют непосредственное отношение к жизненной ориентации «Быть».

В-шестых, результаты сравнений групп руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя» и «под другого», показали следующее:

- лидеры с модусом «Иметь» в группах, собранных «под себя», осуществляли конструктивное взаимодействие со своими членами команд («выражали благодарность», «внимательно слушали» и т.д.). Поскольку данное поведение не совсем характерно для жизненной ориентации «Иметь», то, скорее всего, руководители с этим модусом в «своих» командах могли реализовывать такой тип поведения, как «видимости (кажимости)», т.е. старались произвести впечатление на членов «своих» групп для достижения определенных целей в групповой деятельности;

- руководители с жизненным принципом «Иметь» при комплектовании «своих» рабочих групп могли ориентироваться на личностей с определенным потенциалом (члены групп данных лидеров «легко вовлеклись в решение поставленной задачи», «проявляли инициативу и творчество» и т.д.), который возможно использовать в решении задач разного уровня.

В-седьмых, при сравнении групп, укомплектованных «под себя» и «под другого», было выявлено, что группы подобранные «под индивидуальность другого», не зависимо от модусных ориентаций лидеров групп, оказались менее эффективными по объективному показателю (дольше / меньше собрали элементов пазла), по сравнению с группами, укомплектованными «под свою индивидуальность».

Добавим, лидеры с модусом «Иметь», команд подобранных «под другого» оказывали противодействие членам своих групп, по сравнению с командами руководителей с идентичным модусом («Иметь»), но укомплектованных «под себя». Данные факты могут быть связаны с проявлением модусной ориентации «Иметь» в рамках стратегии подбора «под другого», т.е. потребительство и необходимость власти могли восприниматься членами группы как противодействие.

Низкий уровень эффективности в группах, укомплектованных «под индивидуальность другого» (не зависимо от модусных ориентаций лидеров команд), по производственно-экономическому (объективному) и социально-психологическому (субъективному) показателям с одной стороны, указывает на «поверхностный» интерес к совместной деятельности всех членов групп. С другой стороны, субъекты, осуществляющие подбор «под другого» (т.е. лидеры, комплекующие рабочие группы другим руководителям) намеренно или нет, могли игнорировать принцип «удобства». Другими словам, субъекты подбора могли определить в команду других лидеров личностей, с которыми в силу индивидуально-психологических особенностей руководителям команд было сложно работать.

В-восьмых, при сравнении групп укомплектованных «под себя» было обнаружено, что лидеры данных групп с модусом «Иметь», по отношению к руководителям с модусной ориентацией «Быть», реализовывали большую конструктивность во взаимодействии («выражали благодарность за работу», «внимательно слушали», «проявляли творчество»). Добавим, что при сравнении групп подобранных «под индивидуальность другого» выявлены значимые различия, указывающие на то, что руководители с модусом «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия с членами своих групп («справились со своей ролью», «внимательно слушали» и т.д.), по сравнению с лидерами с модусом «Иметь».

Отделно добавим, что значительно больше членов групп, собранных с помощью стратегии подбора «под себя» лидерами с жизненным принципом «Иметь», считают, что члены их команд проявляли «инициативу и самостоятельность»,

«творчество при выполнении задания», «легко вовлеклись в решение поставленной задачи» по сравнению с группами руководителей с жизненной ориентацией «Быть», укомплектованных «чужим» лицом. С одной стороны, полученные результаты могут говорить о том, что руководители с модусом «Иметь» при комплектовании «своих» групп были в большей мере заинтересованы в личностях, которые в определенной степени ориентированы на «продуктивное» решение групповой задачи (самостоятельные и с инициативой). А с другой стороны, лидеры с модусом «Иметь» могли быть в большей мере ориентированными на создание условий в группе для проявлений «самостоятельности», «творчества» и т.д. у членов команды, для достижения успехов в таком типе межгруппового взаимодействия, как конкуренция, по сравнению с командами капитанов с жизненным принципом «Быть».

Сделаем еще несколько заключительных выводов по данной части исследовательской работы:

1. Поскольку группы, укомплектованные с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность», по сравнению с командами собранными «под другого», оказались более эффективными по все показателям, что в контексте проведенного исследования указывает на конструктивность принципа расширения субъектности в отношении подбора исполнителей в рабочую группу.

2. Учитывая полученные результаты при сравнении групп укомплектованных «под себя» лидерам с модусами «Быть» и «Иметь»; при сравнении команд, подобранных «под индивидуальность другого», руководителей с жизненными принципами «Быть» и «Иметь», возникает вопрос о возможности реализации стратегий комплектования групп «под себя» и «под другого» в контексте модусных ориентаций «Быть» и «Иметь». В одних случаях оказываются более эффективными лидеры с модусом «Быть» (в группах собранных «под другого»), а в других лидеры с жизненным принципом «Иметь» (в командах собранных «под себя»).

В одних ситуациях, в зависимости от стратегии комплектования рабочей группы («под себя» или «под другого»), от целей и задач, которые преследуются в совместной деятельности, наиболее подходящим будет являться руководитель с

модусом «Быть», а в других - руководитель с жизненной ориентацией «Иметь». Однако не следует забывать, каким образом данная эффективность взаимодействия может осуществляться (у лидеров с модусом «Иметь» она может реализоваться через желание «впечатлеть» членов групп, в то время как у руководителей с жизненным принципом «Быть» - через продуктивную активность, направленную на развитие и самореализацию других).

2.3. Исследование взаимосвязи модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с социально-психологическими характеристиками субъектов подбора

Исследование ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды, с точки зрения изучения групповых составов выявило ряд значимых различий как в области способов формирования групп («под себя», «под другого»), так и в области модусных ориентаций субъектов подбора. Данные результаты раскрывают личностные характеристики лидеров (субъектов подбора) с точки зрения сформированного ими самими окружения.

Рассмотрение социально-психологических характеристик руководителей групп в рамках жизненных принципов «Быть» и «Иметь», позволит провести исследование на ином уровне организации ценностной сферы субъектов подбора. Для этого необходимо провести еще одну процедуру исследования – корреляцию модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с социально-психологическими характеристиками у лидеров групп. Изучение обнаруженных значимых корреляций может способствовать выявлению характерных черты тех личностей, которые стали субъектами подбора.

Сделаем несколько замечаний относительно обработки данных.

Во-первых, на данном этапе работы, как и в предыдущем, учитываются три серии исследования. Соответственно этому было образованно несколько групп:

1-ая серия: лидеры с модусом «Быть» (15 человек) и руководители команд с жизненным принципом «Иметь» (8 человек); 2-ая серия: лидеры групп с модусом «Быть» (7 человек) и руководители с модусной ориентацией «Иметь» (7 человек);

3-я серия: руководители команд с жизненной ориентацией «Быть» (9 человек) и лидеры групп с модусом «Иметь» (6 человек).

Во-вторых, корреляции были проведены между результатами анкеты, направленной на выявление «модусных предпочтений» (доминирующего модуса), и следующими инструментариями: методика диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина); тест на определение предпочитаемой роли М. Белбина; методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу); тест ценностных ориентаций – ТЦО (М. Рокича).

Для изучения данной проблематики использовался критерий корреляции r -Спирмена в программной среде статистического пакета SPSS 13.0 for Windows. Отметим, что ниже будут рассмотрены только те полученные результаты, которые оказались статистически значимыми (от 0,05 и меньше).

2.3.1. Анализ и интерпретация результатов корреляции

Все результаты были зафиксированы в приложении (Таблица 30, Таблица 31, Таблица 32), часть значимых корреляций была перенесена в Таблицу 10 (см. ниже).

Рассмотрим сначала обнаруженные значимые взаимосвязи в области социально-психологических установок личности (Методика диагностики О.Ф. Потемкиной) и ролевых позиций (Тест М. Белбина) (Таблица 10).

Как видно из Таблицы 10, сконструированной на основе полученных корреляций, внутриличностные характеристики (социально-психологические установки и ролевые позиции) по-разному взаимосвязаны с жизненными принципами «Быть» и «Иметь» у субъектов подбора, во всех сериях исследования. Данный факт, скорее всего, связан с тем, что модусным ориентациям «Быть» и «Иметь» свойственны своеобразные проявления, которые могут быть выявлены на уровне корреляций.

Согласно Таблице 10, доминирующей модус «Быть» обнаруживает положительные корреляции с ориентацией «на альтруизм», «на свободу», «на труд» и от-

рицательную взаимосвязь с социально-психологической установкой личности в мотивационно-потребностной сфере «на власть».

Таблица 10

Результаты корреляций доминирующих модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с личностными характеристиками у субъектов подбора (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | | 1-ая серия | | 2-ая серия | | 3-я серия | |
|-----------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» |
| (О.Ф.Потемкина) | Установка на альтруизм | 0,00 | 0,45 | 1,00 | 0,20 | -0,20 | 0,50 |
| | Установка на результат | -0,20 | 0,50 | 0,43 | 0,76 | 0,83 | 0,50 |
| | Установка на труд | -0,21 | 0,17 | -0,34 | 0,63 | 0,66 | -1,00 |
| | Установка на свободу | 0,60 | 0,18 | 0,94 | -0,20 | -0,19 | 0,00 |
| | Установка на Власть | -0,10 | 0,52 | 0,07 | 0,17 | -0,77 | 0,81 |
| М. Белбин | Организатор | -0,24 | -0,21 | 0,92 | 1,00 | -0,52 | 0,00 |
| | Оценщик идей | -0,31 | 0,28 | -0,18 | 1,00 | -0,89 | 0,87 |
| | Председатель | 0,60 | 0,23 | 0,63 | 0,18 | 0,89 | -0,87 |

Данные корреляции представляются характерными для жизненного принципа «Быть». Это предположение возможно, так как модус «Быть» в своем основании ориентирован на продуктивную активность (проявление себя в труде), на «...свободу для того, чтобы расти и развиваться в соответствии со спецификой человеческого существования...» [159, с. 126], на желание делиться с другими («не брать, а давать») и осуществлять взаимодействие не в рамках «потребности во власти», которое характерно для модуса «Иметь», а на основе высших форм поведения («солидарность на основе общих идеалов» [159, с. 166]). Следовательно, обнаруженные взаимосвязи могут быть рассмотрены как доказательства на уровне эмпирических значений определенных характеристик свойственных личностям с модусом «Быть», которые рассматривал Э.Фромм в своей работе «Иметь или Быть».

Исходя из Таблицы 10, доминирующий модус «Иметь» обнаруживает значимые положительные взаимосвязи с установкой «на результат», «на власть» и отрицательную корреляцию с социально-психологической установкой личности в мотивационно-потребностной сфере «на труд». Полученные результаты могут являться характерными для данной жизненной ориентации («Иметь»). Поясним сказанное: модус «Иметь» предполагает направленность на «результат» («у меня есть знания» [159, с. 66]), на собственность и прибыль, которые порождают необходимость во власти [159, с. 126]. Следовательно, данные аспекты (установка «на результат» и «на власть»), как внутриличностные характеристики индивидов с модусной ориентацией «Иметь», могли обнаружиться на уровне корреляций. Добавим, что ориентированность данного модуса на эксплуатацию, использование ресурсов других, а также поверхностное восприятие окружающей действительности могли способствовать возникновению отрицательной взаимосвязи социально-психологической установки личности в мотивационно-потребностной сфере «на труд» с жизненным принципом «Иметь», что и было обнаружено в результате эмпирического исследования.

В области ролевых позиций обнаружено следующее.

Исходя из Таблицы 10, доминирующий модус «Быть» положительно коррелирует с ролевой позицией «Организатор» (2-ая серия исследования) и «Председатель» (1-ая и 2-ая серии исследования). Добавим, доминирующая жизненная ориентация «Иметь» прямо взаимосвязана с ролевыми позициями «Организатор» (2-ая серия исследования) и «Оценщик идей» (2-ая и 3-я серии исследования). Обнаруженные результаты указывают на следующее. Доминирующие модусы у личностей, ставших формальными лидерами групп, положительно коррелируют с ролевыми позициями, которые в определенной степени организуют групповую деятельность. Данный вывод возможен, так как роли «Председатель» (по М. Белбину «Руководитель») и «Организатор» (по М. Белбину «Мотиватор») способны наиболее эффективно справляться с лидерскими функциями. Добавим, что ролевая позиция «Оценщик идей» (по М. Белбину «Аналитик») также способна занимать стратегические посты в области управленческой деятельности. Следова-

тельно, группы выбрали на роль лидера (субъекта подбора) личностей, у которых доминирующие модусы обнаруживают прямую взаимосвязь с ролевыми позициями, имеющими отношение к организации внутригрупповой работе. Данный факт может быть связан с тем, что для групп оказалось важным выбрать руководителя со способностью к эффективной организации и построению работы в группе. Добавим, что также возможно, что именно данные личности (с положительной взаимосвязью доминирующих модусов «Быть» и «Иметь» с ролевыми позициями, ориентированными на организацию группы и т.д.) «хотели стать» руководителями групп и «спровоцировали» выбор своей кандидатуры на роль субъекта подбора.

Обнаруженная обратная взаимосвязь ролевой позиции «Оценщик идей» с модусом «Быть» (2-ая серия) (Таблица 10) может говорить о желании выбрать руководителя с достаточно высоким уровнем способностей к мотивированию окружающих. Данный вывод возможен, так как было обнаружено, что модус «Быть» положительно взаимосвязан с командной ролью «Организатор» (см. выше), которая борется с инертностью и бездействием, и отрицательно коррелирует с ролевой позицией «Оценщик идей», для которой свойственно отсутствие вдохновения и способности мотивировать других [11]. Таким образом, исходя из только что сказанного, можно утверждать, что на лидерскую позицию были выдвинуты личности, у которых доминирующей модус «Быть» положительно взаимосвязан с ролевой позицией, которая «готова бороться с бездействием», и отрицательно коррелирует с командной ролью, для которой характерно «отсутствие способности мотивировать других». Следовательно, обнаруженные результаты могут говорить о желании групп выбрать руководителя с достаточно высоким уровнем способностей к мотивированию окружающих.

Отрицательная взаимосвязь доминирующего модуса «Иметь» с ролевой позицией «Председатель» (3-я серия) (Таблица 10) может говорить о желании группы выбрать руководителя с определенными личностными качествами. Ранее уже отмечалось, что в рамках третьей серии было обнаружено, что доминирующий модус «Иметь» положительно коррелирует с командной ролью «Оценщик идей»

(которая отличается такими качествами, как рассудительность и хорошие умственные способности). Следовательно, в рамках третьей серии исследования в позицию лидера были выдвинуты личности, у которых доминирующий модус «Иметь», с одной стороны, положительно взаимосвязан с ролью, которой свойственны «хорошие умственные способности и рассудительность» («Аналитик») и отрицательно коррелирует с ролевой позицией, которая обладает сильной мотивацией на достижение каких-либо результатов и рационально использует ресурсы команды («Председатель»). Напомним, что в третьей серии исследования испытуемые находились в условиях, где «будущие» члены групп не были хорошо знакомы друг с другом. Можно сделать предположение о том, что в данных условиях при выборе руководителя группы наибольшее значение имеют качества, характерные для ролевой позиции «Оценщик идей» (умственные способности), а не с «сильной мотивацией на достижение цели» и «обычным интеллектом» («Председатель»).

Наиболее значимые результаты корреляций модусов «Быть» и «Иметь» с терминальными ценностями были зафиксированы в Таблицу 11 (см. ниже).

Модус «Быть» (1-ая серия исследования) и жизненная ориентация «Иметь» (2-ая серия исследования) положительно коррелируют с ценностной ориентацией «свобода» (на уровне ранга) (Таблица 11). Поскольку в данном случае рассматриваются ранги – места, которые исследуемые определяли для каждой ценностной ориентации, то, соответственно, обнаруженная положительная корреляция в данном случае интерпретируется следующим образом. Чем больше место - ранг ценностей (чем менее значима ценность) «свобода», тем больше выражен модус «Быть» / «Иметь». Другими словами, чем меньше ранг ценностной ориентации (чем более значима ценность) «свобода», тем менее выражен модус «Быть»/«Иметь». Обнаруженный результат может быть рассмотрен следующим образом.

Результаты корреляций доминирующих модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с терминальными ценностными ориентациями у субъектов подбора (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | | 1-ая серия | | 2-ая серия | | 3-я серия | |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Терминальные ценности | | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» |
| Ранги | Свобода | 0,60 | 0,08 | -0,43 | 0,94 | -0,58 | 0,00 |
| | Красота природы и искусства | -0,60 | 0,02 | 0,51 | 0,63 | -0,96 | 0,73 |
| | Счастье других | -0,02 | -0,04 | -0,92 | -0,76 | -0,96 | 0,87 |
| | Наличие хороших и верных друзей | 0,06 | 0,03 | -0,51 | 0,51 | -0,96 | 0,00 |
| | Развитие | -0,30 | -0,25 | -0,72 | 0,51 | -0,74 | 1,00 |
| Мера | Счастье других | 0,37 | 0,52 | 0,92 | 0,76 | 0,96 | 0,00 |

Ценностная ориентация «свобода» включает в себя самостоятельность, независимость в суждениях и поступках. Однако у Э.Фромма понятие свобода включает в себя следующее содержание: «...свобода для того, чтобы расти и развиваться в соответствии со спецификой человеческого существования» [159, с. 126]. Данное понятие, в рамках теории Э. Фромма, непосредственно относится к модусу «Быть». Таким образом, получается, что обе «категории» свободы в данном случае могут относиться друг к другу как «дополняющие». Поскольку лидерами (субъектами подбора) становятся те личности, которые в процессе взаимодействия способны удовлетворить потребности, предоставляемые группой (уровень ценностного обмена [74]), то возможно, что дополняющие «категории» свободы, в рамках обеих модусных ориентаций («Быть» и «Иметь»), являются оптимальными для субъектов подбора на уровне группового обмена. В противоположном случае ориентация руководителя группы на свободу в рамках доминирующего модуса «Быть» может быть направлена на свое собственное развитие и становле-

ние в соответствии со спецификой своего существования, а не на самостоятельность, независимость в суждениях в групповых процессах. Относительно взаимосвязи жизненного принципа «Иметь» и ценности «свобода» отметим следующее. Поскольку сам модус «Иметь» в своем основании подразумевает зависимость от приобретенного и потребность во власти, а также, в понимании Э.Фромма, данный жизненный принцип нельзя назвать ориентированным на свободу, то получается, что на роль руководителей групп были выдвинуты личности, у которых направленность на «свободу» (в контексте рассматриваемых понятий) представлена в минимальном объеме как на уровне ценностных категорий, так и в контексте доминирующей модусной ориентации «Иметь».

Согласно Таблице 11, модус «Быть» отрицательно коррелирует (на уровне рангов) с ценностями «красота природы и искусства», «счастье других», «наличие хороших и верных друзей», «развитие». Обнаруженные корреляции интерпретируется следующим образом: чем меньше ранг ценностной ориентации (чем более значима ценность) «красота природы и искусства», «счастье других», «наличие хороших и верных друзей», «развитие», тем больше выражен модус «Быть».

Отметим сразу, что данные корреляции представляются «характерными». Это следует из того, что, во-первых, ценность «красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)», скорее всего, связана с продуктивным мышлением (которое свойственно модусу «Быть»), так как именно критически размышляя возможно творчески проникнуть вглубь явлений и осознать «переживание прекрасного в природе и в искусстве».

Во-вторых, такая ценность, как «развитие» (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование), непосредственно имеет отношение к жизненной ориентации «Быть», так как является неотъемлемой частью «активного бытия» [159, с. 138].

В-третьих, ценностные ориентации «счастье других» и «наличие хороших и верных друзей» можно отнести к «стремлению к единению с другими» в рамках модуса «Быть» (продуктивные отношения).

Отдельно здесь отметим, что модус «Иметь» значимую (отрицательную)

взаимосвязь на уровне рангов с ценностью «счастье других»: чем меньше ранг ценностной ориентации (чем более значима ценность) «счастье других», тем больше выражен модус «Иметь» (Таблица 11). В данном случае взаимосвязь не представляется характерной, так как жизненный принцип «Иметь» в своем основании предполагает использование ресурсов окружающих, а не ориентированность на их счастье. Следовательно, обнаруженные корреляции модуса «Быть» и жизненного принципа «Иметь» с такой ценностной ориентацией, как «счастье других», может в определенной степени демонстрировать «личные интересы» групп, выбирающих себе руководителей.

Добавим сразу, что так же значимы взаимосвязи модусов «Быть» и «Иметь» с ценностной ориентацией «счастье других» обнаружены на уровне меры реализации (Таблица 11). Этот факт может подчеркивать направленность выбора групп, выдвигающих в позицию лидера личностей, у которых ценность «счастье других» (благополучие, развитие и совершенствование других людей) взаимосвязана с доминирующими жизненными принципами «Иметь» и «Быть» не только на уровне рангов, но и в области реализации данной ценности. Другим словами, в роли руководителей команд (субъектов подбора) оказались личности, ориентированные в равной мере проявления модусных ориентаций, на «благополучие и развитие других людей», что может быть «удобным» для тех групп, которые осуществляли выбор руководителей команд.

Наиболее значимые результаты корреляций модусов «Быть» и «Иметь» с инструментальными ценностями были зафиксированы в Таблице 12 (см. ниже).

Согласно Таблице 12, у субъектов подбора ценностная ориентация «независимость, способность действовать самостоятельно, решительно» обнаруживает положительные корреляции с модусом «Быть» и «Иметь» на уровне рангов (2-ая и 3-я серии исследования) и отрицательные взаимосвязи на уровне меры реализации (1-ая и 3-я серии). Полученные результаты на уровне рангов указывают на следующее: чем больше выражены модусы «Быть» и «Иметь», тем больше ранг ценностной ориентации «независимость» (тем менее значима ценность).

Результаты корреляций доминирующих модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с ценностными ориентациями у субъектов подбора (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | | 1-ая серия | | 2-ая серия | | 3-я серия | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Инструментальные ценности | | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» | Лидеры с модусом «Быть» | Лидеры с модусом «Иметь» |
| Ранги | Независимость | -0,31 | -0,17 | 0,72 | 0,76 | 1,00 | 0,87 |
| | Рационализм | -0,16 | -0,15 | -1,00 | 0,94 | -0,20 | -0,87 |
| | Эффективность в делах | -0,24 | -0,25 | -0,84 | 0,17 | -0,89 | 0,87 |
| Мера реализованности | Независимость | 0,26 | -0,78 | -0,23 | 0,17 | -0,36 | -0,87 |
| | Чуткость | -0,24 | -0,70 | 0,84 | -0,94 | 0,74 | -0,87 |

В области меры реализованности обнаруженные корреляции говорят о том, что чем больше выражены модусы «Быть» и «Иметь», тем меньше реализованность ценностной ориентации «независимость».

Полученные результаты можно проанализировать следующим образом. Независимость является одним из основных аспектов модуса «Быть», то есть она характерна для данного жизненного принципа существования: «Важнейшей предпосылкой для возникновения у человека ориентации на «бытие» (модус бытия) является свобода и независимость...» [159, с. 138]. Следовательно, для жизненной ориентации «Быть» обнаруженная корреляция (отрицательная в области меры реализации, и положительная на уровне рангов) с ценностной ориентацией «независимость», не представляется характерной, так как «независимость» располагается в самом основании становления модуса «Быть». Что касается модусной ориентации «Иметь», то здесь превалирует направленность не только на материальные блага окружающей действительности, но и на «превращения всех вещей и людей в неодушевленные предметы», что определяет становление прямой зависимости от этих приобретенных объектов и «порабощенных» субъектов. Другими словами, модус «Иметь» в силу своей ориентированности на потребительское от-

ношение попадает в зависимость от этого приобретенного, что указывает на несоответствие для данного жизненного принципа ценностной ориентации «независимость». Следовательно, можно сказать, что для доминирующего модуса «Иметь» корреляция (отрицательная в области меры реализации и положительная на уровне рангов) с ценностью «независимость» является характерной.

Учитывая полученные результаты, можем сказать, что в позицию руководителей были выбраны лица, у которых доминирующие модусы в определенной степени характерно взаимосвязаны с доминирующими жизненными принципами («Быть» и «Иметь») таким образом, что чем больше проявляется доминирующий модус, тем меньше значима и тем меньше мера реализации ценностной ориентации «независимость». Подобная взаимосвязь может указывать на реализацию принципа «удобства» при коллективном выборе руководителей групп [44, с. 300] (выборе в определенной степени «зависимых» руководителей групп).

Согласно Таблице 12, во второй серии исследования ценностная ориентация «рационализм» (на уровне рангов) обнаруживает значимую отрицательную корреляцию с модусом «Быть» и прямую взаимосвязь с жизненной ориентацией «Иметь». Полученные результаты в области «значимости» ценности «рационализм» указывают на следующее: чем больше выражен модус «Быть», тем меньше ранг ценностной ориентации «рационализм» (тем более значима ценность); чем больше проявляет себя жизненный принцип «Иметь», тем больше ранг ценностной ориентации «рационализм» (тем менее значима ценность).

Выше было уже отмечено, что данная инструментальная ценностная ориентация «рационализм» (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения) скорее относится к глубинному принципу «Быть», чем к модусу «Иметь». (Э. Фромм в своей работе «Иметь или Быть» рассматривает критический разум - как основу для возникновения модуса «Быть»). Следовательно, ценностная ориентация «рационализм» в определенной степени характерна для модуса «Быть» и не совсем соответствует жизненному принципу «Иметь». Таким образом, полученные результаты корреляций подтверждают в определенной мере возможность, на уровне эмпирических данных, существования теоретических ас-

пектов модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» в современной действительности.

В третьей серии исследования была обнаружена отрицательная корреляция модуса «Иметь» с ценностью «рационализм» (на уровне рангов) (Таблица 12), указывающая на следующее: чем больше выражен жизненный принцип «Иметь», тем меньше ранг ценностной ориентации «рационализм» (тем более значима ценность). Данный результат было решено рассмотреть отдельно, так как ранее (Таблица 10) при изучении итогов корреляций (в 3-ей серии исследования), в области ролевых позиций было сделано предположение о предпочтительности определения коллективом на роль лидеров групп с модусом «Иметь» личностей с качествами, характерными для ролевой позиции «Оценщик идей» (рассудительность и хорошие умственные способности, интеллект). Таким образом, учитывая результат в области ролевых позиций и рассматриваемый сейчас результат в области ценностных ориентаций можем сказать: в третьей серии исследования, когда испытуемые находились в условиях, где «будущие» члены групп были в определенной степени знакомы друг с другом (плохо знали друг друга), умственные способности («рационализм», интеллект, рассудительность) имели значение при выборе коллективом руководителя с жизненным принципом «Иметь». Возможно, это связано с тем, что «будущие» члены групп являлись студентами заочного отделения, и в этом аспекте для них наиболее выдающимися характеристиками являлись успехи именно в обучении, так как личные взаимоотношения в данных группах проявлялись минимально.

Исходя из Таблицы 12, у руководителей групп ценностная ориентация «эффективность в делах» (трудолюбие, продуктивность в работе) обнаруживают отрицательную корреляцию (на уровне рангов) с модусом «Быть» и прямую взаимосвязь (тоже на уровне рангов) с жизненной ориентацией «Иметь». Полученные результаты указывают на следующее: чем больше ранг ценностной ориентации «эффективность в делах» (чем менее значима ценность), тем больше выражен модус «Иметь» и меньше жизненная ориентация «Быть».

С одной стороны, корреляция (чем больше жизненный принцип «Быть», тем значимее ценность «эффективность в делах») характерна для модуса «Быть», так

как он в своем основании ориентирован на продуктивную активность (проявление себя в труде). Добавим, что ориентированность модуса «Иметь» на эксплуатацию, использование ресурсов других, могли способствовать возникновению соответствующей взаимосвязи (чем больше жизненный принцип «Иметь», тем менее значима ценность «эффективность в делах»), что и было обнаружено в результате эмпирического исследования.

С другой стороны, обнаруженные корреляции, в области социально-психологических установок (Таблица 10), указывали на то, что установка «на труд» прямо взаимосвязана модусом «Быть» и отрицательно коррелирует с жизненной ориентацией «Иметь». Таким образом, в позицию лидеров групп были выдвинуты кандидатуры, которые на уровне доминирующего жизненного принципа «Быть» ориентированы на работу в группе (продуктивность в работе, ориентация на «труд»), в то время как в рамках доминирующей модусной ориентации «Иметь» для индивидов, выбранных коллективом, «эффективность в делах» и ориентированность «на труд» не характерны.

Согласно Таблице 12, у субъектов подбора ценностная ориентация «чуткость» (на уровне меры реализации) отрицательно коррелирует с доминирующим модусом «Иметь» и прямо взаимосвязана с жизненным принципом «Быть». Следовательно, получается, что чем выше уровень глубинного принципа «Иметь», тем ниже мера реализации ценностной ориентации «чуткость», и наоборот, чем больше выражена модусная ориентация «Быть», тем больше мера реализации ценности «чуткость». Отметим, что данные взаимосвязи характерны для обоих модусов. Это следует из того, что рассматриваемая ценностная ориентация подразумевает такое понятие, как заботливость, которое в свою очередь является основополагающей чертой, продуктивной формы любви (проявления жизненного принципа «Быть»). Следовательно, модус существования «Иметь» отрицательно коррелирует с инструментальной ценностью, характерной для модуса «Быть». Это подтверждает на эмпирическом уровне направленность жизненного принципа «Иметь» на взаимоотношения с другими людьми с точки зрения поверхностного восприятия (больше модус «Иметь» - меньше проявление «чуткости»).

Осуществленный анализ корреляционных взаимосвязей позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, на уровне социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у руководителей групп доминирующие модусы «Быть» и «Иметь» обнаруживают взаимосвязь с «характерными» (в рамках теории Э. Фромма) для данных жизненных принципов внутриличностными характеристиками (установка «на труд» положительно коррелирует с жизненным принципом «Быть» и отрицательно - с модусом «Иметь»; ориентация «на власть» обратно взаимосвязана с модусом «Быть» и положительно коррелирует с модусной ориентацией «Иметь»).

Во-вторых, на роль лидера (субъекта подбора), как правило, выдвигаются личности, у которых доминирующие модусы обнаруживают прямую взаимосвязь с командными ролями, которые способны организовать групповую деятельность на соответствующем уровне («Организатор», «Оценщик идей», «Председатель»). Отрицательные корреляции доминирующих жизненных принципов «Быть» и «Иметь» с ролевыми позициями «Оценщик идей» и «Председатель» могут подчеркивать направленность выбора группой лидера с определенными чертами личности. Во 2-ой серии исследования (выбор группой руководителей, с достаточно высоким уровнем способностей к мотивированию окружающих) - модус «Быть» положительно взаимосвязан с командной ролью «Организатор», которая борется с инертностью и бездействием, и отрицательно коррелирует с ролевой позицией «Оценщик идей», для которой свойственно отсутствие вдохновения и способности мотивировать других. В 3-ей серии (выбор личностей на роль лидеров команд с хорошими умственными способностями и рассудительностью) - доминирующий модус «Иметь», положительно взаимосвязан с ролью, которой свойственны хорошие умственные способности («Оценщик идей») и отрицательно коррелирует с ролевой позицией, которая обладает сильной мотивацией на достижение каких-либо результатов («Председатель»).

В-третьих, в позицию лидера выдвигаются личности, у которых доминирующие модусы «Быть» и «Иметь» обнаруживают «характерные» (в рамках тео-

рии Э. Фромма) взаимосвязи с определенными терминальными ценностями: жизненный принцип «Быть» прямо взаимосвязан с ценностными ориентациями «красота природы и искусства», «развитие», «счастье других», «наличие хороших и верных друзей»; модусная ориентация «Иметь» обратно взаимосвязана с ценностной ориентацией «свобода». Особо отметим, что наряду с ожидаемыми взаимосвязями, также были обнаружены и иные корреляции, которые, хотя и затрудняют интерпретацию, но в целом позволяют глубже разобраться в тонкостях полученных результатов: у субъектов с доминирующим модусом «Быть» - с ценностной ориентацией «свобода» (обратная взаимосвязь); у субъектов с доминирующим модусом «Иметь» с ценностью «счастье других» (прямая корреляция). С одной стороны, данные факты говорят о возможности проявлений модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» на уровне терминальных ценностей, а с другой стороны, указывают на специфичность выражения доминирующих жизненных принципов относительно терминальных ценностей.

У личностей, ставших руководителями групп, доминирующие модусные ориентации взаимосвязаны с терминальными ценностями «свобода» и «счастье других» таким образом, что могут в определенной степени демонстрировать «личные интересы» групп, выбирающих себе руководителей. Поясним сказанное, в роли лидеров команд (субъектов подбора) оказались личности, ориентированные на «благополучие и развитие других людей» («счастье других»), в равной мере проявлений их модусных ориентаций; также у данных руководителей ценность «самостоятельность и независимость суждений» («свобода»), отрицательно взаимосвязана с доминирующими жизненными принципами «Быть» и «Иметь». Следовательно, такие руководители могут проявлять определенную зависимость от других (от группы) и направлены на благополучие и совершенствования окружающих.

В-четвертых, проанализировав полученные результаты на уровне инструментальных ценностей, сделаем несколько выводов.

- у личностей, ставших руководителями групп, доминирующие модусы «Быть» и «Иметь» обнаруживают характерные взаимосвязи с определенными

ценностными ориентациями: жизненный принцип «Быть» - с инструментальными ценностями «рационализм», «эффективность в делах», «чуткость» (пряма взаимосвязь); модусная ориентация «Иметь» - с ценностными ориентациями «независимость», «чуткость» и в определенной степени «рационализм» (обратная взаимосвязь). Таким образом, можно сказать, что отдельные положения в области продуктивного мышления (оно непосредственно связано с рациональностью и продуктивностью в работе), любви (чуткость напрямую относиться к продуктивной любви) и «обладательной ориентации бытия» (для модуса «Иметь» характерно отсутствие чуткости, независимости и рационализма), рассматриваемые Э. Фроммом в работе «Иметь или Быть» получили свое частичное подтверждение на уровне эмпирических данных.

- выделенные результаты корреляций модуса «Иметь» с ценностью «рационализм» указывают (в рамках 3-ей серии исследования) на то, что умственные способности («рационализм», интеллект, рассудительность) имеют значение при выборе коллективом руководителя с жизненным принципом «Иметь».

- в позицию лидера были выдвинуты личности, у которых проявление ценностных ориентаций «рационализм», «эффективность в делах» напрямую взаимосвязаны с доминирующим модусом «Быть». Другими словами, на роль руководителя группы были выбраны личности, которые в соответствии с проявлениями жизненной ориентации «Быть» направлены на продуктивность в работе, мыслительный процесс и т.д. Отметим, что разнонаправленная связь модуса «Быть» и «Иметь» с такой ценностью как «независимость» указывает на то, что на роль лидеров групп были выдвинуты личности с низкой степенью «способности действовать самостоятельно».

Таким образом, на роль руководителей групп были выбраны личности, способные к *организации групповой деятельности* (на уровне ролевых позиций Организатор», «Оценщик идей», «Председатель»), *направленные на благосостояния других* (ориентированность на ценностную ориентацию «счастье других» и на установку «альтруизм»), ориентированные на *продуктивную работу* («эффективность в делах», ориентация «на труд», «на результат») и умение принимать обду-

манные решения («рационализм»). Добавим, что у данных лидеров групп были обнаружены склонности к низкой степени ориентированности на «свободу» (самостоятельность и независимость в суждениях и поступках) и «независимость» (способность действовать самостоятельно и независимо).

Следовательно, при выборе на место руководителя группа могла ориентироваться как на принцип «удобства» работы с данной личностью, т.к. выбранные личности могли в целом организовать работу в группе при этом проявлять заинтересованность к членам групп и одновременно обладать невысокой степенью ориентированности на свободу (независимость) (т.е. возможность находиться в определенной степени в зависимости от других). Другими словами, коллектив мог избрать себе руководителя, основываясь на принципе удобства, то есть подобрать руководителя «под себя» [44].

Однако, «назначение удобных («не сопротивляющихся») руководителей в те или иные уже сложившиеся группы дает сиюминутную выгоду, но негативно в долгосрочной перспективе» [63, с. 521]. Учитывая данное положение, отметим перспективность дальнейших исследований, связанных с эффективностью уже сложившихся групп в контексте деятельности выбранных группой «удобных» руководителей.

Однако, с точки зрения феномена ценностного обмена, группа могла выдвинуть в позицию лидера личностей, которые способны внести «ценностный вклад» («любые полезные, т.е. представляющие ценность и, следовательно, работающие на удовлетворение потребностей...социальной группы, действия...» [74, с.83]). Другими словами, выбор из групповой среды кандидатов на роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) мог основываться на эффективности реализации значимых (ценностных) характеристик для группы данными кандидатами. Следовательно, получается, что группа предоставляет ценность (авторитет, статус лидера) личностям, которые внесут наибольший вклад в эффективность групповой деятельности (групповой уровень ценностного обмена) (Рис. 1).

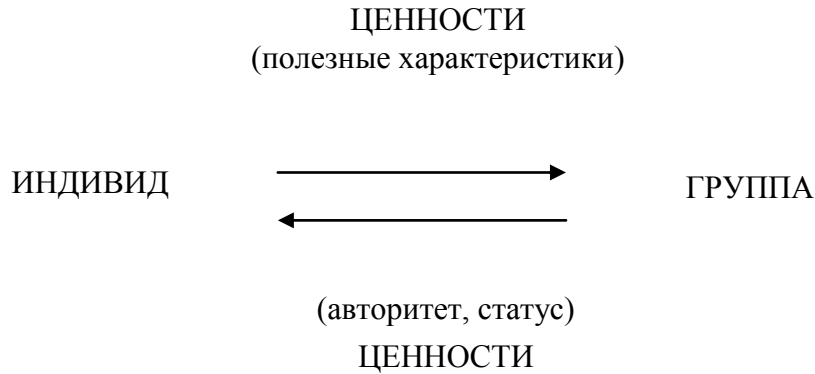


Рис. 6 Схема группового ценностного обмена в лидерстве
(по Р.Л.Кричевскому [74, с. 85])

Таким образом, исходя из феномена ценностного обмена, выбор в позицию лидера личностей ориентированных на организацию групповой работы и эффективность деятельности в целом, а так же направленных на благосостояние окружающих (заинтересованность в счастье других) представляется актуальным. Это следует из того, что перечисленные только что характеристики кандидатов на роль руководителей групп (субъектов подбора) являются значимыми по отношению к жизнедеятельности группы в целом и отдельно к ее членам, к достижению групповых целей. Так, группа, предоставляя статус лидера определенным личностям (удовлетворяя определенные социальные потребности выбранных индивидов), обуславливает себя «ценностными вкладами» в эффективность группового функционирования.

С точки зрения ценностного обмена между членами групп (диадный обмен), то можем отметить следующее. Личности, выдвигающие в позицию лидера индивидов, обладающих невысокой степенью ориентированности на свободу (независимость) (т.е. в определенной степени зависимых в суждениях и поступках от других и в какой-то мере не способных действовать самостоятельно), наделяют их статусом лидера. Другими словами предоставляют ценность – статус в группе. Следовательно, выбранные лидеры (они же субъекты подбора) должны личностям, способствующих их становлению в позицию руководителя группы предоставить соответствующую ценность, которой может стать либо членство в группе данного

лидера, либо приписывание определенного статуса в сформированной группе выбранным субъектом подбора.

Учитывая полученные корреляции, можем сказать, что выбор из групповой среды кандидатов на роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) может быть обусловлен личностными характеристиками выбираемых, которые связаны с их ценностным вкладом в жизнедеятельность группы.

Добавим, что обнаруженные результаты корреляций ставят вопрос о целесообразности реализаций механизмов группового выбора в позицию руководителя (субъекта подбора) команды. С одной стороны, согласно проведенному исследованию, выбранные личности имеют качества, значимые для групповой деятельности. С другой стороны, выдвинутые кандидаты на роль лидера группы, обладают низкой степенью ориентированности на свободу и независимость, что может мешать эффективности руководству командой. Однако данное положение требует дополнительного исследования и выходит за рамки нашего изучения проблемы подбора. Прейдем к следующей части работы.

2.4. Изучение ценностных предпочтений при подборе рабочих групп у субъектов управленческой деятельности

Прежде чем перейти к заключительной части работы, рассмотрим ценностные предпочтения субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп. Поскольку проведенное исследование, показавшее различия в предпочтениях субъектов подбора с модусами «Быть» и «Иметь», было связано с ситуацией игровой конкуренции, то возникает вопрос о том, насколько полученные результаты «переносимы» на область реальной (не игровой) деятельности, что соответствует принципу экологической валидности исследования.

Для этого нами было проведено дополнительное исследование, в рамках которого приняли участие руководители разных звеньев системы управления, реально занимающиеся управленческой деятельностью. Общее число исследуемых составило 79 человек из различных организаций г. Казани и г. Ульяновска. В исследовании приняли участие как мужчины, так и женщины. Возраст участников

составил от 25 до 55 лет.

В данном случае изучение ограничилось получением информационных данных только от лиц, занимающих управленческие должности, что позволяет рассмотреть процесс подбора непосредственно с точки зрения самих субъектов подбора. Поскольку основные результаты предыдущего исследования ценностных предпочтений субъектов подбора связаны с принципом комплектования группы «под свою индивидуальность», сосредоточим свое внимание именно на данном способе подбора.

Участникам исследования была предоставлена анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений» (Приложение 3), посредством которой у исследуемых субъектов управления были определены доминирующие модусы.

Далее испытуемые заполняли еще одну анкету, составленную в соответствии с полученными результатами предыдущего исследования групповых составов, укомплектованных субъектами с модусами «Быть» и «Иметь» с помощью стратегий подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» (анкета, направленная на выявление ценностных предпочтений субъектов подбора при комплектовании своих рабочих групп (Приложение 8)). Напомним, что ранее были получены следующие результаты:

- руководители групп с модусом «Быть» ориентировались на принцип «сходства» при комплектовании группы и определили себе в группу значительно больше личностей с идентичным модусом («Быть») и «неполяризованной» модусной ориентацией (у данной модусной ориентации ценности, имеющие отношение к модусу «Быть» - «наличие хороших и верных друзей», «ответственность», «рационализм», - выше, чем у индивидов с жизненной стратегией «Иметь»);

- руководители с модусом «Иметь» при комплектовании своих групп ориентировались на несколько аспектов: на организацию групповой деятельности (на ролевые позиции председатель, организатор, инициативный исполнитель), на качественное выполнение задач и достижение целей (на личностей с доминирующими инструментальными ценностями и установкой на «процесс»), на реализацию потенциала личностей через удовлетворение их базовых потребностей (на

личностей с доминирующими первыми уровнями потребностей пирамиды А.Маслоу).

Вопросы в анкете, направленной на выявление предпочтений субъектов подбора, составлены так, что представляют собой выбор между двумя полярно расположенными утверждениями, которые в свою очередь, представляют собой предпочтения субъектов подбора с модусами «Быть» и «Иметь» при комплектовании группы «под свою индивидуальность» (Приложение 8).

С помощью критерия U-Манна-Уитни (в программе SPSS 13.0 for Windows) были получены значимые различия в предпочтениях субъектов управленческой деятельности при комплектовании своих рабочих групп. Все полученные результаты представлены в Приложении (Таблица 33). Для удобства работы с данными значимые различия были оформлены в Рис. 7 и Рис. 8 (см. ниже).

Согласно полученным результатам, субъекты управления с модусом «Быть», относительно руководителей с модусом «Иметь», в большей степени ориентированы на подбор в «свою» группу таких личностей, для которых наиболее важны признание и уважение; личностей, способных критически мыслить и творчески реагировать на решение проблем; личностей, способных следовать своим знаниям и опыту вопреки требованиям (критике) других лиц (Рис. 7).

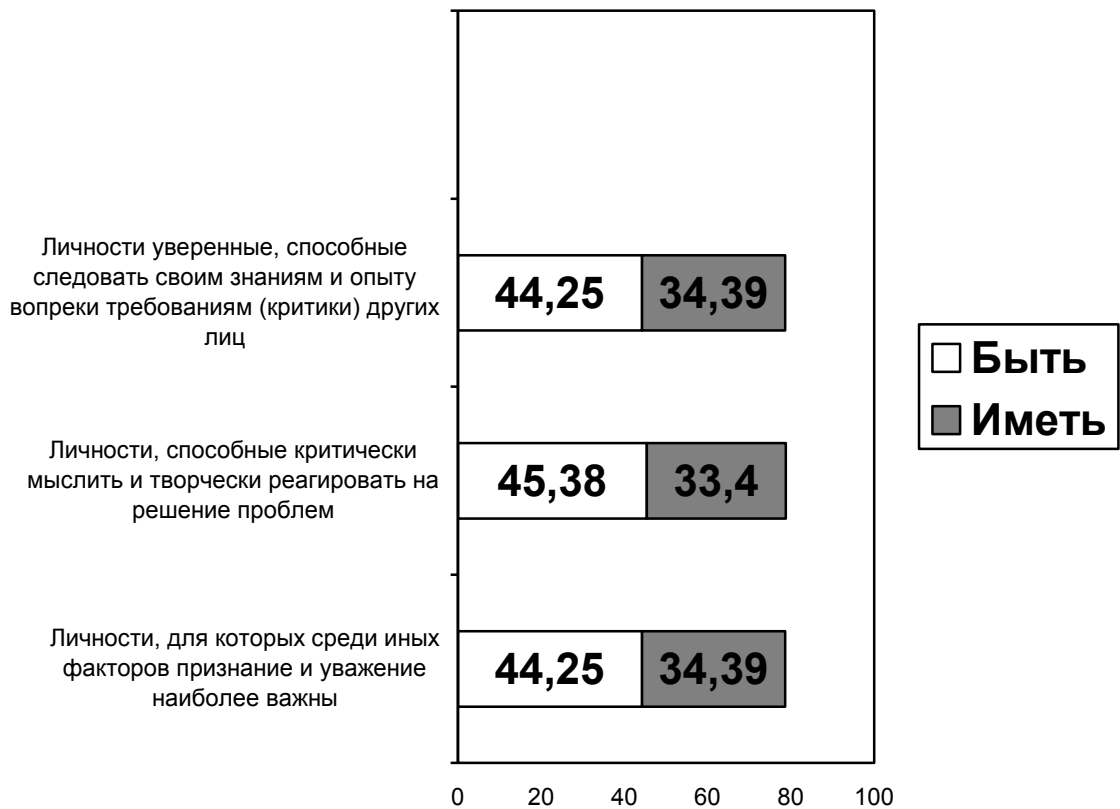


Рис. 7. Сравнительная диаграмма оценок субъектов управленческой деятельности с модусами «Быть» и «Иметь»

Отметим, что все вопросы в данном случае рассматриваются как относящиеся к модусу «Быть». Критическое мышление, творческое реагирование, самопознание и «уверенность, которая опирается на собственные знания, а не в подчинении авторитету...» [159, с.72] – все эти характеристики являются яркими чертами ориентированности на модус «Быть». Следовательно, полученные результаты в значительной степени подтверждают полученные ранее (в ситуации игровой конкуренции) данные: руководители с модусом «Быть» при комплектовании групп «под свою индивидуальность» ориентируются на принцип «сходства» и определяют в свои группы личностей с идентичным жизненным принципом («Быть»).

Отдельно отметим, что в данном случае руководители с модусом «Быть» не просто ориентированы на личностей с идентичным модусом («Быть») – они подбирают индивидов, которые обладают критическим мышлением и способны действовать согласно своему опыту вопреки требованиям других. Следовательно, данные субъекты управления заинтересованы в сотрудниках, которые могут

иметь свое мнение, свою позицию в решении определенных вопросов. Таким образом, с одной стороны, данные результаты указывают на ориентированность при подборе «под себя» у субъектов управленческой деятельности с модусом «Быть» при подборе «под себя» на личностей, которые способны внести новое (или альтернативное) мнение в решение каких-либо задач или проблем. С другой стороны, данные результаты в определенной степени свидетельствуют о таких качествах качества руководителя, как заинтересованность и готовность воспринимать мнения других. Однако последнее положение требует более детального изучения. Прейдем к другим результатам.

Согласно полученным результатам, субъекты управления с модусом «Иметь», относительно руководителей с модусом «Быть», в большей степени ориентированы на подбор в «свою» группу таких личностей, для которых «чувство локтя» и хорошие отношения в группе более значимы, чем независимость и возможность принятия самостоятельных решений (потребность в принадлежности (по пирамиде потребностей А.Маслоу)); сотрудников способных мотивировать группу к конструктивным действиям по достижению цели (ролевая позиция Мотиватор (М.Белбин)); личностей, с взаимодополнительными способностями для решения задач разных уровней (Рис. 8) (см. ниже).

Вопросы, относительно которых были выявлены данные значимые различия у субъектов подбора с модусом «Иметь», были изначально сформулированы с опорой на результаты предыдущего исследования. Другими словами вопросы, относительно которых были выявлены значимые различия, относились именно к модусу «Иметь».

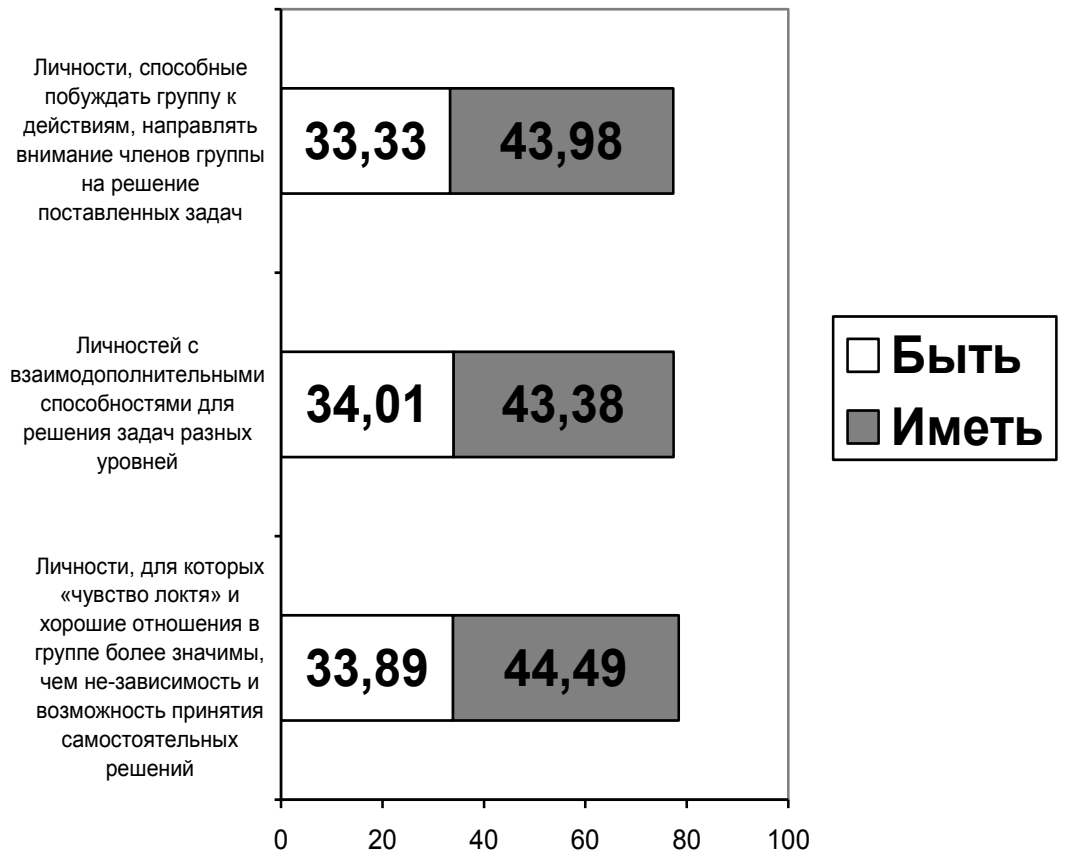


Рис. 8. Сравнительная диаграмма оценок субъектов управленческой деятельности с модусами «Быть» и «Иметь» (Продолжение)

Полученные результаты подтверждают данные предыдущих исследований ценностных предпочтений в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды. Следовательно, субъекты управленческой деятельности с модусом «Иметь» при подборе «под себя» тоже ориентируются на личностей, которых можно направить на организацию групповой деятельности, на процесс выполнения задач и личностей с уровнем социальных потребностей, что проявляет потребительскую ориентацию (направленность на использование ресурсов других) модуса «Иметь» в рамках управленческой деятельности.

Отметим, что результаты данного исследования раскрывают предпочтения субъектов управленческой деятельности лишь частично. Во-первых, категории «Быть» и «Иметь», как фундаментальные образования личности, определяющие направленность деятельности и отношение человека к действительности, в своем основании могут иметь бессознательный (интуитивный) элемент, который может

«всплывать» в реальном процессе подбора. Следовательно, в ответах на вопросы анкеты, составленной согласно полученным результатам, данный бессознательный аспект мог не проявиться, вследствие чего данные предыдущего исследования (которое представляло собой реальный процесс комплектования групп) подтвердились только частично.

Во-вторых, исследование, рассмотренное в предыдущих главах, проводилось не только на управленцах, но и на личностях, не занимающих управленческие должности. А в исследовании предпочтений субъектов управленческой деятельности приняли участие личности, занимающие руководящие должности, которые, вероятно, обладали опытом комплектования групп. Следовательно, полученные результаты исследования предпочтений субъектов управленческой деятельности могли отразить лишь частичное совпадение с предыдущим изучением ценностных предпочтений субъектов подбора по причине различий во взглядах на состав «своей» рабочей группы. Другими словами, понимание группового состава рабочей команды у субъектов подбора, не занимающих руководящие должности, и у субъектов управленческой деятельности могут различаться. Однако данное положение требует эмпирического подтверждения, что выходит за рамки нашей работы.

Таким образом, проведенное исследование обозначило ряд значимых различий в предпочтениях субъектов управленческой деятельности с модусами «Быть» и «Иметь» при комплектовании своих групп, что подтвердило и в определенной степени расширило уже полученные результаты предыдущего исследования предпочтений субъектов подбора с разными модусами, подбирающих группы «под себя» и «под другого».

Выводы по второй главе.

1. Сравнение групп руководителей с модусными ориентациями «Быть», «Иметь», укомплектованных с помощью стратегий подбора «под себя», «под чужого», показало различия на уровне нескольких внутриличностных характеристик (ценности, смыслы, установки, потребности и т.д.). Это может указывать на сле-

дующее. Во-первых, процесс подбора осуществлялся с точки зрения не только характеристик участников подбора (способности, умения, знания подбираемых личностей, дружеские отношения и т.д.), но и с точки зрения внутриличностных конструктов (ценности, модусные ориентации и т.д.). Во-вторых, поскольку сравнение групп с учетом модусных ориентаций их лидеров («Быть», «Иметь») и способ комплектования («под себя», «под другого») показало значимые различия во всех случаях, можно говорить о специфике ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

2. Руководители с жизненным принципом «Быть» при подборе «под себя» реализовали принцип «сходства». В процессе комплектования своих групп лидеры с модусом «Быть» определили в их состав значительно больше личностей с идентичной модусной ориентацией («Быть»). Следовательно, можно сделать вывод о возможности проявления характерных черт модуса «Быть» (рациональный авторитет / стремление к единению с другими) в процессе подбора (интерактивного взаимодействия).

3. Руководители с модусом «Иметь» при комплектовании своих групп ориентировались на несколько аспектов: на организацию групповой деятельности, на качественное выполнение задач и достижение целей, на реализацию потенциала личностей через удовлетворение их базовых потребностей. Это может характеризовать субъектов подбора с модусом «Иметь» при подборе «под себя» как ориентированных на потребительскую направленность, что расширяет представления о данной модусной ориентации в интерактивном контексте.

4. Группы руководителей с модусом «Быть» и «Иметь», укомплектованные под «свою индивидуальность», эффективнее по субъективным показателям («выражение благодарности», «поощрения» и т.д.) и по объективному показателю (время и количество элементов) команд руководителей с тем же жизненным принципом («Быть», «Иметь»), комплектацией которых занимались «другие лица».

5. В группах, укомплектованных «под свою индивидуальность», руководители с модусом «Иметь» в большей степени склонны к проявлению конструктивно-

го взаимодействия по сравнению с лидерами с модусной ориентацией «Быть».

6. В группах, укомплектованных «под индивидуальность другого» руководители с модусом «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия, по сравнению с лидерами с модусной ориентацией «Иметь».

7. На роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) из групповой среды были выдвинуты личности, у которых уровень ориентированности *на организацию групповой работы* (командные роли «Организатор», «Оценщик идей», «Председатель»), *реализация продуктивной деятельности* (установка «на труд», на «результат» и «эффективность в делах») и *направленность на развитие других субъектов* (ориентированность на ценностную ориентацию «счастье других» и на установку «альтруизм») находятся в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь» (прямая корреляция).

9. У выбранных лидеров групп (субъектов подбора) были обнаружены склонности к низкой степени ориентированности на «свободу» (самостоятельность и независимость в суждениях и поступках) и «независимость» (способность действовать самостоятельно и независимо).

10. Учитывая полученные результаты по корреляциям, можно говорить о реализации принципа «удобства» при выборе из групповой среды кандидатов на роль субъекта подбора (руководителя). Возможен также вывод о ценностном обмене, посредством которого группа, предоставляя статус лидера определенным личностям (удовлетворяя социальные потребности выбранных индивидов), обуславливает себя «ценностными вкладами» в эффективность группового функционирования (организация групповой деятельности, благосостояние, развитие других и продуктивная работа).

11. Дополнительное исследование ценностных предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп подтвердило ряд результатов предыдущего изучения субъектов подборов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии комплектования групп. Субъекты управленческой деятельности с модусом «Быть» при комплектовании своих групп в большей степени заинтересованы в личностях с идентичным модусной ориента-

цией («Быть»). Субъекты управленческой деятельности с модусом «Иметь» более ориентированы на личностей, ресурсы которых можно направить на организацию групповой деятельности, на процесс выполнения задач, и личностей с уровнем социальных потребностей, что проявляет потребительскую ориентацию (направленность на использование ресурсов других) модуса «Иметь» в рамках управленческой деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование показало, что процесс комплектования рабочих групп является сложным, многосторонним явлением. Субъект, осуществляющий подбор, не просто определяет личности в ту или иную рабочую группу, используя конкретные стратегии подбора («под собственную индивидуальность» или «под индивидуальность другого»); он также ориентируется на ценностные предпочтения, которые детерминируют качественный состав рабочих команд.

Теоретический анализ существующих подходов к проблеме ценностных предпочтений в структуре субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды, что:

- ценностные ориентации, являясь неотъемлемой частью ценностно-смысловой сферы, представляют весьма важную составляющую часть личности, которая затрагивает множество внутриличностных структур (мотивы, цели, убеждения и т.д.).

- за содержанием теоретических конструктов модусов «Быть» и «Иметь», выделенных в работах Э. Фромма, обнаруживается их психологический смысл: активность (в смысле продуктивной активности личности), процессуальность, результативность, темпоральность (ориентированность личности на прошлое, будущее или настоящее) и потребление (экзистенциальное и характерологическое обладание);

- представляется перспективным изучение модусных ориентаций и расширение знаний о психологической сущности конструктов «Быть» и «Иметь» интерактивным контекстом (процесс подбора);

- одной из актуальных проблем изучения процесса подбора является исследование ценностного компонента, который способен детерминировать сами стратегии подбора.

Подводя итоги проведенного исследования необходимо сказать, что учитывая цель, задачи, гипотезы и т.д. в работе в сопряженной форме рассматривались стратегии комплектования рабочих групп «под собственную индивидуальность» и

«под индивидуальность другого» с модусными ориентациями их руководителей («Быть» и «Иметь»).

Используемая двухуровневая модель получения и сопоставления результатов исследования (в «лабораторных условиях» при изучении процесса подбора в ситуации игровой конкуренции и непосредственно на субъектах управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации) позволила с одной стороны, соответствовать требованиям экологической валидности. А с другой стороны, выявила ряд значимых результатов, характерных как для субъектов в ситуации игровой конкуренции, так для субъектов реальной управленческой деятельности.

Основными результатами проведенного исследования стали:

1. Руководители с модусом «Быть» осуществляют подбор «под себя» на уровне модусных ориентаций (т.е. определяют себе в группы личностей с жизненным принципом «Быть»), в то время как руководители групп с модусом «Иметь» при комплектовании своих команд ориентируются на несколько аспектов (ролевые позиции, установки, потребности подбираемых личностей и т.д.).

2. Лидеры с жизненным принципом «Быть» при подборе «под себя» реализовали принцип «сходства», то есть определяли в свои группы личностей с идентичным жизненным принципом («Быть»). Данное обстоятельство объясняется с направленностью модуса «Быть» на продуктивные отношения, стремление к единению с другими на основе общих идеалов и убеждений, а также реализацией свойственного для данного жизненного принципа позиции рационального авторитета.

3. Лидеры с жизненным принципом «Иметь» при подборе «под себя» в большей мере ориентированы на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могут использовать, чем лидеры с таким же модусом, которые реализовывали стратегию «подбор под другого». В группах руководителей с модусной ориентацией «Иметь», укомплектованных «под себя» оказались личности, ресурсы которых можно направить на организацию групповой деятельности (ролевые

позиции Председатель, Организатор, Инициативный исполнитель), процесс выполнения задач (с установкой «на процесс») и достижение поставленных целей (с инструментальными ценностями). Все это может характеризовать субъектов подбора с модусом «Иметь» при подборе «под себя» как заинтересованных в реализации не только личных интересов, но и групповых, что указывает на потребительскую ориентацию субъектов подбора с модусом «Иметь» и выявляет их инструментальную направленность в достижении групповой цели.

4. При сравнении групп, укомплектованных «под индивидуальность другого», были выявлены следующие различия. В группах лидеров с модусом «Быть» (которые согласно своему модусу должны стремиться к саморазвитию) обнаружены личности с потребностями на уровне «заработная плата» и гигиенический уровень, а у руководителей с жизненным принципом «Иметь» присутствует значительно больше личностей, заинтересованных в первую очередь в решении своих проблем (ориентированных на реализацию своей «кровной идеи»). Следовательно, в командах подобранных «под индивидуальность другого» оказались личности, с которыми у руководителей могут возникнуть определенные трудности во взаимоотношениях.

5. Группы руководителей с модусом «Быть», укомплектованные «под себя», оказались эффективнее по субъективным показателям («выражение благодарности», «внимательно слушали» и т.д.) и по объективному показателю (время и количество элементов), чем команды руководителей с тем же жизненным принципом («Быть»), комплектацией которых занимались «другие лица». Это характеризует лидеров с модусом «Быть» как реализующих свойственный данной модусной ориентации «рациональный» авторитет по отношению к членам своих групп.

6. Группы руководителей с модусом «Иметь», укомплектованные «под свою индивидуальность», также оказались эффективнее по социально-психологическим показателям («выражение благодарности», «внимательно слушали» и т.д.) и по объективному показателю (время и количество элементов) команд руководителей с тем же жизненным принципом («Иметь»), комплектацией которых занимались другие «лица». Данные результаты могут характеризовать

лидеров с модусом «Иметь» как ориентированных на такой тип поведения, как «видимости (кажимости)», когда руководитель старается произвести впечатление на членов «своих» групп для достижения определенных целей в групповой деятельности.

7. В группах, укомплектованных *«под свою индивидуальность»*, руководители с модусом «Иметь» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия, по сравнению с лидерами с модусной ориентацией «Быть». В группах, укомплектованных *«под индивидуальность другого»*, руководители с модусом «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия, по сравнению с лидерами с модусной ориентацией «Иметь». Данные результаты позволяют говорить о различиях в способах взаимодействия лидеров с модусами «Быть» и «Иметь» с членами групп и заставляют задуматься об актуальности реализации способов комплектования команд «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» если субъект подбора ориентирован на соответствующий модус («Быть» или «Иметь»).

8. В позицию субъектов подбора (руководителей групп) были выбраны личности, у которых уровень ориентированности на организацию групповой работы находится в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь». (Выявлена прямая взаимосвязь модусов «Быть» и «Иметь» с командными ролями «Организатор», «Оценщик идей», «Председатель»).

9. У выбранных кандидатов на роль руководителей команд направленность на благосостояние, развитие других (ориентированность на ценностную ориентацию «счастье других» и на установку «альтруизм») и ориентированность на продуктивную работу («эффективность в делах», ориентация «на труд», «на результат») находится в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь».

10. У выбранных лидеров групп (субъектов подбора) были обнаружены склонности к низкой степени ориентированности на «свободу» (самостоятельность и независимость в суждениях и поступках) и «независимость» (способность действовать самостоятельно и независимо).

Учитывая полученные результаты по корреляциям, можно сказать, что, с одной стороны, при выборе на место руководителя группа могла ориентироваться на принцип «удобства» работы с данной личностью, т.к. выбранные руководители могли в целом организовать работу в группе и проявлять в какой-то степени «зависимость» от других. Другими словами, группа могла избрать себе лидера, основываясь на принципе удобства, то есть подобрать руководителя «под себя» [44]. С другой стороны, группа могла предоставить ценность (авторитет, статус лидера) выбранным личностям (руководителям), которые, на взгляд группы, могли бы способствовать достижению групповых целей (в данном случае это способность к организации групповой деятельности, реализация продуктивной деятельности и направленность на развитие других). Другими словами, механизм выдвижения в позицию руководителя группы мог быть обусловлен ценностным обменом [76].

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что группы, укомплектованные субъектами с модусами «Быть» и «Иметь» с помощью стратегий «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого», различаются не только на уровне групповых составов, но и на уровне взаимодействия. Это дает основание говорить, что следующие две гипотезы из трех получили подтверждение:

- Между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабочих команд («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), существуют различия, отражающие специфику комплектования групп.
- Эффективность групп, укомплектованных их лидерами с применением стратегии «подбор под свою индивидуальность», может отличаться от эффективности групп, укомплектованных «под индивидуальность другого».

Относительно третьей гипотезы (лидеры, реализующие стратегии подбора разной субъектной направленности («под себя» и «под другого»), могут обнаруживать различия в сосредоточении вокруг субъекта подбора исполнителей с различной модусной ориентацией) отметим, следующее. Результаты, отраженные в пункте 1 позволяют говорить лишь о частичном подтверждении данной гипотезы.

Результаты исследования ценностных предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп принципиально совпали с результатами, полученными в ситуации игровой конкуренции. Это указывает на достаточную степень достоверности обнаруженных данных и позволяет характеризовать двухуровневую модель исследования как направленную на продуктивное решение поставленных задач изучаемой проблемы, обеспечивая при этом его экологическую валидность.

Проведенное исследование имеет следующие перспективы. В интерактивном контексте, кроме «созидательного» типа, могут быть рассмотрены и другие возможные способы сопряжения модусных ориентаций. Для более полного изучения проблемы подбора рабочей группы необходимо рассмотреть все возможные варианты подбора под задачу (не только задачу, заданную извне). Исследование может быть также продолжено в контексте динамических процессов группы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев, В.В. Формирование команды / В.В. Авдеев. – М.: ТЦ «Сфера», 1999, – 544 с.
2. Агеев, В.С. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров / В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, В.С. Скворцов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1968. – 124 с.
3. Актуальные вопросы организационно-психологического обеспечения работы с кадрами: Темат. сб. науч. тр. / под ред. А. В. Филиппова. – М. : Моск. ин-т управления им. Серго Орджоникидзе, 1989. – 153 с.
4. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев – СПб. : Питер. 2007. – 288 с.
5. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
6. Аниськина, Н.Н. Развитие управленческой компетентности в организации: учеб. пособие / Н.Н. Аниськина, Е.А. Белкова, Н.В. Ключева. – Ярославль: Изд-во ЯРИПК, 2006. – 71 с.
7. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов — М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с.
8. Багрецов, С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом: Серия «Учебник для ВУЗов. Специальная литература» / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов и др. – СПб.: Издательство «Лань», Издательство Санкт-Петербургского университета МВД России, 1999. – 640 с.
9. Байумов, А.Г. О природе недостаточной надежности теста М. Белбина / А.Г. Байумов // Менеджмент в России и за рубежом – №2. – 2005. С. 129-136.
10. Безрукова, Е.Ю. Психологические технологии в формировании управленческой команды: Учебно-методическое пособие / Е.Ю. Безрукова, И.В. Бухтиярова, Ю.В. Синягин. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 131с.
11. Белбин, Р.М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач / Р.М. Белбин ; пер с англ. – М. : НИРРО, 2003. – 315 с.

12. Белбин, Р.М. Типы ролей в командах менеджеров / Р.М. Белбин ; пер с англ. – М. : НИРРО, 2003. – 232с.
13. Берн, Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы / Э. Берн; пер с англ. – Мн. : ООО «Попурри», 2003. – 512 с.
14. Бодалев, А.А. Личность и общение: Избранные труды. / А.А. Бодалев. – М.: Педагогика, 1983. – 272 с.
15. Братусь, Б.С. Аномалии личности / Б.С. Братусь. — М. : Мысль, 1988.— 301 с.
16. Братусь, Б.С. Образ человека в гуманитарной, нравственной и христианской психологии / Б.С. Братусь // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М. : Смысл, 1997. – С. 67-91.
17. Бубнова, С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С.С. Бубнова // Психол. журн. — 1999. — № 5. — С. 38-44.
18. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. — М. : Изд-во МГУ, 1984. — 200 с.
19. Василюк, Ф.Е. Психотехника выбора /Ф.Е. Василюк // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. — М. : Смысл, 1997.— С. 284-314.
20. Вебер, М. Основные социологические понятия: Избранные произведения. Пер. с нем./ сост., общ. ред. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс, 1990. – 470 с.
21. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис; пер. с англ. – М. : «Дело», 1991. – 320 с.
22. Выгодский, Л.С. Собрание сочинений: в 6 т. / Л.С. Выготский. – М.: Педагогика, 1982 - 1984. Т.3 : Проблемы развития психики. – 1983.— 368 с.
23. Гаврюшина, М.К. Взаимосвязь ценностей и кросскультурных стилей конфликтного взаимодействия старшеклассников с педагогами / М.К. Гаврюшина, О.Е. Хухлаев // Социальная психология и общество. – 2012. – № 4. – С. 64-73.
24. Галыгин, В.Ф. Методика оценки социально-психологического климата семьи / В.Ф. Галыгин, О.А. Добрынина // Методики социально-психологических исследо-

ваний личности и малых групп / Отв. ред. А.П. Журавлев, Е.В. Журавлева. – М. : ИП РАН, 1995. – С. 90-105.

25. Геллер, М. Все о командообразовании: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак ; пер. с нем. – М. : Вершина, 2006. – 352 с.

26. Геннов, Ф. Психология управления: основные проблемы / Ф. Геннов. - М. : «Прогресс» 1982. - 217 с.

27. Гуревич, П.С. Проблема целостности человека / П.С. Гуревич. – М.: ИФ РАН, 2004. – 178 с.

28. Даль, В.И. Пословицы русского народа / В.И. Даль. – СПб.: Авалонъ, Азбука-классика, 2008. - 304 с.

29. Декарт, Р. Собрание сочинений: в 2 т. / Р. Декарт. – М.: Мысль, 1989-1994. Т.1. – 1989. – 654 с.

30. Дерзкова, Н.П. Команда: каждый исполняет свою роль / Н.П. Дерзкова // Директор школы. – 1997. – №2. – С.26-35.

31. Деркач, А.А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А.А. Деркач, Е.В. Селезнева. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 496 с.

32. Деркач, А.А. Стратегии подбора и формирования управленческой команды / А.А. Деркач, И.В.Калинин, В.М. Синягин. – М. : Российская академия государственной службы при Президенте РФ, 1999. – 313 с.

33. Добреньков, В.И. Психоаналитическая социология Э. Фромма: Учебное пособие / В.И. Добреньков. – М.: Альфа-М, 2006. – 448 с.

34. Дюркгейм, Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм; пер. с фр., составление, послесловие и примечания А.Б. Гофмана. — М. : Канон, 1995. — 352 с.

35. Ермаков, П.Н. Способ прогнозирования эффективности совместной деятельности на основе сочетания членов группы с разной функциональной латерализацией / П.Н. Ермаков, В.А. Терехин // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хащенко. – М. : ИП

РАН, 1990. – С.128-135.

36. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник / О.Ю. Ермолаев. – М. : Московский психолого-социальный институт Флинта, 2003. – 336 с.

37. Ефремова, Т.Ф. Новый толковый словарь русского языка. Толково-словообразовательный / Т.Ф. Ефремова. – Т. 1: А-О. – М.: Русский язык, 2000. – 1209 с.

38. Ефремова, Т.Ф. Новый толковый словарь русского языка. Толково-словообразовательный [Электронный ресурс] / Т.Ф. Ефремова. – М.: Русский язык, 2000. URL: <http://www.efremova.info/> (дата обращения 20.12.2014).

39. Жуков, М.Ю. Ценности как детерминанты принятия решения. Социально-психологический подход к проблеме / М.Ю. Жуков // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / под редакцией Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева и др. – М. : Наука, 1976. – 347 с.

40. Жуков, Ю.М. Технологии командообразования: Учеб. Пособие для студентов вузов / М.Ю. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 320 с.

41. Журавлев, А.Л. Программа социально-психологического исследования выборов руководителей трудовых коллективов / А.Л. Журавлев, Е.В. Тугарева // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хащенко. – М. : ИП РАН, 1990. – С. 191-209.

42. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.

43. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений: дис. ... д-ра. психол. наук / Журавлев Анатолий Лактионович. – М., 1999. – 132 с.

44. Журавлев, А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) / А.Л. Журавлев.– М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.

45. Залесский, Г.Е. Психология мировоззрения и убеждений личности /

Г.Е. Залесский. — М. : Изд-во МГУ, 1994. — 138 с.

46. Зенкевич-Евстигнеева, Т.Д. Эффективная команда: шаги к созданию. Руководство для тех, кто хочет создать свою команду / Т.Д. Зенкевич-Евстигнеева. — СПб. : Речь, 2003. 128 с.

47. Иванов, М.М. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / М.М. Иванов [и др.]; под общ. ред. В.Е. Хруцкого. — М.: Республика, 1992. — 510 с.

48. Истошин, И.Ю. Ценностные ориентации в личностной системе регуляции поведения / И.Ю. Истошин // Психологические механизмы регуляции социального поведения / под ред. Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева и др. — М. : Наука, 1979. — С. 252-267.

49. Кайдалов, Д.П. Психология единоначалия и коллегиальности: Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива / Д.П. Кайдалов Е.И. Суименко. — М. : Мысль, 1979. — 254 с.

50. Калинин, И.В. «Модусы человеческого существования как фундамент для построения ценностно-потребностной модели субъекта управления / И.В. Калинин // Мир психологии : науч.-метод. журн. / ред. Д.И. Фельдштейн. — 2008. — № 4. — С. 189-201.

51. Калинин, И.В. Об одном из подходов к проблеме подбора кадров в управленческую группу / И.В. Калинин // Психолого-педагогические проблемы: организация и управление воспитательными процессами / Сборник статей под редакцией Н.Ф. Бородулиной, И.В. Калинина. — Ульяновск, 1995. — С. 89-98.

52. Калинин, И.В. Особенности подбора ближнего окружения в контексте реализации карьерных устремлений женщин — государственных лидеров / И.В. Калинин // Я.А. Чернышёв Семья как основа служебной карьеры руководителя: монография. — Ульяновск : Изд-во УлГУ, 2003. — С. 156-172.

53. Калинин, И.В. Павел I, как субъект подбора ближайшего окружения / И.В. Калинин // Журнал «Акмеология». — М.: Издательский дом «ЭКО», 2005. — № 1. — С. 70-85.

54. Калинин, И.В. Подбор ближайшего окружения как единица анализа исторической личности в контексте психолого - акмеологической науки / И.В. Калинин //

Акмеология: личностное и профессиональное развитие: Материалы международной научной конференции 7-8 октября 2004 г. – В РАГС г. Москва. М.: Издательский Дом «ЭКО», ООО «ПКЦ Альтекс», 2004. – С. 73-76.

55. Калинин, И.В. Подбор субъектами политической деятельности своего ближайшего окружения как интересубъектный феномен / И.В. Калинин // Актуальные проблемы региональной социологии: политическая осень 2004: Материалы IV научно-практической конференции / ред. кол.: Е.И. Морозов, Н.В. Дергунова, Е.П. Займалин, О.В. Шиняева. – Ульяновск : УлГТУ, 2005. – С. 35-40.

56. Калинин, И.В. Стратегии подбора кадров как стилевая характеристика управленческой деятельности руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. Наук 19.00.05 / Калинин Игорь Викторович – М., 1996. – 26 с.

57. Калинин, И.В. Ценности обладания и бытия как основа для построения классификации руководителей / И.В. Калинин, Ю.В. Резниченко // Специальный выпуск Известий СНИЦ РАН «Актуальные проблемы психологии». – 2006. – № 4. – С. 237-243.

58. Калинин, И.В. Ценностные детерминанты как основа для построения типологий руководителя / И.В. Калинин. О.В. Кобелева // Мат. док. молодых ученых на 3-ей молодежной научно-практической конференции в Ульяновске. 22апреля 1994 г. – Ульяновск, 1994. – С. 75-77.

59. Калинин, И.В., Феномен «свои» - «чужие» в контексте проблем подбора субъектами управления своего ближайшего окружения как объект психолого – акмеологического исследования / И.В. Калинин // Акмеология: личностное и профессиональное развитие: Материалы международной научной конференции 7-8 октября 2004 г. В РАГС г. Москва. – М. : Издательский Дом «ЭКО», ООО «ПКЦ Альтекс», 2004. – С. 166-168.

60. Капецио, П. Команды, которые выигрывают / П. Капецио; Пер. с англ. А. Пауль. – М.: ООО «Издательство Астрель»: ООО «Издательство АСТ», 2005. – 95 [1] с.

61. Карпов, А.В. Исследование личностных детерминант карьерных предпочтений руководителей / А.В. Карпов, Н.В. Субботина // Вестник Ярославского Государ-

ственного Университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2012. – №4. – С. 77-80.

62. Карпов, А.В. Личностные особенности руководителей девиантных организаций / А.В. Карпов // Журнал Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – №4. – С.31-34.

63. Карпов, А.В. Психология труда: учебник для бакалавров / А.В. Карпов [и др.]. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 350 с.

64. Карпов, А.В. Психология управленческой деятельности: монография / А.В. Карпов, Н.Г. Трещенко. – Казань: Изд-во Института экономики управления и права «Тэглемат», 2006. – 288 с.

65. Кашапов, М.М. Основы конфликтологии: Учебное пособие. / М.М. Кашапов. – Ярославль : ЯрГУ, 2006. – 116 с.

66. Климов, Е.А. История психологии труда в России: Учебное пособие. / Е.А. Климов, О.Г. Носкова. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.

67. Ключева, Н.В. Внешнее консультирование и его значение для управления организацией. / Н.В. Ключева // Журнал Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2007. – №4. – С. 34-42.

68. Ключева, Н.В. Организационное консультирование. Учебное пособие /Н.В. Ключева. – Ярославль: ЯрГУ, 2009. – 138 с.

69. Ковалев, С.В. Психология современной семьи / С.В. Ковалев. – М.: Просвещение, 1998. – 208 с.

70. Козлов, В.В. Групповая работа. Стратегии и методы исследования: Учеб. пособие / В.В. Козлов. – Изд-во Психотерапия, 2007. – 224 с.

71. Корниенко, В.И. Формирование управленческих команд нового поколения / В.И. Корниенко. – М.:Изд-во РАГС, 2000. – 262 с.

72. Кочетова, Т.В. Исследование взаимосвязей стратегий статусного поведения и доминирующего стиля руководства в бизнес-организации / Т.В. Кочетова, О.А. Федоткин // Психологическая наука и образование. – 2011. – №2. – С. 51-60.

73. Краткий психологический словарь-хрестоматия / Составитель Б.М. Петров. Под ред. Проф. К.К. Платонова. – М., «Высшая школа». – 1974. – 134 с.

74. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие / Р.Л. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 542 с.
75. Кричевский, Р.Л. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. — М. : Аспект Пресс, 2001.— 318 с.
76. Кудряшова, Е.В. Лидер и лидерство: исследования в современной западной общественно-политической мысли / Е.В. Кудряшова. – Архангельск : Из-во при-морск. междунар. Пед. ун-та им. М.В. Ломоносова, 1996. – 252 с.
77. Кулешова, Е.Н. Формирование модуса «быть» и смысложизненных ориентаций студентов-психологов / Е.Н. Кулешова // Психологические проблемы смысла жизни и акме: Электронный сборник материалов XVI Симпозиума / Под ред. Г.А. Вайзер, Н.В. Кисельниковой, Т.А. Поповой. – М.: УРАО, «Психологический институт», 2011. – С. 246 – 249. URL: http://www.1060.ru/upload/fm/Biblioteka/statya_5.pdf (дата обращения 15.12.14).
78. Куницына, В.Н. Межличностное общение: Учебник для вузов / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.
79. Леонтьев, Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д.А. Леонтьев. - М. : Смысл, 1992. – 17 с.
80. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. / Д.А. Леонтьев.– М.: Смысл, 2003.- 487 с.
81. Леонтьев, Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени [Электронный ресурс] / Д.А. Леонтьев. – электрон, ст. URL: <http://psychology.net.ru/articles/content/1089228298.html> (дата обращения 12.12.2013)
82. Леонтьев, Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д.А. Леонтьев // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 4-36.
83. Лидер и его команда. Практика работы тренеров и консультантов в организациях / под ред. Н.В. Ключевой. СПб. : Речь, 2008. – 208 с.
84. Лэнгле, А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности / А. Ленгле // Вопр. психол. – 2004. – № 4. – С. 3–21.
85. Лэнгле, А. Жизнь наполненная смыслом [Электронный ресурс] / А. Лэнгле. –

- М.: Генезис. – 2004. URL: <http://psylib.org.ua/books/lenge01/index.htm> (дата обращения 21.08.2014).
86. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 2006. – 794 с.
87. Максвелл, Дж. Шеф и его команда / Дж. Максвелл. – СПб: Питер Ком, 1998. – 256 с.
88. Маркова Е.В. Понятие коллективного субъекта профессиональной деятельности / Е.В. Маркова // Психология труда: учебник для бакалавров / А.В. Карпов [и др.]; под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2014. – С. 237-249.
89. Марютина, Т.М. Психофизиология [Электронный ресурс] / Т.М. Матюрина. – МППГУ, 2004. URL: <http://www.ido.rudn.ru/psychology/psychophysiology/5.html> (дата обращения 20.12.2014).
90. Маслоу, А. Психология бытия / А. Маслоу; пер. с англ. — М. : Рефл-бук; Киев: Вак-лер, 1997.— 304 с.
91. Маслоу, А. Самоактуализация / А.Маслоу // Психология личности. Тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. — М. : Изд-во МГУ, 1982.— С. 108-118.
92. Медова, А.А. Сознание в модусе времени: Монография / А.А. Медова. – М.: NOTA BENE, 2014. – 220 с.
93. Медова, А.А. Теория модальности. Междисциплинарное исследование содержание понятий «модус» и «модальность» / А.А. Медова. - LAMBERT Academic Publishing, 2011. – 280 с.
94. Мельничук, А.С. Акмеологические ценности в контексте риска / А.С. Мельничук // Акмеология. – 2012. – №4 (44). – С. 63-86.
95. Мельничук, А.С. Представления о стратегиях поведения различных типов руководителей в ситуации конфликта / А.С. Мельничук // Акмеология. – 2013. – №1(45). – С. 43-46.
96. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – М. : Дело, 2005. – 720 с.
97. Морозов, А.В. Социальная психология: Учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. – М. : Академический

Проект, 2003. – 336 с.

98. Нарышкин, А.В. Структура образа мира человека и соотношение понятий «знак» - «символ», «значение» - «смысл» / А.В. Нарышкин // Вопросы психологии. – 2005. – №1. – С. 88-99.

99. Наследов, Д.А. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: Учебное пособие / Д.А. Наследов. – 3-е изд., стереотип. – СПб. : Речь, 2008. – 392 с.

100. Немов, Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р.С. Немов / Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1984. – 200 с.

101. Нестик, Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях / Т.А. Нестик. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 296 с.

102. Общая психология. Словарь / Под. ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко. Под общ. ред. А.В. Петровского. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 176 с.

103. Оконешникова, О.В. Методика изучения согласованности представлений о совместной деятельности управленческого коллектива / О.В. Оконешникова // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хащенко. – М. : ИП РАН, 1990. – С. 133-140.

104. Оллпорт, Г. Личность в психологии / Г. Оллпорт. – М.: КСП+; СПб.: Ювента, 1998. – 345 с.

105. Папулов, П.А. Кадры управления производством / П.А. Папулов.- М. : Экономика, 1985. – 160 с.

106. Парыгин, Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. — М. : Мысль, 1971. — 347 с.

107. Петровский, А.В. Основы теоретической психологии / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 528 с.

108. Петровский, А.В. Психологическая теория коллектива / А.В. Петровский. – Научн.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. –

М. : Педагогика, 1979. – 240 с.

109. Пискуровская, Е.Г. Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах / Е.Г. Пискуровская. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 48 с.

110. Пискуровская, Л.Г. Социально-психологический мониторинг отбора руководителей высшего звена управления: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Пискуровская Лидия Гордеевна. – Самара 2006. – 25 с.

111. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: Учеб. пособие для учеб. заведений профтехобразования / К.К. Платонов. – М.: Высш. шк., 1984. – 174 с.

112. Погодина, А.В. Социально-психологическая ситуация как характеристика уникальности образовательного учреждения // А.В. Погодина, М.Л. Котляр / Психологическая наука и образование. – 2014. – № 2. – С. 320-333.

113. Поддубный, С.Е. Методика диагностики совместимости личности и малой группы / С.Е. Поддубный // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хашченко. – М. : ИП РАН, 1990. – С. 21-29.

114. Поддьяков, А.Н. Исследовательское поведение: стратегии познания, помощь, противодействие, конфликт / А.Н. Поддьяков. – М., 2000. – 266 с.

115. Поддьяков, А.Н. Психология конкуренции в обучении / А.Н. Поддьяков – Издательский дом ГУ ВШЭ М., 2006. – 231 с.

116. Попов, Г.Х. Эффективное управление / Г.Х. Попов. – М. : Экономика, 1985. – 336 с.

117. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие / редактор-составитель Д.Я. Райгородский. – Самара. : Издательский Дом «БАХРА-М», 2005. – 672 с.

118. Пызин, В.А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. Политическая профессиология. / В.А. Пызин. – М.: РАГС, 1996. – 142 с.

119. Резников, В.Е. Методика оценки социально-психологического климата в бригаде / В.Е. Резников // Методики социально-психологических исследований лич-

- ности и малых групп / Отв. ред. А.П. Журавлев, Е.В. Журавлева. – М. : ИП РАН, 1995. – С. 62-73.
120. Резниченко, Ю.В. Социально-психологические характеристики ценностно-смысловой сферы субъектов управления: автореф. дис. ... канд. психол. наук 19.00.05 / Резниченко Юлия Владимировна. – Ярославль 2008. – 27 с.
121. Рокич, М. Природа человеческих ценностей / М. Рокич // Нью-Йорк, Свободная пресса. – 1973. – С. 20-28.
122. Румянцева, В.И. Методика диагностики психологической совместимости спортивных команд / В.И. Румянцева, В.А. Олефир // Методики социально-психологических исследований личности и малых групп / Отв. ред. А.П. Журавлев, Е.В. Журавлева. – М. : ИП РАН, 1995. – С. 120-130.
123. Садыков, Г.И. «Иметь или Быть»? Кризис социально-психологической идентичности как ответ на вызов нового уклада / Г.И. Садыков // Вестник Томского Государственного Университета. История. – 2009. – №2 (6). – С. 101-104.
124. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под. ред. В.А. Ядова. – Л. : Наука, 1979. – 264 с.
125. Сартан, Г.Н. Тренинг командообразования / Г.Н. Сартан. – СПб. : Речь, 2005. – 187 с.
126. Селезнева, Е.В. Оптимизация позиции участников организационного взаимодействия / Е.В. Селезнева // Акмеология. – 2012. – № 4 (44). – С. 60-62.
127. Селезнева, Е.В. Человек в пространстве организационных взаимодействий / Е.В. Селезнева // Мир психологии. – 2012. – № 4. – С. 186-196.
128. Серван – Шрейбер, Ж.-Л. Ремесло предпринимателя. Десять портретов предпринимателей / Ж.-Л. Серван – Шрейбер. – М. : Международные отношения, 1993. – 248 с.
129. Серый, А.В. Яницкий, М.С. Ценностно-смысловая сфера личности [Электронный ресурс] : Учебное пособие / А.В. Серый, М.С. Яницкий . – Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 1999. URL: <http://window.edu.ru/resource/842/67842> (дата обращения 12.12.2013).
130. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии /

Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2006. – 350 с.

131. Синягин, Ю.В. Особенности восприятия руководителем личностно-профессиональных характеристик сотрудников в ходе командного взаимодействия [Электронный ресурс] / Ю.В. Синягин, И.В. Калинин // Материалы научной сессии, посвященной 75-летию академика А.А. Бодалева / под общей редакцией А.А. Деркача – М.: Луч, 1998. URL: <http://akmeolog.narod.ru/bodalev.htm> (дата обращения 14.12.2013).

132. Синягин, Ю.В. Психологические закономерности формирования руководителем своего окружения в организации / Ю.В. Синягин. – М., Ульяновск, 1996. – 145 с.

133. Синягин, Ю.В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды: Монография / Ю.В. Синягин. – М., 2000. – 272 с.

134. Синягин, Ю.В. Формирование управленческой команды: объективные и субъективные составляющие [Электронный ресурс] / Ю.В. Синягин // Директор школы. – 2009. – № 6. URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/direktor/msg/177658.html> (дата обращения 14.12.2013).

135. Сластенин, А.В. Педагогика / А.В. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

136. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров; редкол.: А.А. Гусев и др. – М.: Сов. Энциклопедия, 1987. – 1600 с.

137. Совместная деятельность: Методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. – М.: Наука, 1988. – 232 с.

138. Современный психологический словарь / сост. и общ. Ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: АСТ; СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2007. – 490 с.

139. Соловова, Н.А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Соловова Надежда Алексеевна. – Самара 2006. – 24 с.

140. Социальная психология личности / отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Шорохова. – Издательство «Наука», 1979. – 344 с.

141. Социальная психология: Учеб. Пособие для студ. Высш. Учебн. Заведений /

- А.Н. Сухов, А.А. Бодалев, В.Н. Казанцев и др.; под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. – 2-е изд., исп. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 600 с.
142. Спасенников, В.В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости / В.В. Спасенников // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Хащенко. – М. : ИП РАН, 1990. – С. 46-58.
143. Спиноза, Б. Избранные произведения. В 2 томах. – Т. 1 / Под ред. В. Покровской. – М. : Гос. Изд-во Политической литературы, 1957. – 632 с.
144. Столяренко, Л.Д. Социальная психология / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 476 с.
145. Субботина, Л.Ю. Проблема критериев профессионального отбора / Л.Ю. Субботина // Ярославский психологический вестник. – 2008. – № 24. – С. 61-64.
146. Таунсенд, Р. Секреты управления, или как удержать компании от подавления инициативы людей и снижения прибыли / Р. Таунсенд. – М. : Интерконтакт, 1991. – 436 с.
147. Тейлор, Ш. Социальная психология / Ш. Тейлор, Л. Пипло, Д. Сирс. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 767 с.
148. Толочек, В.А. Современная психология труда: Учебное пособие / В.А. Толочек. – СПб. : Питер, 2006. – 479 с.
149. Томпсон, Л. Создание команды / Лей Томпсон ; пер с англ. – М. : Вершина, 2006. – 544 с.
150. Узнадзе, Д.Н. Установка у человека. Проблема объективации / Д.Н. Узнадзе // Психология личности в трудах отечественных психологов. — СПб.: Питер, 2000. — С. 87-91.
151. Федина, Ю.В. Аксиология отечественной педагогики: сущность и содержание [Электронный ресурс] / Ю.В. Федина // Третьи покровские образовательные чтения. Отв. ред. В.А. Беляева. Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2005. URL: <http://www.rsu.edu.ru/~pedag/3/32.htm> (дата обращения 14.12.2013).

152. Фетискин, В.В. Быть, имея и быть, реализуя (физическая и духовная формы существования человека) / В.В. Фетискин // Личность. Культура. Общество. – 2003. – спец.вып. 1-2 (19-20). – С.263-268.
153. Филиппов, А.В. Работа с кадрами: психологический аспект / А.В.Филиппов. – М. : Экономика, 1990. — 168 с.
154. Флоровский, С.Ю. Репрезентация отношений с партнерами по совместной управленческой деятельности в сознании руководителей / С.Ю. Флоровский // Человек. Сообщество. Управление. – 2013. – №1. – С. 110-126.
155. Флоровский, С.Ю. Руководители как субъекты совместной управленческой деятельности: психологические «помехи» развития / С.Ю. Флоровский // Акмеология. – 2015. – №3(55). – С.170-172.
156. Флоровский, С.Ю. Совместная управленческая деятельность руководителей как источник угроз для безопасности организации / С.Ю. Флоровский // Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – №3. – С. 4-13.
157. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель; пер. с нем. – М. : Генезис, 2002. – 400 с.
158. Франкл, В. Поиск смысла жизни и логотерапия / В. Франкл // Психология личности. Тексты. – М. : МГУ - 1982. – С. 118-126.
159. Фромм, Э. «Иметь» или «Быть» / Э. Фромм ; пер. с нем. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. – 314 с.
160. Фромм, Э. Бегство от свободы / Э. Фромм ; пер. с англ. – М. : Академический проект, 2007. – 272 с.
161. Фромм, Э. Искусство любить / Э. Фромм ; пер. с англ.; под ред. Д.А. Леонтьева. – 2-е изд. – СПб. : Издательский Дом «Азбука – классика», 2007. – 224 с.
162. Фромм, Э. Психоанализ и этика / Э.Фромм. – М. : Республика, 1993. – 415 с.
163. Хасина, П.Л. Роль состав команды и динамика ее эффективности / П. Л. Хасина // Вопросы психологии. – 2009. – N 4. – С. 91-98.
164. Чернышев, А.С. Комплексная методика комплектования молодежных групп / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев // Социально-психологические методы

- практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.Л.Журавлев, В.А.Хашченко. – М.: ИП РАН, 1990. – 205 с.
165. Чернышов, А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива / А.С. Чернышов, А.С. Крикунов. – Воронеж. : ВГУ 1991. – 164 с.
166. Четвертаков, С. Иерархия потребностей по А.Маслоу - общая теория мотивации для социального [Электронный ресурс] / С. Четвертаков. URL: <http://sergeychet.narod.ru/socio/motiv/M62.html> (дата обращения 14.12.2013).
167. Чирикова, А.Е. Человек больше богатства (этика лидеров бизнеса) / А.Е.Чирикова // Социологические исследования. – 1997. – № 11. – С. 78-90.
168. Чудновский, В.Э. Смысл жизни: проблема относительной эмансипированности от «внешнего» и «внутреннего» / В.Э. Чудновский // Психол. журнал. — 1995. — Т. 16. — №2. —С. 15-26.
169. Шамионов, Р.М. Жизненные ценности и социально-психологические установки на различных этапах профессиональной социализации юристов / Р.М. Шамионов // Известия саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2013. – №4 (8). – С. 353-358.
170. Шамионов, Р.М. Личность как субъект отношений и взаимоотношений / Р.М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2011. – Т.11. – №1. – С. 94-99.
171. Шамионов, Р.М. Профессиональная социализация и проблема категоризации другого / Р.М. Шамионов // Социология образования. – 2012. – №10. – С. 75-86.
172. Шледер, Б. Структура ценностных ориентаций. Эмпирическое исследование / Б. Шледер // Иностранная психология. – 1994. – Т.2. – № 2 (4). – С. 47-56.
173. Шпрангер, Э. Основные идеальные типы индивидуальности / Э.Шпрангер // Психология личности. Тексты / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. - М., 1982. – С. 55-60.
174. Шулер Х. Отбор персонала / Х. Шулер // Иностранная психология. – 1994. – Том 2 – №1(3). – 39 с.
175. Щербинина, В.В. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами (Подбор, расстановка, рацион. использ.) / В.В. Щербинина, Л.Б. Садовникова. –

Кишинеv, 1989. – 148 с.

176. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации как динамическая система [Электронный ресурс] / М.С. Яницкий. URL: <http://hpsy.ru/public/x2753.htm> (дата обращения 14.12.2013).

177. Alen, V.L. Intra-group, inter-group and inter-group: constraining levels of organization in social influence // Perspectives on Minority influence / Eds. Moscovici & E. Van Avermaet. – Cambridge University Press, 1985. – pp. 217-238.

178. Arrow, H. Stability, bistability, and instability in small group influence patterns // Journal of Personality and Social Psychology. – 1997. – № 72. – pp. 75-85.

179. Ballard, D.I., Seibold, D.R. Time Orientation and Temporal Variation Across Work Groups: Implications for Group and Organizational Communication // Western Journal of Communication. – 2000, Vol. 64. – № 2. – pp. 218-243.

180. Bass, B.M. Does the transactional – transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? // American Psychologist. – 1997, Vol. 52. – pp. 130-139.

181. Chemers, M. Leadership Effectiveness: An integrative review // Group Processes Blackwell Handbook of Social Psychology; Ed. by M.A. Hoog and S.Tindale. – London: Blackwell Publishing, 2003. – pp. 376-399.

182. De Dreu, C.K.W., Weingart, L.R. Contingency Theory of Task Conflict and Performance in Groups and Organizational Teams // International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working; Ed. By M.A. West, D. Tjosvold and G. Smith. – Chichester, UK: John Wiley, 2004. – pp. 151-166.

183. Duck, S. On the origin of the specious: are personal relationships really interpersonal states? / S. Duck, H. Sants // Journal of Social and Clinical Psychology. –1983. vol. 1 – №1. – pp. 27-41.

184. Duck, S. Social and personal relationships / Handbook of Interpersonal Communication; Miller G.R. and Knapp M.L. (Eds.). – Beverley Hills, CA, 1985. – pp. 312.

185. Gersick, C.J.G. Time and transition in work teams: Toward a new model of group development // Academy of Management Journal. – 1988. Vol. 31. – pp. 9 – 41.

186. Guzzo, R.A., Dickson, M.W. Teams in organizations: Recent research on perfor-

- mance and effectiveness // *Annual Review of Psychology*. – 1996. Vol. 47. – pp. 307-338.
187. Hausdorff, D. Preface // Erich Fromm. – N.Y., 1972. – 180 p.
188. Hersey, R., Blanshard, K. Management and organizational behavior. Utilizing human resources. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. 1982. – 345 p.
189. Herzberg, F. The Motivation to Work / F.Herzberg, B. Snyderman. – N.Y. Wiley, 1959. – 452 p.
190. Herzberg, F. Work and the Nature of Man / F. Herzberg 1966 / 1974. – 203 p.
191. House, J.R. «A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness», *Administrative Science Quarterly*. – vol. 16. – № 3 (September 1971). – pp. 321-338.
192. House, J.R. «A Path-Goal Theory of Leadership» / J.R. House, Mitchell // *Journal of Contemporary Business*. – vol. 3, – № 4 (August 1974). – pp. 81-97.
193. Inglehart, R. The Silent Revolution / Changing Values and Political Styles Among Western Publics Princeton. – University Press, 1977. – pp. 482.
194. Kelly, J.R., Karau, S.J. Group Decision Making: The Effect of Initial Preferences and Time Pressure // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 1999. Vol. 25. – №11 – pp. 1342-1354.
195. Kerr, N.L., Park, E.S. Group Performance in Collaborative and Social Delemma Tasks: Progress and Prospects // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology; Ed. By M.A. Hoog and S.Tindale. – London: Blackwell Publishing, 2003. – pp. 107-138.
196. Klages, H. Wertedynamik. Über die Wandelbarkeit des Selbstverständlichen. – Zürich: Edition Interform, 1988. – 56 s.
197. Klages, H. Wertwandel in der Bundesrepublik. Ideologie und Realitat. In: Waigel, T.& Eisenmann, P.(Hrsg.), Wertewandel in Staat und Gesellschaft. – München: Hanns-SeidelStiftung, 1986 – pp. 20-31.
198. Knapp, G. P. Erich Fromm (Köpfe des XX. Jahrhunderts, Vol. 97). – Berlin (Colloquium Verlag), 1982. – 95 p.
199. Längle, A. (Hsg.). Wege zum Sinn. Logotherapie als Orientierungshilfe / A. Längle. – München: Piper, 1985. – 214 s.

200. Längle, A. Sinnsuren. Dem Leben antworten / A. Längle. – St. Polten: NP-Buchverlag, 2000. – 101 s.
201. Längle, A. Viktor Frankl. Ein Porträt / A. Längle. – München: Piper, 1998. – 335 s.
202. Lee, H., Liebenau, J. Temporal effects of information system on business processes: focusing on the dimensions of temporality // Accounting, Management and Informational Technologies. – 2000. – №. 10. – pp. 157-185.
203. McGrath, J.E. Groups: Interaction and Performance. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1984 – 432 p.
204. McGrath, J.E. Time, interaction and performance (TIP): A theory of groups // Small Group Research. 1991. Vol. 22. – pp. 147-174.
205. Mellema, A., Bassili, J. N. On the relationship between attitudes and values: Exploring the moderating effects of self-monitoring and self-monitoring schematicity. Personality and Social Psychology Bulletin. – 1995. – №21. – pp. 885-892.
206. Meulemann, H. Value Change in West Germany, 1950-1980: Integrating the Empirical Evidence // Social Science Information 1983. – № 22. – pp. 777-800.
207. Moreland, R.L., Hoog, M.A., Hains, S.C. Back to the future: Social psychological research on groups // Journal of Experimental Social Psychology. 1994. Vol. 30. – pp. 527-555.
208. Oldemeyer, E. Zum Problem der Umwertung von Werten. In: Ropohl G. und andere. Masstabe der Technikbewertung. Vortage und Diskussionen. Dusseldorf: VDI. 1978. – pp. 11-65.
209. Rokeach, M. Belef, Attitudes and Values. San Francisco: Josey-Bass Co, 1968. – 214 p.
210. Schaar, J.H. Escape from Authority. The Perspective of Erich Fromm. N.Y., 1964. – 349 p.
211. Schwartz, S.H. Are there universal aspects in the content and structure of values? / S.H. Schwartz // Journal of Social Issues, 50 – 1994. – pp. 19-45.
212. Schwartz, S.H. Basic human values: Their content and structure across Human values / In A. Tamayo, J.B. Porto(Eds.). – 2005. – pp. 56-95.
213. Shaw, M.E. Group dynamics: the psychology of small group behavior / M.E. Shaw.

– N.Y., McGraw-Hill, 1971. – 107 p.

214. Tajfel, H. Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. – London: Academic Press, 1978. – 474 p.

215. Thomas, K. Conflict and conflict management / Handbook of Industrial and Organizational Psychology; In M. Dunnette (ed.). – 1976. – pp. 889-935.

216. Thomas, K.W., Kilmann, R.H. Comparison of four instruments of conflict behavior // Psychological Reports, 42 – 1978 – pp.1139-1145.

217. Thomson, A., 2009: Erich Fromm – Explorer of the Human Condition. New York and London (Palgrave Macmillan), 2009. – 175 p.

218. Tindale, R. S. et al. (Eds.), Social Psychological Applications of Social Issues: Theory and Research on Small Groups . New York: Plenum Press, 1998. – pp. 205-228.

219. Vroom, V., Yetton, P. Leadership and decision-making. – Pittsburgh: Univ. of Pittsburgh Press, 1973. – 233 p.

220. Yukl, G.A. Leadership in organizations Englewood Cliffs. – Prentice-Hall N.Y., 1981. – 338 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ**Приложение 1****Анкета для руководителя группы**

Ф.И.О. _____
 Настоящее место работы _____
 Пол _____
 Возраст _____
 Образование _____
 Название должности _____
 Стаж работы на управленческих должностях _____
 Стаж работы в последней управленческой должности _____
 Какой по счету с начала трудовой деятельности является настоящая должность _____
 Сколько человек в вашем непосредственном подчинении _____
 Среди них: женщин _____
 Мужчин _____
 Сколько лиц старше Вас по возрасту в Вашем подчинении _____
 Младше Вас по возрасту в Вашем подчинении _____
 Сколько иерархических звеньев до первого лица организации _____
 Сколько у Вас детей _____
 Возраст детей _____
 Каким ребенком в семье вы были сами (подчеркнуть):
 Единственным
 Старшим
 Средним
 Младшим

Насколько старше «+» / младше «-» братья _____
 Насколько старше «+» / младше «-» сестры _____

Ответьте на вопросы:

1. Как Вы себя чувствовали во время задания? _____
2. Кто на Ваш взгляд оказал наибольшее влияние на решение поставленной задачи? _____
3. Считаете ли, что Вы справились со своей ролью? _____
4. Хотели бы Вы второй раз стать руководителем этой команды? _____
5. Удовлетворены ли Вы работой Вашей группы? _____
6. Кого бы Вы могли выделить как сильное звено? _____
7. Кого бы Вы могли выделить как слабое звено? _____
8. Кого бы Вы хотели заменить в Вашей команде? _____
9. Хотели бы Вы кого-нибудь добавить в Вашу команду? _____ (Если да, то кого?)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГРУППЫ

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА» если Ваше поведение соответствует утвердительному ответу на вопрос, и «НЕТ» если не соответствует.

1. Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи?

2. Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи?
3. Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи?
4. Ответственно ли все подошли к выполнению задания?
5. Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи?
6. Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания?
7. Все ли были заняты решением поставленной задачи?
8. Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи?
9. Сколько Вы вложили в групповую деятельность, при решении поставленной задачи?
(ничего 3-2-1-0-1-2-3 все что мог)
10. Сколько Вы получили от группы сегодня? (ничего 3-2-1-0-1-2-3 очень много)
11. Ваш стиль руководства команды можно назвать (подчеркнуть 1 из 3-х)

Авторитарным
Демократическим
Попустительским

Зачеркните нужную цифру:

В процессе работы руководитель группы в большей мере был ориентирован на:

- А) свою результативность: 0 10 20 –30-40-50-60-70-80-90-100%
- Б) результативность команды 0 10 20 –30-40-50-60-70-80-90-100%
- В) мою результативность 0 10 20 –30-40-50-60-70-80-90-100%

Зачеркните нужную цифру: При этом он

- Содействовал 0 10 20 –30-40-50-60-70-80-90-100%
- Противодействовал 0 10 20 –30-40-50-60-70-80-90-100%

Анкета для членов групп

Ф.И.О. _____
 Настоящее место работы _____
 Пол _____
 Возраст _____
 Образование _____
 Стаж работы на управленческих должностях _____
 Стаж работы в последней управленческой должности _____
 Какой по счету с начала трудовой деятельности является настоящая должность _____
 Сколько человек в вашем непосредственном подчинении _____
 Среди них: женщин _____
 Мужчин _____
 Сколько лиц старше Вас по возрасту в Вашем подчинении _____
 Младше Вас по возрасту в Вашем подчинении _____
 Название должности _____
 Сколько иерархических звеньев до первого лица организации _____
 Каким ребенком в семье вы были сами (подчеркнуть):
 Единственным, Старшим, Средним, Младшим
 Насколько старше «+» / младше «-» братья _____
 Насколько старше «+» / младше «-» сестры _____

1. Как Вы себя чувствовали во время задания?

 2. Кто на Ваш взгляд оказал наибольшее влияние на решение поставленной задачи?(Ф.И.О.) _____
 3. Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды?

 4. Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? (если «Да», то напишите Ф.И.О.) _____
 5. Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью?

 6. Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды?

-
7. Сколько Вы вложили в групповую деятельность, при решении поставленной задачи? (ничего 3-2-1-0-1-2-3 все что мог)
 8. Сколько Вы получили от группы сегодня? (ничего 3-2-1-0-1-2-3 очень много)

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА» если Ваше поведение соответствует утвердительному ответу на вопрос, и «НЕТ» если не соответствует.

1. Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи?
2. Какой язык в общении с Вами предпочел Ваш руководитель?
 - а) Краткий, ясный, точный,
 - б) Эмоциональный, образный, с намеками и подтекстом
3. Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений?
4. Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи?
5. Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды?
6. Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении постав-

ленной цели?

7. Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель?
8. Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался?
9. Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу?
10. Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды?
11. Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель?
12. Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания?
13. Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи?
14. Любит ли Ваш руководитель сложную работу?
15. Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания?
16. Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам?
17. Уверен ли был руководитель в себе?
18. Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания?
19. Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений?
20. Как Вы думаете готов ли руководитель вашей команды сменить стиль руководства?

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГРУППЫ

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА» если Ваше поведение соответствует утвердительному ответу на вопрос, и «НЕТ» если не соответствует.

12. Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи?
13. Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи?
14. Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи?
15. Ответственно ли все подошли к выполнению задания?
16. Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи?
17. Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания?
18. Все ли были заняты решением поставленной задачи?
19. Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи?
20. Стиль руководства руководитель команды можно назвать (подчеркнуть 1 из 3-х)

Авторитарным

Демократическим

Попустительским

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА» если Ваше поведение соответствует утвердительному ответу на вопрос, и «НЕТ» если не соответствует.

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения.
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе
4. Вы обычно много времени уделяете своей работе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче попросит за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Закончивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятность?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта – бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?
33. Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
34. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
35. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
36. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных убеждений?
37. Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?
38. Стремление к результату в любом деле – Ваша отличительная черта?
39. Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?
40. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них двумя способами: «ДА» если Ваше поведение соответствует утвердительному ответу на вопрос, и «НЕТ» если не соответствует.

1. Вы согласны, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела.
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют зарабатывать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в Вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми - наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, что бы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти – это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни – быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги «не пахнут» и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?
34. Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?
35. Власть может заменить Вам многие другие ценности?
36. Вам обычно удается накопить нудную сумму денег?
37. Труд- наибольшая ценность для Вас?
38. Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?
39. Вы согласны ущемит свободу, что бы обладать властью?
40. Наиболее сильное потрясение для Вас – отсутствие денег?

Анкета, направлена на выявление модусных предпочтений

Ф.И.О.

ИНСТРУКЦИЯ: Выберите из предлагаемых ниже биполярных утверждений тот полюс, который в наибольшей мере соответствует вашей точке зрения. После этого обведите в средней колонке ту цифру, которая отражает степень выраженности вашей точки зрения.

| | | |
|--|---------------|---|
| Главное результат, а не процесс | 3-2-1-0-1-2-3 | Главное процесс, а не результат |
| Живи не прошлым, а завтрашним днем | 3-2-1-0-1-2-3 | Живи не прошлым, а настоящим днем |
| Не в деньгах счастье | 3-2-1-0-1-2-3 | Были бы деньги, а честь найдём |
| Лучше синица в руках, чем журавль в небе | 3-2-1-0-1-2-3 | Лучше журавль в небе, чем синица в руках |
| Кто занимается многим, не знает ничего | 3-2-1-0-1-2-3 | Кто многим занимается, тот много знает |
| Готовь сани летом, а зимой телегу. | 3-2-1-0-1-2-3 | Живут один раз: не потом, а сейчас |
| Главное не победа, а участие | 3-2-1-0-1-2-3 | Главное не участие, а победа |
| Лучше узнать истину наполовину, но собственными силами, чем узнать ее целиком, но узнать с чужих слов... | 3-2-1-0-1-2-3 | Лучше узнать истину целиком с чужих слов, чем узнать ее только наполовину собственными силами |
| Не расходом богатеют, а приходом | 3-2-1-0-1-2-3 | Не приходом люди богатеют, а расходом |
| О будущем говорить - чертей смешить | 3-2-1-0-1-2-3 | Думай к вечеру, что делать по утру |
| К неизвестному нет влечения | 3-2-1-0-1-2-3 | Неизвестное вызывает интерес |
| Нечестные деньги во благо не идут | 3-2-1-0-1-2-3 | Деньги не пахнут |

Тест на определение предпочитаемой групповой роли М.Белбина (в адаптации А.Г.Шмелева, 2001)

ИНСТРУКЦИЯ: В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые по вашему мнению лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

ОПРОСНИК

1. Что по моему мнению я могу привнести в групповую работу:
 - а) Я быстро нахожу новые возможности.
 - б) Я могу работать хорошо со множеством идей.
 - в) У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.
 - г) У меня получается помогать другим людям выдвигать их идеи.
 - д) Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.
 - е) Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - ж) В привычной обстановке я работаю быстро.
 - з) У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это то, что:
 - а) Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено
 - б) Я даю слишком большую свободу людям, точку зрения которых я считаю обоснованной.
 - в) У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появятся новые идеи.
 - г) Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
 - д) Если мне нужно что-то достичь, я бываю авторитарен.
 - е) Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.
 - ж) Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.
 - з) Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:
 - а) Я влияю на людей, не подавляя их.
 - б) Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.
 - в) Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.
 - г) У меня всегда есть оригинальные идеи.
 - д) Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.
 - е) Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.
 - ж) Окружающим нравится моя холодная рассудительность.
 - з) Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:
 - а) Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.
 - б) Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.
 - в) У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.
 - г) Я думаю, что у меня есть дар выполнять работу, как только ее план нужно приводить в действие.
 - д) У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.
 - е) Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

- ж) Я готов устанавливать контакты и вне группы.
 - з) Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо
5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:
- а) Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.
 - б) Мне нравится находить практическое решение проблемы.
 - в) Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.
 - г) Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.
 - д) У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.
 - е) Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работ.
 - ж) Мне нравится сосредоточивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.
 - з) Мне нравится работать в области, где я могу применить свое воображение и творческие способности.
6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:
- а) Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не разработаю свою линию поведения.
 - б) Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если оно мне несимпатично.
 - в) Я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом уменьшить объем работы.
 - г) Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.
 - д) Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.
 - е) Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.
 - ж) Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.
 - з) Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.
7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:
- а) Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.
 - б) Некоторые люди критикуют меня за то, что слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.
 - в) Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.
 - г) Мне очень быстро все надоедает и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.
 - д) Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.
 - е) Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.
 - ж) Я понимаю, что требую от других сделать то, что сам сделать не могу.
 - з) Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, что мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Приложение 5

Методика ценностных ориентаций М. Рокича

Инструкция: Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед на второе место. Затем продолжите то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Затем в третьем столбце поставит напротив каждой ценности меру реализованности ее в Вашей жизни (%). Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Список А

| | | |
|--|--|--|
| активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни) | | |
| жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом) | | |
| здоровье (физическое и психическое) | | |
| интересная работа | | |
| красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве) | | |
| любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком) | | |
| Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений) | | |
| наличие хороших и верных друзей | | |
| общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе) | | |
| познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие) | | |
| продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей) | | |
| развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование) | | |
| развлечения (приятное, необременительное времяпровождение, отсутствие обязанностей) | | |
| свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках) | | |
| счастливая семейная жизнь | | |
| счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом) | | |
| творчество (возможность творческой деятельности) | | |
| уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений) | | |

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед на второе место. Затем продолжите то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Затем в третьем столбце проставит напротив каждой ценности меру реализованности ее в Вашей жизни (%). Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Список Б

| | | |
|---|--|--|
| аккуратность (чистоплотность), умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | | |
| воспитанность (хорошие манеры) | | |
| Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания) | | |
| Жизнерадостность (чувство юмора) | | |
| Исполнительность (дисциплинированность) | | |
| Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) | | |
| Непримиримость к недостаткам в себе и других | | |
| Образованность (широта знаний, высокая общая культура) | | |
| Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово) | | |
| Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения) | | |
| Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина) | | |
| Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | | |
| Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями) | | |
| Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения) | | |
| Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки) | | |
| Честность (правдивость, искренность) | | |
| Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе) | | |
| Чуткость (заботливость) | | |

«Ориентация на задачу»

Инструкция: Для того чтобы быть успешным, какую из двух предложенных альтернатив Вы склонны предпочесть? (Оцените ее на то количество баллов, которое стоит слева или справа от “0”. При этом сам “0” выбирать нельзя)

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Реализация собственной «кровной идеи» | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства |
| Дело, не имеющее особого смысла, однако все же входящее в круг должностных обязанностей | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, однако выгодное в материальном плане |
| Дело важное не только для начальства, но содержащее в себе собственные интересы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело, не имеющее особого смысла, однако все же входящее в круг должностных обязанностей |
| Реализация собственной «кровной идеи» | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, однако выгодное в материальном плане |
| Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, однако выгодное в материальном плане | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства |
| Дело, не имеющее особого смысла, однако все же входящее в круг должностных обязанностей | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Реализация собственной «кровной идеи». |
| Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело важное не только для начальства, но содержащее в себе собственные интересы |
| Дело важное не только для начальства, но содержащее в себе собственные интересы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Реализация собственной «кровной идеи». |
| Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело, не имеющее особого смысла, однако все же входящее в круг должностных обязанностей |
| Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, однако выгодное в материальном плане | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Дело важное не только для начальства, но содержащее в себе собственные интересы |

Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А.Маслоу)

Инструкция: какие условия профессиональной деятельности наиболее важны для Вас? Сравните пары по строкам таблицы (обведите одну цифру в каждой строке в зависимости от того, какое условие более важно для Вас).

| | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Размер заработной платы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Стабильность, надежность, безопасность положения |
| Стабильность, надежность, безопасность положения | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Культура общения. Психологический климат. |
| Размер заработной платы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Культура общения. Психологический климат |
| Стабильность, надежность, безопасность положения | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Престижность фирмы, должность. Власть, полномочия, перспективы карьеры. |
| Размер заработной платы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Престижность фирмы, должность. Власть, полномочия, перспективы карьеры |
| Стабильность, надежность, безопасность положения | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений. |
| Размер заработной платы | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений |
| Культура общения. Психологический климат | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Престижность фирмы, должность. Власть, полномочия, перспективы карьеры |
| Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Престижность фирмы, должность. Власть, полномочия, перспективы карьеры |
| Культура общения. Психологический климат | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений |

Приложение 8

Анкета, направленная на выявление ценностных предпочтений субъектов подбора
при комплектовании своих рабочих групп

ИНСТРУКЦИЯ:

Выберите из предлагаемых ниже биполярных утверждений тот полюс, который в наибольшей мере соответствует вашей точке зрения. После этого обведите в средней колонке ту цифру, которая отражает степень выраженности вашей точки зрения.

| | | | |
|---|--|---------------|---|
| 1 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых среди иных факторов условия труда является наиболее важным | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых среди иных факторов признание и уважение являются наиболее важными |
| 2 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных критически мыслить и творчески реагировать на решение проблем. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных объединять усилия группы и умеющих использовать ресурсы команды для достижения поставленных целей. |
| 3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, у которых материальная заинтересованность превалирует над желанием к саморазвитию и реализации своих способностей. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, у которых желание к саморазвитию и реализации своих способностей превалирует над материальной заинтересованностью. |
| 4 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых независимость и возможность принятия самостоятельных решений, более значимы, чем «чувство локтя» и хорошие отношения в группе. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых «чувство локтя» и хорошие отношения в группе более значимы, чем независимость и возможность принятия самостоятельных решений... |

| | | | |
|---|---|---------------|---|
| 5 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных мотивировать группу к конструктивным действиям по достижению цели. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей способных следовать своим знаниям и опыту вопреки требованиям (критики) других лиц. |
| 6 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, деятельность которых удобно контролировать и направлять в профессиональной деятельности. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав самостоятельных и независимых личностей, которые разделяют мои стремления и убеждения в определенных сферах жизнедеятельности. |
| 7 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных находить собственные, рациональные решения даже в ситуации, которые требуют простой исполнительности. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, которые склонны придерживаться четко заданных руководителем алгоритмов деятельности, находя в этом удовольствие. |
| 8 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, которые могут мыслить так же как и я. | 3-2-1-0-1-2-3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей с взаимодополнительными способностями для решения задач разных уровней. |

Ключ к анкете:

| | | | |
|---|-------|---------------|-------|
| 1 | Иметь | 3-2-1-0-1-2-3 | Быть |
| 2 | Быть | 3-2-1-0-1-2-3 | Иметь |
| 3 | Иметь | 3-2-1-0-1-2-3 | Быть |
| 4 | Быть | 3-2-1-0-1-2-3 | Иметь |
| 5 | Иметь | 3-2-1-0-1-2-3 | Быть |
| 6 | Иметь | 3-2-1-0-1-2-3 | Быть |
| 7 | Быть | 3-2-1-0-1-2-3 | Иметь |
| 8 | Быть | 3-2-1-0-1-2-3 | Иметь |

Приложение 9

Таблица 13

Сравнение эффективности взаимодействия команд, сформированных «под себя» и «под индивидуальность другого» (1 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|--|---|---|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители, формирующие команду под себя N=11 | Руководители команд сформированных другим руководителем n=12 | | |
| Эффективность | Время | 8,55 | 15,17 | 28,00 | 0,02 |
| Руководитель группы был ориентирован на: | на свою результативность | 12,86 | 11,21 | 56,50 | 0,55 |
| | на результативность команды | 14,09 | 10,08 | 43,00 | 0,15 |
| | на результативность члена группы | 12,82 | 11,25 | 57,00 | 0,55 |
| Руководитель группы оказывал | Содействие | 14,09 | 10,08 | 43,00 | 0,14 |
| | Противодействие | 10,36 | 13,50 | 48,00 | 0,24 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 14,68 | 9,54 | 36,50 | 0,05 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 11,73 | 12,25 | 63,00 | 0,84 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 13,59 | 10,54 | 48,50 | 0,23 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 12,32 | 11,71 | 62,50 | 0,83 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 12,55 | 11,50 | 60,00 | 0,63 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 15,91 | 8,42 | 23,00 | 0,01 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 13,27 | 10,83 | 52,00 | 0,34 |
| | Поощрял ли руководитель проявление инициа- | 12,91 | 11,17 | 56,00 | 0,54 |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|------|
| тивы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | | | | |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 11,86 | 12,13 | 64,50 | 0,89 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 11,27 | 12,67 | 58,00 | 0,62 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 11,14 | 12,79 | 56,50 | 0,51 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 12,27 | 11,75 | 63,00 | 0,85 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 12,36 | 11,67 | 62,00 | 0,80 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 10,91 | 13,00 | 54,00 | 0,40 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 13,00 | 11,08 | 55,00 | 0,17 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 10,09 | 13,75 | 45,00 | 0,19 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 14,73 | 9,50 | 36,00 | 0,05 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 9,86 | 13,96 | 42,50 | 0,15 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 11,73 | 12,25 | 63,00 | 0,81 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 12,00 | 12,00 | 66,00 | 1,00 |
| Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 11,77 | 12,21 | 63,50 | 0,87 |
| Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо | 11,55 | 12,42 | 61,00 | 0,73 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------|-------|-------|------|
| | решений? | | | | |
| | Как Вы думаете готов ли руководитель вашей команды сменить стиль руководства? | 9,00 | 14,75 | 33,00 | 0,04 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 12,27 | 11,75 | 63,00 | 0,82 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 13,00 | 11,08 | 55,00 | 0,43 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 11,09 | 11,91 | 56,00 | 0,76 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 11,77 | 12,21 | 63,50 | 0,82 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 11,18 | 12,75 | 57,00 | 0,50 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 10,59 | 13,29 | 50,50 | 0,33 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 12,95 | 11,13 | 55,50 | 0,45 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 13,27 | 10,83 | 52,00 | 0,31 |
| | Сколько Вы вложи в групповую деятельность? | 12,32 | 11,71 | 62,50 | 0,83 |
| | Сколько Вы получил от группы сегодня? | 13,05 | 11,04 | 54,50 | 0,47 |

Сравнение эффективности взаимодействия команд, сформированных «под себя» и «под индивидуальность другого» (2 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|---------------------------------------|---|--|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители, формирующие команду под себя N=6 | Руководители, команд сформированных другим руководителем n=8 | | |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 10,50 | 5,25 | 6,00 | 0,02 |
| Руководитель был ориентирован на: | на свою результативность | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,16 |
| | на результативность команды | 6,58 | 8,19 | 18,50 | 0,46 |
| | на результативность члена группы | 7,00 | 7,88 | 21,00 | 0,59 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 9,50 | 6,00 | 12,00 | 0,08 |
| | Противодействие | 7,42 | 7,56 | 23,50 | 0,94 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 7,50 | 7,50 | 24,00 | 1,00 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 7,83 | 7,25 | 22,00 | 0,79 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 7,67 | 7,38 | 23,00 | 0,89 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 8,17 | 7,00 | 20,00 | 0,60 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 8,08 | 7,06 | 20,50 | 0,62 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,16 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 8,58 | 6,69 | 17,50 | 0,35 |
| | Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоя- | 8,00 | 7,13 | 21,00 | 0,69 |

| | | | | |
|---|--------------|------|-------|-------------|
| тельности кого-либо из вашей команды? | | | | |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,13 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 9,58 | 5,94 | 11,50 | 0,09 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 9,42 | 6,06 | 12,50 | 0,12 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 6,58 | 8,19 | 18,50 | 0,46 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 9,42 | 6,06 | 12,50 | 0,12 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 10,00 | 5,63 | 9,00 | 0,04 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,13 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 7,42 | 7,56 | 23,50 | 0,94 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 7,92 | 7,19 | 21,50 | 0,74 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 7,83 | 7,25 | 22,00 | 0,79 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,13 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 8,25 | 6,94 | 19,50 | 0,54 |
| Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 7,33 | 7,63 | 23,00 | 0,89 |
| Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких- | 9,42 | 6,06 | 12,50 | 0,12 |

| | | | | | |
|-------------------------|--|--------------|------|-------|-------------|
| | либо решений? | | | | |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 9,75 | 5,81 | 10,50 | 0,07 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремились ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 9,50 | 6,00 | 12,00 | 0,08 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 9,50 | 6,00 | 12,00 | 0,08 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 10,00 | 5,63 | 9,00 | 0,04 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 7,00 | 7,88 | 21,00 | 0,59 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 8,50 | 6,75 | 18,00 | 0,33 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 7,83 | 7,25 | 22,00 | 0,78 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 7,17 | 7,75 | 22,00 | 0,76 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 10,50 | 5,25 | 6,00 | 0,01 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 7,25 | 7,69 | 22,50 | 0,83 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 8,58 | 6,69 | 17,50 | 0,38 |
| | Руководитель предпочел краткий, ясный и точный язык при общении. | 8,50 | 6,75 | 18,00 | 0,43 |
| | Руководитель предпочел эмоциональный язык при общении | 7,33 | 7,63 | 23,00 | 0,89 |

Сравнение эффективности взаимодействия команд, сформированных «под себя» и «под индивидуальность другого» (3 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|---------------------------------------|---|--|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители, формирующие команду под себя N=9 | Руководители, команд сформированных другим руководителем n=6 | | |
| | Количество собранных элементов | 10,56 | 4,17 | 4,00 | 0,01 |
| Руководитель был ориентирован на: | на свою результативность | 9,50 | 5,75 | 13,50 | 0,10 |
| | на результативность команды | 6,61 | 10,08 | 14,50 | 0,08 |
| | на результативность члена группы | 8,61 | 7,08 | 21,50 | 0,49 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 9,83 | 6,78 | 16,00 | 0,16 |
| | Противодействие | 7,28 | 9,08 | 20,50 | 0,41 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,84 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,80 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 9,83 | 5,25 | 10,50 | 0,03 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 8,67 | 7,00 | 21,00 | 0,41 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 8,50 | 7,25 | 22,50 | 0,53 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 8,83 | 6,75 | 19,50 | 0,33 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 9,00 | 6,50 | 18,00 | 0,22 |
| | Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 10,11 | 4,83 | 8,00 | 0,02 |
| | Представлял ли руководи- | 8,67 | 7,00 | 21,00 | 0,43 |

| | | | | | |
|---------|---|--------------|------|-------|-------------|
| | тель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | | | | |
| | Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 9,22 | 6,17 | 16,00 | 0,16 |
| | Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 7,94 | 8,08 | 26,50 | 0,95 |
| | Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 10,72 | 3,92 | 2,50 | 0,00 |
| | Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 9,50 | 5,75 | 13,50 | 0,10 |
| | Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 7,00 | 9,50 | 18,00 | 0,25 |
| | Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 8,50 | 7,25 | 22,50 | 0,53 |
| | Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 9,00 | 6,50 | 18,00 | 0,28 |
| | Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 9,00 | 6,50 | 18,00 | 0,07 |
| | Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 8,61 | 7,08 | 21,50 | 0,49 |
| | Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 6,78 | 9,83 | 16,00 | 0,16 |
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,84 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 6,89 | 9,67 | 17,00 | 0,21 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,84 |
| | Как Вы думаете готов ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 7,67 | 8,50 | 24,00 | 0,71 |
| Взаимо- | Как, по-вашему, стремил- | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,84 |

| | | | | | |
|-------------------|--|-------|-------|-------|------|
| действие в группе | ся ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | | | | |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 7,33 | 9,00 | 21,00 | 0,43 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 7,78 | 8,33 | 25,00 | 0,81 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 8,17 | 7,75 | 25,50 | 0,84 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 9,00 | 6,50 | 18,00 | 0,22 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 7,28 | 9,08 | 20,50 | 0,41 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 8,28 | 7,58 | 24,50 | 0,75 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 6,61 | 10,08 | 14,50 | 0,08 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 5,83 | 11,25 | 7,50 | 0,01 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 10,92 | 6,06 | 9,50 | 0,03 |

Таблица 16

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (1 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|---|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Быть»(15) | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, формирующие команду под себя N=6 | Руководители команд сформированных другим руководителем n=9 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 7,50 | 8,33 | 24,00 | 0,72 |
| | Иметь | 7,33 | 8,44 | 23,00 | 0,63 |
| | Неполяризованная | 11,42 | 5,72 | 6,50 | 0,01 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 7,67 | 8,22 | 25,00 | 0,81 |
| | Процесс | 9,17 | 7,22 | 20,00 | 0,40 |
| | Результат | 8,00 | 8,00 | 27,00 | 1,00 |
| | Локус конроля Я | 9,50 | 7,00 | 18,00 | 0,07 |
| | Локус контроля жизни | 8,08 | 7,94 | 26,50 | 0,95 |
| М. Белбин | председатель | 9,17 | 7,22 | 20,00 | 0,37 |
| | Организатор | 9,67 | 6,89 | 17,00 | 0,21 |
| | Генератор | 7,50 | 8,33 | 24,00 | 0,69 |
| | Оценщик | 8,50 | 7,67 | 24,00 | 0,65 |
| | Организатор работы | 8,00 | 8,00 | 27,00 | 1,00 |
| | оганизатор группы | 7,08 | 8,61 | 21,50 | 0,48 |
| | Исследователь | 8,50 | 7,67 | 24,00 | 0,68 |
| | Завешитель | 7,83 | 8,11 | 26,00 | 0,90 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 8,75 | 7,50 | 22,50 | 0,58 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 7,33 | 8,44 | 23,00 | 0,61 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 8,58 | 7,61 | 23,50 | 0,67 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 7,00 | 8,67 | 21,00 | 0,23 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 8,17 | 7,89 | 26,00 | 0,90 |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 7,08 | 8,61 | 21,50 | 0,51 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 8,92 | 7,39 | 21,50 | 0,48 |
| | Культура общения. Психологий климат | 7,08 | 8,61 | 21,50 | 0,50 |
| | Престижность фирмы, | 9,92 | 6,72 | 15,50 | 0,16 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|--------------|-------------|-------|-------------|
| | должность, власть | | | | |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 8,50 | 7,67 | 24,00 | 0,65 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 7,67 | 8,22 | 25,00 | 0,81 |
| | мотивационный уровень | 9,00 | 7,33 | 21,00 | 0,46 |
| М. Рокич | терминальный | 7,00 | 8,67 | 21,00 | 0,41 |
| | Инструментальный | 9,33 | 7,11 | 19,00 | 0,33 |
| О.Ф. Потемкина | Эгоизм | 7,17 | 8,56 | 22,00 | 0,55 |
| | Альтруизм | 10,17 | 6,56 | 14,00 | 0,12 |
| | результат | 8,00 | 8,00 | 27,00 | 1,00 |
| | Процесс | 8,67 | 7,56 | 23,00 | 0,62 |
| | Ориентация на труд | 9,83 | 6,78 | 16,00 | 0,18 |
| | Свобода | 7,58 | 8,28 | 24,50 | 0,76 |
| | На власть | 9,83 | 6,78 | 16,00 | 0,19 |
| | На деньги | 6,50 | 9,00 | 18,00 | 0,27 |
| Эффективность | Время | 5,17 | 9,89 | 10,00 | 0,04 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 8,42 | 7,72 | 24,50 | 0,76 |
| | на результативность команды | 9,33 | 7,11 | 19,00 | 0,34 |
| | на мою результативность | 9,33 | 7,11 | 19,00 | 0,29 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 8,75 | 7,50 | 22,50 | 0,58 |
| | Противодействие | 7,25 | 8,50 | 22,50 | 0,57 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 9,00 | 7,33 | 21,00 | 0,46 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 8,42 | 7,72 | 24,50 | 0,75 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 8,17 | 7,89 | 26,00 | 0,90 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 6,17 | 9,22 | 16,00 | 0,19 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 7,50 | 8,33 | 24,00 | 0,67 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 10,92 | 6,06 | 9,50 | 0,04 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, по- | 8,42 | 7,72 | 24,50 | 0,74 |

| | | | | |
|---|--------------|------|-------|-------------|
| ставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 7,58 | 8,28 | 24,50 | 0,77 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 6,92 | 8,72 | 20,50 | 0,27 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 6,17 | 9,22 | 16,00 | 0,19 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 5,92 | 9,39 | 14,50 | 0,10 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 6,50 | 9,00 | 18,00 | 0,28 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 7,00 | 8,67 | 21,00 | 0,48 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 10,17 | 4,75 | 7,50 | 0,01 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 8,50 | 7,67 | 24,00 | 0,41 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 5,50 | 9,67 | 12,00 | 0,08 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 9,50 | 7,00 | 18,00 | 0,28 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 6,00 | 9,33 | 15,00 | 0,15 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 6,58 | 8,94 | 18,50 | 0,23 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 7,00 | 8,67 | 21,00 | 0,31 |
| Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 5,50 | 9,67 | 12,00 | 0,08 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|-------|-------|------|
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 5,83 | 9,44 | 14,00 | 0,08 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 4,92 | 10,06 | 8,50 | 0,03 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 7,50 | 8,33 | 24,00 | 0,65 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 7,33 | 8,44 | 23,00 | 0,59 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 5,92 | 8,69 | 14,50 | 0,21 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 7,25 | 8,50 | 22,50 | 0,50 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 7,58 | 8,28 | 24,50 | 0,73 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 6,58 | 8,94 | 18,50 | 0,30 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 9,25 | 7,17 | 19,50 | 0,34 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 8,33 | 7,78 | 25,00 | 0,78 |
| | Сколько Вы вложи в групповую деятельность? | 7,00 | 8,67 | 21,00 | 0,47 |
| | Сколько Вы получил от группы сегодня? | 7,42 | 8,39 | 23,50 | 0,67 |

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (2 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|---|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Быть» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, формирующие команду под себя N=4 | Руководители команд сформированных другим руководителем n=3 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 0,01 |
| | Иметь | 2,75 | 5,67 | 1,00 | 0,06 |
| | Неполяризованная | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,39 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 4,88 | 2,83 | 2,50 | 0,19 |
| | Процесс | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 0,25 |
| | Результат | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,55 |
| | Локус контроля Я | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,39 |
| | Локус контроля жизни | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| М. Белбин | председатель | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,39 |
| | Организатор | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,39 |
| | Генератор | 3,38 | 4,83 | 3,50 | 0,31 |
| | Оценщик | 4,13 | 3,83 | 5,50 | 0,84 |
| | Организатор работы | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,55 |
| | Организатор группы | 3,75 | 4,33 | 5,00 | 0,71 |
| | Исследователь | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,39 |
| | Завешитель | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Потемкина | Процесс | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,55 |
| | результат | 4,63 | 3,17 | 3,50 | 0,37 |
| | Альтруизм | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 0,43 |
| | Эгоизм | 3,88 | 4,17 | 5,50 | 0,82 |
| | Труд | 4,75 | 3,00 | 3,00 | 0,18 |
| | Свобода | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,57 |
| | Власть | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| | деньги | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 4,50 | 3,33 | 4,00 | 0,45 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,68 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,39 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,57 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|-------|-------------|
| | для начальства | | | | |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 4,13 | 3,83 | 5,50 | 0,84 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 2,88 | 5,50 | 1,50 | 0,11 |
| | Культура общения. Психологий климат | 5,38 | 2,17 | 0,50 | 0,04 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,69 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,55 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| | мотивационный уровень | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,70 |
| М. Рокич | терминальный | 3,75 | 4,33 | 5,00 | 0,71 |
| | Инструментальный | 4,75 | 3,00 | 3,00 | 0,27 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 0,03 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 9,25 | 6,19 | 13,50 | 0,16 |
| | на результативность команды | 6,58 | 8,19 | 18,50 | 0,46 |
| | на мою результативность | 7,00 | 7,88 | 21,00 | 0,59 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 7,00 | 7,88 | 21,00 | 0,59 |
| | Противодействие | 8,50 | 6,75 | 18,00 | 0,43 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 3,38 | 4,83 | 3,50 | 0,35 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 3,75 | 4,33 | 5,00 | 0,71 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 2,88 | 5,50 | 1,50 | 0,08 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 3,38 | 4,83 | 3,50 | 0,35 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,71 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 5,13 | 2,50 | 1,50 | 0,08 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 4,38 | 3,50 | 4,50 | 0,55 |

| | | | | |
|---|-------------|------|------|-------------|
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 3,88 | 4,17 | 5,50 | 0,85 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 4,13 | 3,83 | 5,50 | 0,85 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 0,45 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 5,00 | 2,67 | 2,00 | 0,12 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 0,03 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 3,25 | 5,00 | 3,00 | 0,27 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 3,63 | 4,50 | 4,50 | 0,59 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 0,47 |
| Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 3,25 | 5,00 | 3,00 | 0,26 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 4,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 4,63 | 3,17 | 3,50 | 0,35 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,68 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,68 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,68 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 3,25 | 5,00 | 3,00 | 0,19 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 4,25 | 3,67 | 5,00 | 0,71 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 5,50 | 2,00 | 0,00 | 0,01 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 3,38 | 4,83 | 3,50 | 0,35 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 4,75 | 3,00 | 3,00 | 0,18 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 3,50 | 4,67 | 4,00 | 0,44 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 3,75 | 4,33 | 5,00 | 0,69 |

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Быть», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (3 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Быть» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, формирующие команду под себя N=5 | Руководители, команд сформированных другим руководителем n=4 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 7,00 | 2,50 | 0,00 | 0,01 |
| | Иметь | 3,30 | 7,13 | 1,50 | 0,03 |
| | Неполяризованная | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,12 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,89 |
| | Процесс | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,90 |
| | Результат | 5,80 | 4,00 | 6,00 | 0,18 |
| | Локус контроля Я | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| | Локус контроля жизни | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,12 |
| М. Белбин | председатель | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,78 |
| | Организатор | 3,60 | 6,75 | 3,00 | 0,06 |
| | Генератор | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Оценщик | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Организатор работы | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| | организатор группы | 5,80 | 4,00 | 6,00 | 0,18 |
| | Исследователь | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| | Завешитель | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| Потемкина | Процесс | 3,60 | 6,75 | 3,00 | 0,07 |
| | результат | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,90 |
| | Альтруизм | 4,10 | 6,13 | 5,50 | 0,22 |
| | Эгоизм | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |
| | Труд | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |
| | Свобода | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,70 |
| | Власть | 3,90 | 6,38 | 4,50 | 0,12 |
| | деньги | 5,80 | 4,00 | 6,00 | 0,18 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 6,20 | 3,50 | 4,00 | 0,08 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 4,60 | 5,50 | 8,00 | 0,58 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 5,80 | 4,00 | 6,00 | 0,18 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 4,00 | 6,25 | 5,00 | 0,20 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 5,90 | 3,88 | 5,50 | 0,22 |
| А. Маслоу | Зарплата | 4,60 | 5,50 | 8,00 | 0,37 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|--------------|------|-------|-------------|
| (первый вариант) | Стабильность, надежность, безопасность | 4,60 | 5,50 | 8,00 | 0,58 |
| | Культура общения. Психологий климат | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 3,40 | 7,00 | 2,00 | 0,02 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 6,40 | 3,25 | 3,00 | 0,07 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,08 |
| | мотивационный уровень | 5,60 | 4,25 | 7,00 | 0,44 |
| М. Рокич | терминальный | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,80 |
| | Инструментальный | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,59 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 0,05 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 4,30 | 5,88 | 6,50 | 0,34 |
| | на результативность команды | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,79 |
| | на мою результативность | 4,50 | 5,63 | 7,50 | 0,53 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| | Противодействие | 6,30 | 3,38 | 3,50 | 0,09 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,78 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,65 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,58 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 6,20 | 3,50 | 4,00 | 0,08 |
| | Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |

| | | | | |
|---|-------------|-------------|------|-------------|
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 5,60 | 4,25 | 7,00 | 0,44 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,89 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 6,40 | 3,25 | 3,00 | 0,06 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 3,90 | 6,38 | 4,50 | 0,16 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 7,00 | 2,50 | 0,00 | 0,01 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,80 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,60 | 6,75 | 3,00 | 0,06 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,50 | 5,63 | 7,50 | 0,53 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 5,50 | 4,38 | 7,50 | 0,26 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 7,13 | 3,30 | 1,50 | 0,03 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 4,00 | 6,25 | 5,00 | 0,09 |
| Проявил ли творчество | 3,00 | 7,50 | 0,00 | 0,01 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|------|-------|-------------|
| | Ваш руководитель, при решении задания? | | | | |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,79 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,89 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,08 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 3,90 | 6,38 | 4,50 | 0,16 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 4,90 | 5,13 | 9,50 | 0,89 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 7,13 | 3,30 | 1,50 | 0,03 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 6,50 | 3,13 | 2,50 | 0,03 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,08 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 3,30 | 7,13 | 1,50 | 0,03 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 4,30 | 5,88 | 6,50 | 0,34 |

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (1 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|----------------------------------|---|---|---|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Иметь» (8) | Руководители, команди, команд укомплектованных другим руководителем n=3 | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, комплекующие команду под себя n=5 | Руководители, команди, команд укомплектованных другим руководителем n=3 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 4,90 | 3,83 | 5,50 | 0,49 |
| | Иметь | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,22 |
| | неполяризованная | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 3,80 | 5,67 | 4,00 | 0,28 |
| | Процесс | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,34 |
| | Результат | 4,30 | 4,83 | 6,50 | 0,69 |
| | Локус контроля Я | 4,00 | 5,33 | 5,00 | 0,20 |
| | Локус контроля жизни | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,16 |
| М.Белбин | председатель | 5,70 | 2,50 | 1,50 | 0,05 |
| | Организатор | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,19 |
| | Генератор | 4,00 | 5,33 | 5,00 | 0,39 |
| | Оценщик | 4,60 | 4,33 | 7,00 | 0,87 |
| | Организатор работы | 4,90 | 3,83 | 5,50 | 0,54 |
| | Сотрудник команды | 4,90 | 3,83 | 5,50 | 0,52 |
| | Исследователь | 4,70 | 4,17 | 6,50 | 0,73 |
| | Завершитель | 3,70 | 5,83 | 3,50 | 0,22 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 3,30 | 6,50 | 1,50 | 0,05 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,34 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 5,60 | 2,67 | 2,00 | 0,10 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 3,80 | 5,67 | 4,00 | 0,22 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 4,80 | 4,00 | 6,00 | 0,64 |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 6,00 | 2,00 | 0,00 | 0,02 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 4,40 | 4,67 | 7,00 | 0,88 |
| | Культура общения. Психологий климат | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,33 |
| | Престижность фирмы, | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,33 |

| | | | | | |
|---|---|-------------|-------------|------|-------------|
| | должность, власть | | | | |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 3,80 | 5,67 | 4,00 | 0,26 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 6,00 | 2,00 | 0,00 | 0,02 |
| | мотивационный уровень | 4,30 | 4,83 | 6,50 | 0,76 |
| М. Рокич | терминальный | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Инструментальный | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 0,05 |
| О.Ф. Потемкина | Эгоизм | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,43 |
| | Альтруизм | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,43 |
| | результат | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,34 |
| | Процесс | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 0,04 |
| | Ориентация на труд | 5,50 | 2,83 | 2,50 | 0,12 |
| | Свобода | 5,10 | 3,50 | 4,50 | 0,36 |
| | На власть | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 0,04 |
| На деньги | 4,70 | 4,17 | 6,50 | 0,75 | |
| Эффективность | Время | 3,60 | 6,00 | 3,00 | 0,18 |
| Руководитель был ориентиро- ван на | на свою результатив- ность | 5,20 | 3,33 | 4,00 | 0,27 |
| | на результативность ко- манды | 5,20 | 3,33 | 4,00 | 0,28 |
| | на мою результатив- ность | 4,00 | 5,33 | 5,00 | 0,43 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,17 |
| | Противодействие | 3,30 | 6,50 | 1,50 | 0,05 |
| Взаимодействие Руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руко- водителя команды? | 5,50 | 2,83 | 2,50 | 0,05 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 4,00 | 5,33 | 5,00 | 0,42 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справил- ся со своей ролью? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,12 |
| | Выбрал бы Вы во вто- рой раз этого человека на роль руководителя команды? | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,20 |
| | Как, по-вашему, стре- мился ли к сотрудни- честву с другими людьми, Ваш руково- дитель, при выполне- нии поставленной за- дачи? | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,20 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им ре- шений? | 5,60 | 2,67 | 2,00 | 0,10 |
| | Вовлекал ли руководи- | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,20 |

| | | | | | |
|--|---|-------------|------|------|-------------|
| | тель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| | Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,18 |
| | Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,20 |
| | Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 5,60 | 2,67 | 2,00 | 0,10 |
| | Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 5,20 | 3,33 | 4,00 | 0,23 |
| | Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,17 |
| | Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,23 |
| | Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 6,00 | 2,00 | 0,00 | 0,01 |
| | Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,20 |
| | Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,30 | 4,83 | 6,50 | 0,76 |
| | Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 5,20 | 3,33 | 4,00 | 0,23 |
| | Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 4,80 | 4,00 | 6,00 | 0,65 |
| | Относился ли руководитель с уважением и | 5,00 | 3,67 | 5,00 | 0,20 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | вниманием к Вам? | | | | |
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,12 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,17 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,12 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 4,30 | 4,83 | 6,50 | 0,76 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 5,30 | 3,17 | 3,50 | 0,17 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 5,50 | 2,83 | 2,50 | 0,05 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 4,90 | 3,83 | 5,50 | 0,52 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 3,90 | 5,50 | 4,50 | 0,24 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 4,20 | 5,00 | 6,00 | 0,44 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 5,40 | 3,00 | 3,00 | 0,12 |
| | Сколько Вы вложили в групповую деятельность? | 5,20 | 3,33 | 4,00 | 0,29 |
| | Сколько Вы получили от группы сегодня? | 5,80 | 2,33 | 1,00 | 0,05 |

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (2 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Обладать» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, комплектующие команду под себя N=2 | Руководители, команд укомплектованных другим руководителем n=5 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| | Иметь | 5,00 | 3,60 | 3,00 | 0,33 |
| | Неполяризованная | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 4,25 | 3,90 | 4,50 | 0,84 |
| | Процесс | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| | Результат | 3,50 | 4,20 | 4,00 | 0,53 |
| | Локус контроля Я | 4,75 | 3,70 | 3,50 | 0,46 |
| | Локус контроля жизни | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| М. Белбин | Председатель | 3,90 | 4,25 | 4,50 | 0,82 |
| | Организатор | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| | Генератор | 2,00 | 4,80 | 1,00 | 0,09 |
| | Оценщик | 3,25 | 4,30 | 3,50 | 0,46 |
| | Организатор работы | 3,00 | 4,40 | 3,00 | 0,33 |
| | Организатор группы | 2,50 | 4,60 | 2,00 | 0,18 |
| | Исследователь | 4,25 | 3,90 | 4,50 | 0,82 |
| | Завешитель | 3,75 | 4,10 | 4,50 | 0,84 |
| Потемкина | Процесс | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| | Результат | 1,50 | 5,00 | 0,00 | 0,04 |
| | Альтруизм | 2,00 | 4,80 | 1,00 | 0,10 |
| | Эгоизм | 3,50 | 4,20 | 4,00 | 0,68 |
| | Труд | 3,00 | 4,40 | 3,00 | 0,33 |
| | Свобода | 2,50 | 4,60 | 2,00 | 0,18 |
| | Власть | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| | деньги | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 3,00 | 6,50 | 0,00 | 0,03 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 2,25 | 4,70 | 1,50 | 0,17 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 3,75 | 4,10 | 4,50 | 0,82 |
| | Дело чрезвычайной важ- | 3,00 | 4,40 | 3,00 | 0,33 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | ности в первую очередь для начальства | | | | |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,03 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 4,25 | 3,90 | 4,50 | 0,84 |
| | Культура общения. Психологий климат | 2,25 | 4,70 | 1,50 | 0,13 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 2,50 | 4,60 | 2,00 | 0,19 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 2,00 | 4,80 | 1,00 | 0,09 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 3,50 | 4,20 | 4,00 | 0,67 |
| | мотивационный уровень | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| М. Рокич | терминальный | 1,50 | 5,00 | 0,00 | 0,05 |
| | Инструментальный | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,05 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,07 |
| | на результативность команды | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| | на мою результативность | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 6,00 | 3,20 | 1,00 | 0,10 |
| | Противодействие | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 6,00 | 3,20 | 1,00 | 0,10 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,07 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,07 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 3,00 | 4,40 | 3,00 | 0,33 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |

| | | | | |
|---|-------------|------|------|-------------|
| Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 5,25 | 3,50 | 2,50 | 0,29 |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 6,00 | 3,20 | 1,00 | 0,10 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 5,50 | 3,40 | 2,00 | 0,15 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,07 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 4,75 | 3,70 | 3,50 | 0,54 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,05 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,50 | 3,80 | 4,00 | 0,68 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,07 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 4,50 | 3,80 | 4,00 | 0,67 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| Уверен ли был руково- | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,05 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | датель в себе? | | | | |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 6,00 | 3,20 | 1,00 | 0,09 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 4,75 | 3,70 | 3,50 | 0,52 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 5,75 | 3,30 | 1,50 | 0,13 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,01 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 5,25 | 3,50 | 2,50 | 0,11 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 1,00 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 6,50 | 3,00 | 0,00 | 0,04 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 5,25 | 3,50 | 2,50 | 0,11 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,05 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 3,75 | 4,10 | 4,50 | 0,82 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 6,25 | 3,10 | 0,50 | 0,08 |

Сравнение групповых составов команд руководителей с модусом «Иметь», укомплектованных «под себя» и «под чужого» (3 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|--|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модусом «Обладать» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители, комплектующие команду под себя N=4 | Руководители, команд укомплектованных другим руководителем n=2 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Иметь | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,80 |
| | Неполяризованная | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 3,88 | 2,75 | 2,50 | 0,45 |
| | Процесс | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Результат | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Локус контроля Я | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Локус контроля жизни | 2,88 | 4,75 | 1,50 | 0,17 |
| М. Белбин | председатель | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Организатор | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,78 |
| | Генератор | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,16 |
| | Оценщик | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Организатор работы | 5,50 | 2,50 | 0,00 | 0,05 |
| | сотрудник команды | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Исследователь | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Завершитель | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| Потемкина | Процесс | 5,50 | 2,50 | 0,00 | 0,05 |
| | результат | 2,50 | 4,00 | 2,00 | 0,35 |
| | Альтруизм | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,26 |
| | Эгоизм | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Труд | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Свобода | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Власть | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | деньги | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,80 |
| | Дело чрезвычайной важ- | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | ности в первую очередь для начальства | | | | |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,14 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 3,88 | 2,75 | 2,50 | 0,45 |
| | Культура общения. Психологий климат | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,16 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 2,75 | 5,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 5,50 | 2,50 | 0,00 | 0,05 |
| | мотивационный уровень | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| М. Рокич | терминальный | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Инструментальный | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,03 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | на результативность команды | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | на мою результативность | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,50 | 2,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Противодействие | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |

| | | | | |
|---|-------------|------|------|-------------|
| Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,11 |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,11 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,08 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,16 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| Уверен ли был руково- | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,08 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|------|------|-------------|
| | дитель в себе? | | | | |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,08 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,03 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,33 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,26 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,06 |

Сравнение групповых составов укомплектованных руководителями «под себя», с разным модусными ориентациями (1 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|---|--|-----------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители, укомплектованных команд «под себя» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть»N=6 | Руководители с модусом «Иметь»N=5 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 4,42 | 7,90 | 5,50 | 0,07 |
| | Иметь | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,58 |
| | Неполяризованная | 8,08 | 3,50 | 2,50 | 0,01 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| | Процесс | 6,33 | 5,60 | 13,00 | 0,71 |
| | Результат | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,27 |
| | Локус контроля Я | 6,83 | 5,00 | 10,00 | 0,17 |
| | Локус контроля жизни | 5,25 | 6,90 | 10,50 | 0,34 |
| М. Белбин | председатель | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| | Организатор | 6,67 | 5,20 | 11,00 | 0,39 |
| | Генератор | 6,50 | 5,40 | 12,00 | 0,52 |
| | Оценщик | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,31 |
| | Организатор работы | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,34 |
| | сотрудник команды | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,32 |
| | Исследователь | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| | Завершитель | 6,50 | 5,40 | 12,00 | 0,56 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 7,50 | 4,20 | 6,00 | 0,08 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 5,75 | 6,30 | 13,50 | 0,77 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,35 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,27 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 4,92 | 7,30 | 8,50 | 0,21 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| | Культура общения. Психологий климат | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 7,08 | 4,70 | 8,50 | 0,19 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|------|-------------|-------|-------------|
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 5,83 | 6,20 | 14,00 | 0,83 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,34 |
| | мотивационный уровень | 6,08 | 5,90 | 14,50 | 0,92 |
| М. Рокич | терминальный | 4,67 | 7,60 | 7,00 | 0,11 |
| | Инструментальный | 6,08 | 5,90 | 14,50 | 0,93 |
| О.Ф. Потемкина | Эгоизм | 5,58 | 6,50 | 12,50 | 0,64 |
| | Альтруизм | 6,17 | 5,80 | 14,00 | 0,85 |
| | результат | 4,67 | 7,60 | 7,00 | 0,14 |
| | Процесс | 5,00 | 7,20 | 9,00 | 0,26 |
| | Ориентация на труд | 6,08 | 5,90 | 14,50 | 0,93 |
| | Свобода | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,34 |
| | На власть | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,57 |
| На деньги | 5,25 | 6,90 | 10,50 | 0,39 | |
| Эффективность | Время | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 6,58 | 5,30 | 11,50 | 0,51 |
| | на результативность команды | 5,75 | 6,30 | 13,50 | 0,78 |
| | на мою результативность | 6,17 | 5,80 | 14,00 | 0,84 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,25 | 6,90 | 10,50 | 0,40 |
| | Противодействие | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,55 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,18 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 6,42 | 5,50 | 12,50 | 0,62 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,49 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 4,25 | 8,10 | 4,50 | 0,05 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,18 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 6,08 | 5,90 | 14,50 | 0,93 |
| | Вовлекал ли руководи- | 5,83 | 6,20 | 14,00 | 0,83 |

| | | | | |
|---|------|-------------|-------|-------------|
| тель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 5,33 | 6,80 | 11,00 | 0,46 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,18 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 5,00 | 7,20 | 9,00 | 0,27 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 4,83 | 7,40 | 8,00 | 0,16 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 3,67 | 8,80 | 1,00 | 0,01 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 4,42 | 7,90 | 5,50 | 0,08 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,92 | 8,50 | 2,50 | 0,01 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 6,00 | 6,00 | 15,00 | 1,00 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,42 | 7,90 | 5,50 | 0,08 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 5,33 | 6,80 | 11,00 | 0,40 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,36 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 4,75 | 7,50 | 7,50 | 0,08 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|-------------|-------|-------------|
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 5,67 | 6,40 | 13,00 | 0,64 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 4,00 | 8,40 | 3,00 | 0,02 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 4,83 | 7,40 | 8,00 | 0,16 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 5,33 | 6,80 | 11,00 | 0,46 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 5,50 | 6,60 | 12,00 | 0,49 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 4,75 | 7,50 | 7,50 | 0,08 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 4,00 | 8,40 | 3,00 | 0,03 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 5,17 | 7,00 | 10,00 | 0,18 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 5,83 | 6,20 | 14,00 | 0,83 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 6,08 | 5,90 | 14,50 | 0,93 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 5,67 | 6,40 | 13,00 | 0,64 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 5,67 | 6,40 | 13,00 | 0,64 |
| | Сколько Вы вложили в групповую деятельность? | 4,83 | 7,40 | 8,00 | 0,19 |
| | Сколько Вы получили от группы сегодня? | 5,08 | 7,10 | 9,50 | 0,30 |

Сравнение групповых составов сформированных руководителями «под себя», с разным модусными ориентациями (2 серия).
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители команд, сформированных «под себя» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть» N=4 | Руководители с модусом «Иметь» N=2 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,03 |
| | Иметь | 2,75 | 5,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Неполяризованная | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Процесс | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,16 |
| | Результат | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Локус контроля Я | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Локус контроля жизни | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| М. Белбин | председатель | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Организатор | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Генератор | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Оценщик | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Организатор работы | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | организатор группы | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,27 |
| | Исследователь | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Завешитель | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| Потемкина | Процесс | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| | результат | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Альтруизм | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Эгоизм | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Труд | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| | Свобода | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Власть | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | деньги | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,06 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|------|------|------|------|
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Культура общения. Психологий климат | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,08 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | мотивационный уровень | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| М. Рокич | терминальный | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,14 |
| | Инструментальный | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,10 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,35 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | на результативность команды | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| | на мою результативность | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,34 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,25 | 2,63 | 0,50 | 0,10 |
| | Противодействие | 4,50 | 3,00 | 2,00 | 0,34 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,33 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,06 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,10 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,10 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,81 |
| | Вовлекал ли руководи- | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,33 |

| | | | | |
|---|------|-------------|------|-------------|
| тель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,10 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 4,13 | 2,25 | 1,50 | 0,17 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 3,13 | 4,25 | 2,50 | 0,45 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,16 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 2,75 | 5,00 | 1,00 | 0,14 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|-------------|------|-------------|
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,34 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 2,88 | 4,75 | 1,50 | 0,17 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,34 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 3,88 | 2,75 | 2,50 | 0,45 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,05 |

Сравнение групповых составов сформированных руководителями «под себя», с разным модусными ориентациями (3 серия).
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители команд, сформированных «под себя» | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть» N=5 | Руководители с модусом «Иметь» N=4 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 7,00 | 2,50 | 0,00 | 0,01 |
| | Иметь | 3,30 | 7,13 | 1,50 | 0,03 |
| | Неполяризованная | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 6,00 | 3,75 | 5,00 | 0,20 |
| | Процесс | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,12 |
| | Результат | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,65 |
| | Локус контроля Я | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| | Локус контроля жизни | 4,60 | 5,50 | 8,00 | 0,59 |
| М. Белбин | председатель | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| | Организатор | 5,10 | 4,88 | 9,50 | 0,88 |
| | Генератор | 6,20 | 3,50 | 4,00 | 0,07 |
| | Оценщик | 5,20 | 4,75 | 9,00 | 0,78 |
| | Организатор работы | 6,70 | 2,88 | 1,50 | 0,03 |
| | Сотрудник команды | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,65 |
| | Исследователь | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,37 |
| | Завешитель | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| Потемкина | Процесс | 3,70 | 6,63 | 3,50 | 0,09 |
| | Результат | 6,30 | 3,38 | 3,50 | 0,09 |
| | Альтруизм | 4,40 | 5,75 | 7,00 | 0,43 |
| | Эгоизм | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Труд | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,32 |
| | Свобода | 6,00 | 3,75 | 5,00 | 0,18 |
| | Власть | 4,40 | 5,75 | 7,00 | 0,37 |
| | Деньги | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,65 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,69 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 4,80 | 5,25 | 9,00 | 0,78 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 5,30 | 4,63 | 8,50 | 0,65 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 4,60 | 5,50 | 8,00 | 0,56 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую оче- | 5,60 | 4,25 | 7,00 | 0,43 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|-------|-------------|
| | редь для начальства | | | | |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 3,80 | 6,50 | 4,00 | 0,08 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 3,70 | 6,63 | 3,50 | 0,09 |
| | Культура общения. Психологий климат | 6,60 | 3,00 | 2,00 | 0,03 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,34 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 6,20 | 3,50 | 4,00 | 0,12 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 4,20 | 6,00 | 6,00 | 0,27 |
| | мотивационный уровень | 5,60 | 4,25 | 7,00 | 0,43 |
| М. Рокич | Терминальный | 5,40 | 4,50 | 8,00 | 0,59 |
| | Инструментальный | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 5,70 | 4,13 | 6,50 | 0,39 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | на результативность команды | 4,50 | 5,63 | 7,50 | 0,46 |
| | на мою результативность | 4,20 | 6,00 | 6,00 | 0,18 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 4,00 | 5,80 | 6,00 | 0,18 |
| | Противодействие | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 4,30 | 5,88 | 6,50 | 0,32 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 5,80 | 4,00 | 6,00 | 0,18 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 6,60 | 3,00 | 2,00 | 0,03 |

| | | | | |
|---|-------------|-------------|-------|-------------|
| Вовлекал ли руководитель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 3,70 | 6,63 | 3,50 | 0,09 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 6,60 | 3,00 | 2,00 | 0,04 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 3,70 | 6,63 | 3,50 | 0,09 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 3,00 | 7,50 | 0,00 | 0,01 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 3,20 | 7,25 | 1,00 | 0,02 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,30 | 7,13 | 1,50 | 0,03 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 3,20 | 7,25 | 1,00 | 0,02 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 6,60 | 3,00 | 2,00 | 0,04 |
| Относился ли руководитель с уважением и | 3,30 | 7,13 | 1,50 | 0,03 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|-------------|-------|-------------|
| | вниманием к Вам? | | | | |
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 3,50 | 6,88 | 2,50 | 0,03 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 3,00 | 7,50 | 0,00 | 0,01 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 4,50 | 5,63 | 7,50 | 0,46 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 7,00 | 2,50 | 0,00 | 0,00 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 3,40 | 7,00 | 2,00 | 0,03 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 3,00 | 7,50 | 0,00 | 0,01 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 4,70 | 5,38 | 8,50 | 0,65 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 3,00 | 7,50 | 0,00 | 0,01 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 5,50 | 4,38 | 7,50 | 0,46 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 4,20 | 6,00 | 6,00 | 0,18 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 5,00 | 5,00 | 10,00 | 1,00 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 6,80 | 2,75 | 1,00 | 0,02 |

Сравнение групповых составов сформированных руководителями «под индивидуальность другого», с разным модусными ориентациями (1серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|---|--|------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители команд, сформированных другими лидерами | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть» N=9 | Руководители с модусом «Иметь» N=3 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 0,39 |
| | Иметь | 7,22 | 4,33 | 7,00 | 0,22 |
| | Неполяризованная | 7,17 | 4,50 | 7,50 | 0,18 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 5,94 | 8,17 | 8,50 | 0,34 |
| | Процесс | 6,83 | 5,50 | 10,50 | 0,53 |
| | Результат | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 0,08 |
| | Локус контроля Я | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 0,08 |
| | Локус контроля жизни | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,50 |
| М. Белбин | Председатель | 7,28 | 4,17 | 6,50 | 0,16 |
| | Организатор | 6,83 | 5,50 | 10,50 | 0,53 |
| | Генератор | 6,44 | 6,67 | 13,00 | 0,92 |
| | Оценщик | 5,83 | 8,50 | 7,50 | 0,18 |
| | Организатор работы | 6,33 | 7,00 | 12,00 | 0,77 |
| | Сотрудник команды | 6,67 | 6,00 | 12,00 | 0,76 |
| | Исследователь | 6,56 | 6,33 | 13,00 | 0,91 |
| | Завершитель | 5,78 | 8,67 | 7,00 | 0,19 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 5,89 | 8,33 | 8,00 | 0,29 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 7,17 | 4,50 | 7,50 | 0,21 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 7,28 | 4,17 | 6,50 | 0,18 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 5,94 | 8,17 | 8,50 | 0,27 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,47 |
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 7,78 | 2,67 | 2,00 | 0,03 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 6,11 | 7,67 | 10,00 | 0,48 |
| | Культура общения. Психологий климат | 7,28 | 4,17 | 6,50 | 0,17 |
| | Престижность фирмы, | 6,78 | 5,67 | 11,00 | 0,63 |

| | | | | | |
|---|--|-------------|------|-------|-------------|
| | должность, власть | | | | |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 5,67 | 9,00 | 6,00 | 0,10 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 7,94 | 2,17 | 0,50 | 0,01 |
| | мотивационный уровень | 6,06 | 7,83 | 9,50 | 0,44 |
| М. Рокич | терминальный | 5,83 | 8,50 | 7,50 | 0,18 |
| | Инструментальный | 7,39 | 3,83 | 5,50 | 0,12 |
| О.Ф. Потемкина | Эгоизм | 6,94 | 5,17 | 9,50 | 0,44 |
| | Альтруизм | 6,56 | 6,33 | 13,00 | 0,92 |
| | результат | 5,83 | 8,50 | 7,50 | 0,23 |
| | Процесс | 7,00 | 5,00 | 9,00 | 0,37 |
| | Ориентация на труд | 6,39 | 6,83 | 12,50 | 0,84 |
| | Свобода | 6,83 | 5,50 | 10,50 | 0,56 |
| | На власть | 6,78 | 5,67 | 11,00 | 0,63 |
| | На деньги | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,51 |
| Эффективность | Время | 6,44 | 6,67 | 13,00 | 0,93 |
| Руководитель был ориентиро- ван на | на свою результатив- ность | 6,94 | 5,17 | 9,50 | 0,45 |
| | на результативность команды | 6,39 | 6,83 | 12,50 | 0,85 |
| | на мою результатив- ность | 5,72 | 8,83 | 6,50 | 0,16 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 6,83 | 5,50 | 10,50 | 0,51 |
| | Противодействие | 5,44 | 9,67 | 4,00 | 0,07 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руково- дителя команды? | 6,56 | 6,33 | 13,00 | 0,92 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был дру- гой человек? | 6,11 | 7,67 | 10,00 | 0,49 |
| | Считаете ли Вы, что ру- ководитель справился со своей ролью? | 6,78 | 5,67 | 11,00 | 0,63 |
| | Выбрал бы Вы во вто- рой раз этого человека на роль руководителя команды? | 7,06 | 4,83 | 8,50 | 0,35 |
| | Как, по-вашему, стре- мился ли к сотрудниче- ству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставлен- ной задачи? | 6,61 | 6,17 | 12,50 | 0,83 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им реше- ний? | 7,22 | 4,33 | 7,00 | 0,22 |
| | Вовлекал ли руководи- тель всех членов Вашей | 6,94 | 5,17 | 9,50 | 0,43 |

| | | | | |
|---|-------------|------|-------|-------------|
| группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 7,33 | 4,00 | 6,00 | 0,16 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,32 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 7,56 | 3,33 | 4,00 | 0,08 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 7,33 | 4,00 | 6,00 | 0,10 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 6,78 | 5,67 | 11,00 | 0,64 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 6,61 | 6,17 | 12,50 | 0,85 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 7,67 | 3,00 | 3,00 | 0,02 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,32 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 6,11 | 7,67 | 10,00 | 0,51 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 6,44 | 6,67 | 13,00 | 0,92 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 7,50 | 3,50 | 4,50 | 0,09 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 6,78 | 5,67 | 11,00 | 0,54 |
| Уверен ли был руководитель в себе? | 7,22 | 4,33 | 7,00 | 0,11 |
| Проявил ли творчество | 6,44 | 6,67 | 13,00 | 0,93 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|------|-------|------|
| | Ваш руководитель, при решении задания? | | | | |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 7,39 | 3,83 | 5,50 | 0,08 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 6,83 | 5,50 | 10,50 | 0,57 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 7,11 | 4,67 | 8,00 | 0,23 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 7,28 | 4,17 | 6,50 | 0,15 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 6,06 | 5,83 | 11,50 | 0,92 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 6,17 | 7,50 | 10,50 | 0,39 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 6,00 | 8,00 | 9,00 | 0,27 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 7,00 | 5,00 | 9,00 | 0,37 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 5,67 | 9,00 | 6,00 | 0,12 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 6,89 | 5,33 | 10,00 | 0,47 |
| | Сколько Вы вложи в групповую деятельность? | 7,00 | 5,00 | 9,00 | 0,39 |
| | Сколько Вы получили от группы сегодня? | 7,50 | 3,50 | 4,50 | 0,09 |

Сравнение групповых составов сформированных руководителями «под индивидуальность другого», с разным модусными ориентациями (2 серия)
(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители команд, сформированных другими лидерами | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть» N=3 | Руководители с модусом «Иметь» N=5 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Иметь | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Неполяризованная | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 3,33 | 5,20 | 4,00 | 0,27 |
| | Процесс | 7,00 | 3,00 | 0,01 | 0,02 |
| | Результат | 2,83 | 5,50 | 2,50 | 0,12 |
| | Локус контроля Я | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,44 |
| | Локус контроля жизни | 5,17 | 4,10 | 5,50 | 0,49 |
| М. Белбин | председатель | 3,50 | 5,10 | 4,50 | 0,24 |
| | Организатор | 3,50 | 5,10 | 4,50 | 0,24 |
| | Генератор | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,49 |
| | Оценщик | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,62 |
| | Организатор работы | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 0,20 |
| | Сотрудник команды | 4,17 | 4,70 | 6,50 | 0,74 |
| | Исследователь | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,11 |
| | Завершитель | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| Потемкина | Процесс | 4,83 | 4,30 | 6,50 | 0,74 |
| | результат | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,63 |
| | Альтруизм | 4,17 | 4,70 | 6,50 | 0,75 |
| | Эгоизм | 3,67 | 5,00 | 5,00 | 0,41 |
| | Труд | 3,50 | 5,10 | 4,50 | 0,24 |
| | Свобода | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Власть | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | деньги | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 0,17 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 2,67 | 5,60 | 2,00 | 0,09 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 5,50 | 3,90 | 4,50 | 0,24 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,16 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 4,83 | 4,30 | 6,50 | 0,69 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 6,83 | 3,10 | 0,50 | 0,03 |
| | Культура общения. Психологий климат | 2,50 | 5,70 | 1,50 | 0,05 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,54 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,49 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,52 |
| | мотивационный уровень | 5,50 | 3,90 | 4,50 | 0,34 |
| М. Рокич | терминальный | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,55 |
| | Инструментальный | 5,67 | 3,80 | 4,00 | 0,26 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 5,67 | 3,80 | 4,00 | 0,30 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 4,83 | 4,30 | 6,50 | 0,73 |
| | на результативность команды | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 0,17 |
| | на мою результативность | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 5,00 | 4,20 | 6,00 | 0,64 |
| | Противодействие | 4,00 | 5,33 | 5,00 | 0,20 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 3,83 | 4,90 | 5,50 | 0,54 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 6,50 | 3,30 | 1,50 | 0,05 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 6,17 | 3,50 | 2,50 | 0,12 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 4,83 | 4,30 | 6,50 | 0,73 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 5,00 | 4,20 | 6,00 | 0,64 |
| | Вовлекал ли руководи- | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,61 |

| | | | | |
|---|------|------|------|------|
| тель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 6,33 | 3,40 | 2,00 | 0,06 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 5,17 | 4,10 | 5,50 | 0,54 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,64 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 4,00 | 4,80 | 6,00 | 0,64 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 0,17 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 6,17 | 3,50 | 2,50 | 0,12 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 6,17 | 3,50 | 2,50 | 0,12 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 5,83 | 3,70 | 3,50 | 0,17 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,16 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 5,00 | 4,20 | 6,00 | 0,64 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 7,00 | 3,00 | 0,00 | 0,01 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 5,33 | 4,00 | 5,00 | 0,20 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 4,50 | 4,50 | 7,50 | 1,00 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 5,67 | 3,80 | 4,00 | 0,27 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 5,33 | 4,00 | 5,00 | 0,20 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 6,50 | 3,30 | 1,50 | 0,04 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 6,00 | 3,60 | 3,00 | 0,12 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 5,00 | 4,20 | 6,00 | 0,64 |

Сравнение групповых составов сформированных руководителями «под индивидуальность другого», с разным модусными ориентациями (3 серия)

(критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | | |
|----------------------------------|--|--|------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители команд, сформированных другими лидерами | | | |
| | Доминирующие личностные характеристики членов групп | Руководители с модусом «Быть» N=4 | Руководители с модусом «Иметь» N=2 | Значение U-критерия | Уровень значимости |
| Модусные ориентации членов групп | Быть | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Иметь | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,81 |
| | Неполяризованная | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| СЖО (Д.А. Леонтьев) | Цели | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,10 |
| | Процесс | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,10 |
| | Результат | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Локус контроля Я | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Локус контроля жизни | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| М. Белбин | председатель | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Организатор | 4,13 | 2,25 | 1,50 | 0,17 |
| | Генератор | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Оценщик | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Организатор работы | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,80 |
| | Организатор группы | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Исследователь | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Завешитель | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| Потемкина | Процесс | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | результат | 3,00 | 4,50 | 2,00 | 0,27 |
| | Альтруизм | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Эгоизм | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Труд | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Свобода | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Власть | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |
| | деньги | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,03 |
| | Дело, выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,27 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,10 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------|------|------|-------------|
| А. Маслоу (первый вариант) | Зарплата | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,16 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,80 |
| | Культура общения. Психологий климат | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| А. Маслоу (2вариант) | гигиенический уровень | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,10 |
| | мотивационный уровень | 2,50 | 5,50 | 0,00 | 0,06 |
| М. Рокич | терминальный | 3,88 | 2,75 | 2,50 | 0,45 |
| | Инструментальный | 3,13 | 4,25 | 2,50 | 0,45 |
| Эффективность | Количество собранных элементов | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,64 |
| Руководитель был ориентирован на | на свою результативность | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| | на результативность команды | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | на мою результативность | 2,50 | 4,00 | 2,00 | 0,26 |
| Руководитель оказывал | Содействие | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,14 |
| | Противодействие | 2,88 | 4,75 | 1,50 | 0,17 |
| Взаимодействие руководителя с группой | Удовлетворен ли Вы работой вашего руководителя команды? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Хотели бы Вы, что бы руководителем был другой человек? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,48 |
| | Считаете ли Вы, что руководитель справился со своей ролью? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| | Выбрал бы Вы во второй раз этого человека на роль руководителя команды? | 3,38 | 3,75 | 3,50 | 0,80 |
| | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с другими людьми, Ваш руководитель, при выполнении поставленной задачи? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Разъяснял ли он вам причины и основания принимаемых им решений? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Вовлекал ли руководи- | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,26 |

| | | | | |
|---|-------------|------|------|-------------|
| тель всех членов Вашей группы в решение, поставленной задачи? | | | | |
| Поощрял ли руководитель проявление инициативы и самостоятельности кого-либо из вашей команды? | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,08 |
| Представлял ли руководитель Вашей команды свободу действий в достижении поставленной цели? | 4,00 | 2,50 | 2,00 | 0,27 |
| Контролировал ли ход выполнения задания Ваш руководитель? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,78 |
| Помогал ли руководитель, если кто-нибудь из Вашей команды в этом нуждался? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,14 |
| Выражал ли руководитель благодарность кому-нибудь из Вас за хорошую работу? | 2,88 | 4,75 | 1,50 | 0,17 |
| Знал ли руководитель о том, как наилучшим образом использовать положительные качества членов Вашей команды? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Умеет ли быть внимательным слушателем, Ваш руководитель? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| Доверял ли Ваш руководитель в выполнении задания? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| Раскрывал ли руководитель значение работы, выполняемой каждым из Вас, для решения поставленной задачи? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| Любит ли Ваш руководитель сложную работу? | 3,88 | 2,75 | 2,50 | 0,41 |
| Сохранял ли психологическую дистанцию руководитель, при выполнении задания? | 4,50 | 1,50 | 0,00 | 0,05 |
| Относился ли руководитель с уважением и вниманием к Вам? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,58 |

| | | | | | |
|-------------------------|---|------|------|------|------|
| | Уверен ли был руководитель в себе? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,14 |
| | Проявил ли творчество Ваш руководитель, при решении задания? | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Достаточно ли гибко вел себя руководитель при принятии каких-либо решений? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Как Вы думаете готовы ли лидер вашей команды сменить стиль руководства? | 4,38 | 1,75 | 0,50 | 0,10 |
| Взаимодействие в группе | Как, по-вашему, стремился ли к сотрудничеству с Вами члены Вашей команды, при выполнении поставленной задачи? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Легко ли все вовлеклись в решение поставленной задачи? | 3,50 | 3,50 | 4,00 | 1,00 |
| | Стремился ли кто-нибудь из группы проявить самостоятельность, инициативу в решении задачи? | 3,75 | 3,00 | 3,00 | 0,62 |
| | Ответственно ли все подошли к выполнению задания? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Все ли доверяли Вам в решении поставленной задачи? | 3,25 | 4,00 | 3,00 | 0,58 |
| | Проявлял ли кто-нибудь творчество при решении задания? | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Все ли были заняты решением поставленной задачи? | 2,63 | 5,25 | 0,50 | 0,08 |
| | Помогал ли Вам кто-нибудь, если Вы нуждались в помощи? | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,80 |
| | Сколько вы вложили в групповую деятельность | 4,25 | 2,00 | 1,00 | 0,13 |
| | Сколько получили от групповой деятельности | 3,63 | 3,25 | 3,50 | 0,81 |

Сравнение характеристик личностей с «неполяризованными» модусными ориентациями с характеристиками индивидов с жизненным принципом «Иметь»
(критерий U-Манна-Уитни)

| | Личностные характеристики | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|--------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Личности с «неполяризованным» модусом n=26 | Личности с модусом «Иметь» n=66 | | |
| М. Белбин | председатель | 49,67 | 45,25 | 775,50 | 0,47 |
| | Организатор | 39,90 | 49,10 | 686,50 | 0,14 |
| | Генератор | 48,75 | 45,61 | 799,50 | 0,61 |
| | Оценщик | 48,87 | 45,57 | 796,50 | 0,59 |
| | Организатор работы | 40,81 | 48,74 | 710,00 | 0,20 |
| | сотрудник команды | 51,60 | 44,49 | 725,50 | 0,25 |
| | Исследователь | 47,52 | 46,10 | 831,50 | 0,82 |
| | Завершитель | 44,25 | 47,39 | 799,50 | 0,61 |
| СЖО (Д.А.Леонтьев) | Цели | 41,02 | 48,66 | 715,50 | 0,22 |
| | Процесс | 41,21 | 48,58 | 720,50 | 0,23 |
| | Результат | 44,73 | 47,20 | 812,00 | 0,69 |
| | Локус контроля Я | 41,13 | 48,61 | 718,50 | 0,22 |
| | Локус контроля жизни | 46,60 | 46,46 | 855,50 | 0,98 |
| О.Ф.Потемкина | Эгоизм | 38,96 | 49,47 | 662,00 | 0,09 |
| | Альтруизм | 45,15 | 47,03 | 823,00 | 0,76 |
| | результат | 45,73 | 46,80 | 855,00 | 0,98 |
| | Процесс | 45,38 | 46,94 | 838,00 | 0,86 |
| | Ориентация на труд | 46,62 | 46,45 | 829,00 | 0,80 |
| | Свобода | 44,29 | 47,37 | 800,50 | 0,61 |
| | На власть | 48,21 | 45,83 | 813,50 | 0,70 |
| | На деньги | 41,31 | 48,55 | 723,00 | 0,24 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 39,42 | 48,63 | 674,00 | 0,13 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 40,85 | 48,73 | 711,00 | 0,20 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 50,06 | 45,10 | 765,50 | 0,42 |
| | Дело, не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 50,77 | 44,82 | 747,00 | 0,32 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 43,37 | 47,73 | 776,50 | 0,47 |
| А. Маслоу (I вариант) | Зарплата | 39,87 | 49,11 | 685,50 | 0,13 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 47,35 | 46,17 | 836,00 | 0,85 |
| | Культура общения. Психоло- | 42,50 | 48,08 | 754,00 | 0,36 |

| | | | | | |
|--|--|--------------|--------|--------|-------------|
| | гий климат | | | | |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 47,81 | 45,98 | 824,00 | 0,77 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 40,90 | 48,70 | 712,50 | 0,20 |
| Терминальные ценности (М.Рокич) | Активная деятельная жизнь | 49,44 | 45,34 | 781,50 | 0,50 |
| | Жизненная мудрость | 49,48 | 45,33 | 780,50 | 0,50 |
| | здоровье | 47,96 | 45,92 | 820,00 | 0,74 |
| | интересная работа | 39,73 | 49,17 | 682,00 | 0,12 |
| | красота природы и искусства | 49,98 | 45,13 | 767,50 | 0,43 |
| | любовь | 46,98 | 46,31 | 845,50 | 0,91 |
| | материально обеспеченная жизнь | 42,98 | 47,89 | 766,50 | 0,42 |
| | наличие хороших и верных друзей | 55,15 | 43,09 | 633,00 | 0,05 |
| | Общественное признание | 50,06 | 45,10 | 765,50 | 0,42 |
| | познание | 50,60 | 44,89 | 751,50 | 0,35 |
| | продуктивная жизнь | 42,42 | 48,11 | 752,00 | 0,36 |
| | развитие | 47,37 | 46,16 | 835,50 | 0,84 |
| | развлечение | 46,50 | 46,50 | 858,00 | 1,00 |
| | свобода | 48,00 | 45,20 | 793,00 | 0,65 |
| | счастливая семейная жизнь | 47,94 | 45,93 | 820,50 | 0,74 |
| | счастье других | 45,94 | 46,72 | 843,50 | 0,90 |
| | творчество | 44,79 | 47,17 | 813,50 | 0,70 |
| уверенность в себе | 44,81 | 47,17 | 814,00 | 0,70 | |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) | аккуратность | 53,33 | 43,81 | 680,50 | 0,12 |
| | воспитанность | 49,96 | 45,14 | 768,00 | 0,43 |
| | высокие запросы | 50,44 | 42,98 | 625,50 | 0,04 |
| | жизнерадостность | 53,88 | 43,59 | 666,00 | 0,09 |
| | исполнительность | 49,29 | 45,40 | 785,50 | 0,53 |
| | независимость | 48,15 | 45,85 | 815,00 | 0,71 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | 43,63 | 47,63 | 783,50 | 0,52 |
| | образованность | 50,77 | 44,82 | 747,00 | 0,33 |
| | ответственность | 55,62 | 42,91 | 621,00 | 0,04 |
| | рационализм | 55,16 | 43,07 | 633,00 | 0,05 |
| | самоконтроль | 50,31 | 45,00 | 759,00 | 0,39 |
| | смелость в отстаивании своего мнения | 50,00 | 45,12 | 767,00 | 0,43 |
| | твердая воля | 49,54 | 45,30 | 779,00 | 0,49 |
| | терпимость | 51,94 | 44,36 | 716,50 | 0,22 |
| | Широта взглядов | 48,75 | 45,61 | 799,50 | 0,61 |
| | честность | 54,62 | 43,30 | 647,00 | 0,06 |
| | Эффективность в делах | 54,58 | 43,32 | 648,00 | 0,07 |
| чуткость | 53,29 | 43,83 | 681,50 | 0,12 | |
| А.Маслоу (2вариант) | Гигиенические | 40,40 | 48,90 | 699,50 | 0,17 |
| | Мотивационные | 45,21 | 47,01 | 824,50 | 0,77 |

Сравнение характеристик личностей с «неполяризованными» модусными ориентациями с характеристиками индивидов с жизненным принципом «Быть» (критерий U-Манна-Уитни)

| | Личностные характеристики | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|----------------------|---|--|---------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Личности с «неполяризованным» модусом n=26 | Личности с модусом «Быть» n=131 | | |
| М. Белбин | председатель | 89,27 | 76,35 | 1410,00 | 0,18 |
| | Организатор | 76,63 | 78,87 | 1641,50 | 0,82 |
| | Генератор | 83,13 | 77,57 | 1569,50 | 0,56 |
| | Оценщик | 86,38 | 76,92 | 1485,00 | 0,32 |
| | Организатор работы | 73,54 | 79,49 | 1561,00 | 0,54 |
| | сотрудник команды | 88,67 | 76,47 | 1425,50 | 0,21 |
| | Исследователь | 79,23 | 78,35 | 1671,00 | 0,93 |
| | Завершитель | 76,90 | 78,82 | 1648,50 | 0,84 |
| СЖО (Д.А.Леонтьев) | Цели | 77,83 | 78,63 | 1672,50 | 0,93 |
| | Процесс | 77,27 | 78,75 | 1658,00 | 0,88 |
| | Результат | 79,37 | 78,33 | 1667,50 | 0,91 |
| | Локус контроля Я | 77,87 | 78,63 | 1673,50 | 0,94 |
| | Локус контроля жизни | 87,27 | 76,75 | 1462,00 | 0,28 |
| О.Ф.Потемкина | Эгоизм | 62,54 | 81,69 | 1275,00 | 0,05 |
| | Альтруизм | 74,44 | 79,31 | 1584,50 | 0,61 |
| | результат | 78,77 | 78,45 | 1683,00 | 0,97 |
| | Процесс | 80,63 | 78,07 | 1634,50 | 0,79 |
| | Ориентация на труд | 75,81 | 79,04 | 1620,00 | 0,74 |
| | Свобода | 69,23 | 80,35 | 1449,00 | 0,24 |
| | На власть | 82,27 | 77,75 | 1592,00 | 0,64 |
| | На деньги | 65,90 | 81,02 | 1362,50 | 0,12 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 64,85 | 80,07 | 1335,00 | 0,11 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 64,69 | 81,26 | 1331,00 | 0,09 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 82,75 | 77,65 | 1579,50 | 0,60 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | 82,83 | 77,63 | 1577,50 | 0,58 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 75,15 | 79,17 | 1603,00 | 0,68 |
| А. Маслоу (1вариант) | Зарплата | 64,83 | 81,23 | 1334,50 | 0,09 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 72,98 | 79,60 | 1546,50 | 0,49 |
| | Культура общения. Психологический климат | 70,46 | 80,11 | 1481,00 | 0,31 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 68,75 | 80,45 | 1436,50 | 0,23 |

| | | | | | |
|--|--|-------|---------|---------|------|
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 77,63 | 78,67 | 1667,50 | 0,91 |
| Терминальные ценности (М.Рокич) | Активная деятельная жизнь | 81,46 | 77,91 | 1613,00 | 0,71 |
| | Жизненная мудрость | 79,31 | 78,34 | 1669,00 | 0,92 |
| | здоровье | 69,29 | 79,76 | 1450,50 | 0,27 |
| | интересная работа | 74,83 | 79,23 | 1594,50 | 0,65 |
| | красота природы и искусства | 79,23 | 78,35 | 1671,00 | 0,93 |
| | любовь | 76,02 | 78,40 | 1625,50 | 0,80 |
| | материально обеспеченная жизнь | 67,71 | 80,66 | 1409,50 | 0,18 |
| | наличие хороших и верных друзей | 82,25 | 77,75 | 1592,50 | 0,64 |
| | Общественное признание | 82,29 | 77,74 | 1591,50 | 0,64 |
| | познание | 78,62 | 78,48 | 1687,00 | 0,99 |
| | продуктивная жизнь | 71,21 | 79,96 | 1500,50 | 0,36 |
| | развитие | 80,75 | 78,05 | 1631,50 | 0,78 |
| | развлечение | 73,81 | 79,44 | 1568,00 | 0,56 |
| | свобода | 77,29 | 78,74 | 1658,50 | 0,88 |
| | счастливая семейная жизнь | 66,52 | 80,90 | 1378,50 | 0,13 |
| | счастье других | 81,40 | 77,92 | 1614,50 | 0,72 |
| | творчество | 76,62 | 78,88 | 1641,00 | 0,82 |
| уверенность в себе | 71,52 | 79,90 | 1508,50 | 0,39 | |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) | аккуратность | 83,13 | 77,57 | 1569,50 | 0,56 |
| | воспитанность | 84,65 | 77,27 | 1530,00 | 0,44 |
| | высокие запросы | 87,58 | 76,68 | 1454,00 | 0,26 |
| | жизнерадостность | 89,31 | 76,34 | 1409,00 | 0,18 |
| | исполнительность | 82,62 | 77,68 | 1583,00 | 0,61 |
| | независимость | 81,58 | 77,88 | 1610,00 | 0,70 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | 82,73 | 77,65 | 1580,00 | 0,60 |
| | образованность | 84,98 | 77,20 | 1521,50 | 0,42 |
| | ответственность | 89,60 | 76,28 | 1401,50 | 0,17 |
| | рационализм | 93,06 | 75,59 | 1311,50 | 0,07 |
| | самоконтроль | 84,96 | 77,21 | 1522,00 | 0,42 |
| | смелость в отстаивании своего мнения | 80,54 | 78,09 | 1637,00 | 0,80 |
| | твердая воля | 83,94 | 77,41 | 1548,50 | 0,50 |
| | терпимость | 88,79 | 76,44 | 1422,50 | 0,20 |
| | Широта взглядов | 86,96 | 76,81 | 1470,00 | 0,29 |
| | честность | 88,42 | 76,52 | 1432,00 | 0,22 |
| | Эффективность в делах | 93,52 | 75,50 | 1299,50 | 0,06 |
| чуткость | 84,35 | 77,33 | 1538,00 | 0,47 | |
| А.Маслоу (2вариант) | Гигиенические | 65,17 | 81,17 | 1343,50 | 0,10 |
| | Мотивационные | 67,85 | 80,63 | 1413,00 | 0,19 |

Корреляция личностных характеристик с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» у субъектов подбора (1 серия исследования) (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | Личностные характеристики | Руководители с доминирующим модусом «Быть» n=15 | | Руководители с доминирующим модусом «Иметь» n=8 | |
|----------------------|---|---|--------------------|---|--------------------|
| | | Быть | Уровень значимости | Иметь | Уровень значимости |
| | Быть | 1,00 | | 0,58 | 0,13 |
| | Иметь | -0,30 | 0,27 | 1,00 | |
| М.Белбин | Председатель | 0,60 | 0,03 | 0,23 | 0,59 |
| | Организатор | -0,24 | 0,38 | -0,21 | 0,62 |
| | Генератор | 0,22 | 0,43 | -0,35 | 0,40 |
| | Оценщик | -0,13 | 0,66 | 0,11 | 0,80 |
| | Организатор работы | 0,07 | 0,80 | -0,43 | 0,29 |
| | сотрудник команды | -0,31 | 0,27 | 0,28 | 0,50 |
| | Исследователь | 0,30 | 0,28 | -0,42 | 0,30 |
| | Завершитель | -0,15 | 0,59 | -0,22 | 0,61 |
| СЖО | Цели | -0,27 | 0,33 | -0,33 | 0,43 |
| | Процесс | -0,14 | 0,63 | -0,26 | 0,54 |
| | Результат | -0,17 | 0,54 | -0,42 | 0,30 |
| | Локус контроля Я | -0,07 | 0,80 | -0,19 | 0,66 |
| | Локус контроля жизни | -0,39 | 0,15 | -0,47 | 0,24 |
| О.Ф. Потемкина | Эгоизм | -0,13 | 0,65 | 0,57 | 0,14 |
| | Альтруизм | 0,00 | 0,99 | 0,45 | 0,26 |
| | Результат | -0,20 | 0,48 | 0,50 | 0,20 |
| | Процесс | 0,03 | 0,92 | 0,78 | 0,02 |
| | Ориентация на труд | -0,21 | 0,45 | 0,17 | 0,69 |
| | Деньги | 0,06 | 0,83 | 0,13 | 0,76 |
| | Свобода | 0,60 | 0,03 | 0,18 | 0,66 |
| | Власть | -0,10 | 0,71 | 0,52 | 0,18 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 0,27 | 0,33 | -0,51 | 0,20 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | 0,31 | 0,25 | 0,15 | 0,72 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | -0,09 | 0,74 | 0,19 | 0,65 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | -0,02 | 0,93 | 0,43 | 0,29 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | -0,27 | 0,33 | -0,41 | 0,31 |
| Мас-лоу | Зарплата | -0,01 | 0,96 | 0,15 | 0,72 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 0,21 | 0,45 | 0,19 | 0,65 |

| | | | | | |
|---|--|-------|-------------|-------|------|
| | Культура общения. Психологий климат | -0,03 | 0,93 | -0,41 | 0,32 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | 0,22 | 0,44 | 0,16 | 0,70 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 0,09 | 0,76 | 0,34 | 0,41 |
| Терминальные ценности (М.Рокич) ранги | Активная деятельная жизнь | -0,08 | 0,77 | -0,15 | 0,72 |
| | Жизненная мудрость | 0,10 | 0,72 | -0,47 | 0,24 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | -0,38 | 0,18 | -0,23 | 0,59 |
| | Интересная работа | -0,36 | 0,19 | -0,04 | 0,92 |
| | Красота природы и искусства | 0,06 | 0,83 | 0,02 | 0,95 |
| | Любовь | -0,14 | 0,63 | 0,46 | 0,26 |
| | Материально обеспеченная жизнь | -0,01 | 0,98 | -0,17 | 0,68 |
| | Наличие хороших и верных друзей | 0,06 | 0,84 | 0,03 | 0,94 |
| | Общественное признание | 0,06 | 0,82 | -0,43 | 0,29 |
| | Познание | -0,04 | 0,88 | -0,13 | 0,76 |
| | Продуктивная жизнь | 0,15 | 0,58 | 0,10 | 0,82 |
| | Развитие | -0,30 | 0,28 | -0,25 | 0,55 |
| | Развлечения | -0,35 | 0,19 | -0,14 | 0,75 |
| | Свобода | -0,60 | 0,02 | 0,08 | 0,86 |
| | Счастливая семейная жизнь | -0,10 | 0,72 | 0,15 | 0,72 |
| | Счастье других | -0,02 | 0,95 | -0,04 | 0,93 |
| | Творчество | -0,08 | 0,78 | -0,04 | 0,92 |
| Уверенность в себе | -0,06 | 0,82 | -0,09 | 0,84 | |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) ранги | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | 0,04 | 0,88 | 0,20 | 0,64 |
| | Воспитанность | 0,09 | 0,74 | -0,22 | 0,59 |
| | Высокие запросы | -0,28 | 0,32 | 0,00 | 1,00 |
| | Жизнерадостность (чувство юмора) | -0,10 | 0,73 | -0,13 | 0,76 |
| | Исполнительность | -0,47 | 0,07 | -0,14 | 0,74 |
| | Независимость | -0,31 | 0,26 | -0,07 | 0,87 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | 0,09 | 0,75 | 0,31 | 0,46 |
| | Образованность | 0,17 | 0,54 | -0,32 | 0,44 |
| | Ответственность | -0,30 | 0,27 | -0,16 | 0,71 |
| | Рационализм | -0,16 | 0,56 | -0,15 | 0,73 |
| | Самоконтроль | -0,04 | 0,88 | 0,39 | 0,34 |
| | Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | -0,27 | 0,34 | -0,25 | 0,56 |
| | Твердая воля | -0,16 | 0,57 | -0,20 | 0,64 |
| | Терпимость | -0,12 | 0,68 | 0,28 | 0,50 |
| | Широта | -0,29 | 0,29 | -0,03 | 0,94 |
| | Честность | 0,23 | 0,42 | -0,25 | 0,55 |
| | Эффективность в делах | -0,24 | 0,39 | -0,25 | 0,56 |
| Чуткость | 0,10 | 0,73 | -0,35 | 0,40 | |
| М | Активная деятельная жизнь | -0,04 | 0,90 | -0,33 | 0,43 |

| | | | | | |
|---|--|-------|-------------|-------------|-------------|
| | Жизненная мудрость | 0,00 | 0,99 | -0,63 | 0,09 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | 0,06 | 0,83 | 0,05 | 0,91 |
| | Интересная работа | -0,18 | 0,53 | 0,48 | 0,22 |
| | Красота природы и искусства | -0,03 | 0,91 | 0,63 | 0,09 |
| | Любовь | 0,13 | 0,64 | -0,21 | 0,62 |
| | Материально обеспеченная жизнь | 0,14 | 0,63 | 0,19 | 0,66 |
| | Наличие хороших и верных друзей | -0,17 | 0,54 | 0,33 | 0,42 |
| | Общественное признание | 0,07 | 0,81 | -0,37 | 0,37 |
| | Познание | -0,11 | 0,70 | 0,16 | 0,71 |
| | Продуктивная жизнь | 0,04 | 0,90 | 0,06 | 0,90 |
| | Развитие | 0,20 | 0,48 | -0,28 | 0,51 |
| | Развлечения | 0,26 | 0,35 | 0,24 | 0,57 |
| | Свобода | 0,10 | 0,72 | -0,32 | 0,44 |
| | Счастливая семейная жизнь | 0,12 | 0,66 | -0,14 | 0,74 |
| | Счастье других | 0,37 | 0,17 | 0,52 | 0,18 |
| | Творчество | -0,52 | 0,04 | 0,03 | 0,95 |
| | Уверенность в себе | -0,31 | 0,27 | -0,28 | 0,50 |
| Инструментальные ценности (М.Рокич) мера реализации | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | 0,07 | 0,81 | -0,13 | 0,76 |
| | Воспитанность | -0,28 | 0,31 | -0,35 | 0,39 |
| | Высокие запросы | -0,01 | 0,97 | -0,16 | 0,70 |
| | Жизнерадостность (чувство юмора) | -0,01 | 0,98 | 0,14 | 0,75 |
| | Исполнительность | 0,09 | 0,75 | 0,18 | 0,67 |
| | Независимость | 0,26 | 0,35 | -0,78 | 0,02 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | -0,30 | 0,27 | 0,06 | 0,89 |
| | Образованность | -0,34 | 0,21 | 0,28 | 0,50 |
| | Ответственность | -0,20 | 0,48 | 0,49 | 0,22 |
| | Рационализм | 0,19 | 0,49 | -0,17 | 0,69 |
| | Самоконтроль | -0,01 | 0,96 | -0,14 | 0,75 |
| | Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | -0,12 | 0,67 | -0,15 | 0,73 |
| | Твердая воля | 0,00 | 0,99 | -0,04 | 0,92 |
| | Терпимость | -0,05 | 0,86 | 0,26 | 0,54 |
| | Широта | 0,10 | 0,73 | 0,46 | 0,26 |
| | Честность | -0,10 | 0,73 | -0,10 | 0,81 |
| | Эффективность в делах | 0,27 | 0,33 | -0,06 | 0,90 |
| Чуткость | -0,24 | 0,40 | -0,70 | 0,05 | |

Корреляция личностных характеристик с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» у субъектов подбора (2 серия исследования) (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | Личностные характеристики | Руководители с доминирующим модусом «Быть» n=7 | | Руководители с доминирующим модусом «Иметь» n=7 | |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|--------------------|---|--------------------|
| | | Быть | Уровень значимости | Иметь | Уровень значимости |
| | Быть | 1,00 | . | 0,51 | 0,24 |
| | Иметь | -0,34 | 0,46 | 1,00 | . |
| СЖО | Цели | 0,51 | 0,24 | -0,63 | 0,13 |
| | Процесс | 0,06 | 0,90 | 0,17 | 0,72 |
| | Результат | 0,06 | 0,90 | 0,51 | 0,24 |
| | Локус контроля Я | 0,51 | 0,24 | -0,17 | 0,72 |
| | Локус контроля жизни | 0,51 | 0,24 | 0,34 | 0,46 |
| М. Белбин | Председатель | 0,63 | 0,13 | 0,18 | 0,71 |
| | Организатор | 0,92 | 0,01 | 1,00 | 0,01 |
| | Генератор | 0,73 | 0,06 | -0,17 | 0,72 |
| | Оценщик | -0,18 | 0,71 | 1,00 | 0,01 |
| | Организатор работы | 0,72 | 0,07 | 0,63 | 0,13 |
| | сотрудник команды | 0,51 | 0,24 | 0,51 | 0,24 |
| | Исследователь | -0,92 | 0,01 | 0,17 | 0,72 |
| | Завершитель | 0,23 | 0,63 | -0,51 | 0,24 |
| О.Ф.Потемкина | Эгоизм | 0,00 | 1,00 | 0,63 | 0,13 |
| | Альтруизм | 1,00 | 0,01 | 0,20 | 0,67 |
| | Результат | 0,43 | 0,34 | 0,76 | 0,05 |
| | Процесс | -0,43 | 0,34 | -0,06 | 0,90 |
| | Ориентация на труд | -0,34 | 0,46 | 0,63 | 0,13 |
| | Деньги | -0,34 | 0,46 | 0,07 | 0,89 |
| | Свобода | 0,94 | 0,00 | -0,20 | 0,67 |
| | Власть | 0,07 | 0,89 | 0,17 | 0,72 |
| Терминальные ценности (ранги) | Активная деятельная жизнь | 0,72 | 0,07 | -1,00 | 0,01 |
| | Жизненная мудрость | -0,23 | 0,63 | 0,63 | 0,13 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | 0,23 | 0,63 | 0,23 | 0,63 |
| | Интересная работа | 0,72 | 0,07 | -0,51 | 0,24 |
| | Красота природы и искусства | 0,51 | 0,24 | 0,63 | 0,13 |
| | Любовь | 0,51 | 0,24 | -0,51 | 0,24 |
| | Материально обеспеченная жизнь | 0,23 | 0,63 | -0,94 | 0,01 |
| | Наличие хороших и верных друзей | -0,51 | 0,24 | 0,51 | 0,24 |
| | Общественное признание | 0,00 | 1,00 | 0,17 | 0,72 |
| | Познание | 0,20 | 0,67 | 0,51 | 0,24 |
| | Продуктивная жизнь | -0,06 | 0,90 | -0,51 | 0,24 |
| | Развитие | -0,72 | 0,07 | -0,51 | 0,24 |
| | Развлечения | -0,63 | 0,13 | -0,72 | 0,07 |
| | Свобода | -0,43 | 0,34 | 0,94 | 0,00 |

| | | | | | |
|--|--|-------------|-------------|-------|-------------|
| | Счастливая семейная жизнь | 0,63 | 0,13 | 0,17 | 0,72 |
| | Счастье других | -0,92 | 0,01 | -0,76 | 0,05 |
| | Творчество | 0,20 | 0,67 | -0,72 | 0,07 |
| | Уверенность в себе | -0,30 | 0,52 | 0,63 | 0,13 |
| Терминальные ценности (мера реализованности) | Активная деятельная жизнь | 0,20 | 0,67 | -0,51 | 0,24 |
| | Жизненная мудрость | 0,73 | 0,06 | -0,51 | 0,24 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | -0,23 | 0,63 | 0,30 | 0,52 |
| | Интересная работа | -0,23 | 0,63 | 0,17 | 0,72 |
| | Красота природы и искусства | -0,06 | 0,90 | 0,17 | 0,72 |
| | Любовь | -0,20 | 0,67 | 0,99 | 0,00 |
| | Материально обеспеченная жизнь | -0,51 | 0,24 | -0,30 | 0,52 |
| | Наличие хороших и верных друзей | 0,06 | 0,90 | 0,17 | 0,72 |
| | Общественное признание | -0,51 | 0,24 | 1,00 | . |
| | Познание | 0,43 | 0,34 | 0,17 | 0,72 |
| | Продуктивная жизнь | 0,23 | 0,63 | -0,76 | 0,05 |
| | Развитие | 0,34 | 0,46 | 0,30 | 0,52 |
| | Развлечения | -0,23 | 0,63 | -0,30 | 0,52 |
| | Свобода | -0,23 | 0,63 | 1,00 | . |
| | Счастливая семейная жизнь | 0,23 | 0,63 | -0,07 | 0,89 |
| | Счастье других | 0,92 | 0,01 | 0,76 | 0,05 |
| | Творчество | 0,23 | 0,63 | 0,06 | 0,90 |
| | Уверенность в себе | -0,23 | 0,63 | 0,06 | 0,90 |
| Инструментальные ценности (ранги) | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | -0,06 | 0,90 | -0,72 | 0,07 |
| | Воспитанность | -0,51 | 0,24 | -0,07 | 0,89 |
| | Высокие запросы | 0,72 | 0,07 | 0,72 | 0,07 |
| | Жизнерадостность (чувство юмора) | -0,56 | 0,20 | 0,43 | 0,34 |
| | Исполнительность | -0,72 | 0,07 | 0,56 | 0,20 |
| | Независимость | 0,72 | 0,07 | 0,76 | 0,05 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | 0,84 | 0,02 | 0,07 | 0,89 |
| | Образованность | 0,92 | 0,00 | 0,76 | 0,05 |
| | Ответственность | 0,63 | 0,13 | -0,56 | 0,20 |
| | Рационализм | -1,00 | 0,01 | 0,94 | 0,01 |
| | Самоконтроль | 0,23 | 0,63 | 0,18 | 0,71 |
| | Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | 0,51 | 0,24 | 0,17 | 0,72 |
| | Твердая воля | 0,72 | 0,07 | -0,43 | 0,34 |
| | Терпимость | 0,30 | 0,52 | 0,17 | 0,72 |
| | Широта | -0,51 | 0,24 | -0,18 | 0,71 |
| | Честность | -0,92 | 0,01 | 0,76 | 0,05 |
| Эффективность в делах | -0,84 | 0,02 | 0,17 | 0,72 | |
| Чуткость | 0,06 | 0,90 | 0,34 | 0,46 | |
| | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | 0,63 | 0,13 | 0,17 | 0,72 |
| | Воспитанность | 0,63 | 0,13 | -0,94 | 0,00 |
| | Высокие запросы | -0,92 | 0,01 | 0,30 | 0,52 |

| | | | | | |
|--|---|-------|-------------|-------|-------------|
| Инструментальные ценности (мера реализованности) | Жизнерадостность (чувство юмора) | -0,51 | 0,24 | 0,30 | 0,52 |
| | Исполнительность | -0,06 | 0,90 | 0,17 | 0,72 |
| | Независимость | -0,23 | 0,63 | 0,17 | 0,72 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | 0,43 | 0,34 | 0,43 | 0,34 |
| | Образованность | 0,34 | 0,46 | 0,34 | 0,46 |
| | Ответственность | 0,56 | 0,20 | 0,63 | 0,13 |
| | Рационализм | 0,72 | 0,07 | 0,17 | 0,72 |
| | Самоконтроль | 0,23 | 0,63 | 0,30 | 0,52 |
| | Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | -0,51 | 0,24 | 0,63 | 0,13 |
| | Твердая воля | -0,51 | 0,24 | 0,17 | 0,72 |
| | Терпимость | 0,20 | 0,67 | -0,07 | 0,89 |
| | Широта | 0,72 | 0,07 | 0,17 | 0,72 |
| | Честность | 0,63 | 0,13 | 0,30 | 0,52 |
| | Эффективность в делах | 0,23 | 0,63 | 0,17 | 0,72 |
| | Чуткость | 0,84 | 0,02 | -0,94 | 0,01 |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 0,18 | 0,71 | -0,63 | 0,13 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | -0,07 | 0,89 | 0,34 | 0,46 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | 0,06 | 0,90 | 0,17 | 0,72 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | -0,06 | 0,90 | 0,99 | 0,00 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 0,06 | 0,90 | -0,17 | 0,72 |
| А.Маслоу | Зарплата | -0,56 | 0,20 | 1,00 | . |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 0,20 | 0,67 | -0,07 | 0,89 |
| | Культура общения. Психологический климат | 0,84 | 0,02 | -0,51 | 0,24 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | -0,18 | 0,71 | 0,94 | 0,00 |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 0,30 | 0,52 | -0,94 | 0,00 |

Таблица 32

Корреляция личностных характеристик с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» у субъектов подбора (3 серия исследования) (коэффициент корреляции r-Спирмена)

| | Личностные характеристики | Руководители с доминирующим модусом «Быть» n=9 | | Руководители с доминирующим модусом «Иметь» n=6 | |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|--------------------|---|--------------------|
| | | Быть | Уровень значимости | Иметь | Уровень значимости |
| | Быть | 1,00 | . | -0,87 | 0,03 |
| | Иметь | -0,74 | 0,02 | 1,00 | |
| СЖО | Цели | -0,58 | 0,10 | 0,50 | 0,31 |
| | Процесс | -0,19 | 0,62 | 0,00 | 1,00 |
| | Результат | -0,19 | 0,62 | 0,50 | 0,31 |
| | Локус контроля Я | -0,19 | 0,62 | -0,87 | 0,03 |
| | Локус контроля жизни | -0,19 | 0,62 | 0,50 | 0,31 |
| | | | | | |
| М. Белбин | Председатель | 0,89 | 0,00 | -0,87 | 0,03 |
| | Организатор | -0,52 | 0,15 | 0,00 | 1,00 |
| | Генератор | 0,58 | 0,10 | -0,73 | 0,10 |
| | Оценщик | -0,36 | 0,34 | 0,00 | 1,00 |
| | Организатор работы | 0,36 | 0,34 | -0,50 | 0,31 |
| | сотрудник команды | -0,89 | 0,00 | 0,87 | 0,03 |
| | Исследователь | -0,41 | 0,27 | 0,87 | 0,03 |
| | Завершитель | -0,36 | 0,34 | 0,00 | 1,00 |
| О.Ф.Потемкина | Эгоизм | 0,74 | 0,02 | 0,00 | 1,00 |
| | Альтруизм | -0,20 | 0,61 | 0,50 | 0,31 |
| | Результат | 0,83 | 0,01 | 0,50 | 0,31 |
| | Процесс | -0,58 | 0,10 | 0,50 | 0,31 |
| | Ориентация на труд | 0,66 | 0,05 | -1,00 | 0,00 |
| | Деньги | 0,38 | 0,31 | 0,50 | 0,31 |
| | Свобода | -0,19 | 0,62 | 0,00 | 1,00 |
| | Власть | -0,77 | 0,01 | 0,81 | 0,05 |
| Терминальные ценности (ранги) | Активная деятельная жизнь | -0,36 | 0,34 | -0,73 | 0,10 |
| | Жизненная мудрость | -0,74 | 0,02 | -0,73 | 0,10 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | -0,88 | 0,00 | 0,73 | 0,10 |
| | Интересная работа | -0,14 | 0,72 | 0,50 | 0,31 |
| | Красота природы и искусства | -0,96 | 0,00 | 0,73 | 0,10 |
| | Любовь | 0,59 | 0,09 | 0,00 | 1,00 |
| | Материально обеспеченная жизнь | 0,74 | 0,02 | -0,50 | 0,31 |
| | Наличие хороших и верных друзей | -0,96 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| | Общественное признание | -0,12 | 0,77 | 0,87 | 0,03 |
| | Познание | 0,41 | 0,27 | 0,00 | 1,00 |
| | Продуктивная жизнь | 0,19 | 0,62 | 0,00 | 1,00 |
| | Развитие | -0,74 | 0,02 | 1,00 | . |
| | Развлечения | -0,12 | 0,77 | 0,73 | 0,10 |

| | | | | | |
|---|-------------------------------------|--|-------------|-------|-------------|
| | Свобода | -0,58 | 0,10 | 0,00 | 1,00 |
| | Счастливая семейная жизнь | -0,08 | 0,83 | -0,87 | 0,03 |
| | Счастье других | -0,96 | 0,01 | -0,87 | 0,03 |
| | Творчество | 0,19 | 0,62 | 0,73 | 0,10 |
| | Уверенность в себе | -0,52 | 0,15 | 0,50 | 0,31 |
| Терминальные ценности (мера реализованности) | Активная деятельная жизнь | 0,19 | 0,62 | 0,87 | 0,03 |
| | Жизненная мудрость | 0,41 | 0,27 | 0,87 | 0,03 |
| | Здоровье (физическое и психическое) | 0,00 | 1,00 | 0,50 | 0,31 |
| | Интересная работа | -0,36 | 0,34 | 0,87 | 0,03 |
| | Красота природы и искусства | 0,19 | 0,62 | 0,50 | 0,31 |
| | Любовь | -0,58 | 0,10 | -0,50 | 0,31 |
| | Материально обеспеченная жизнь | -0,89 | 0,00 | -0,50 | 0,31 |
| | Наличие хороших и верных друзей | -0,19 | 0,62 | 0,87 | 0,03 |
| | Общественное признание | -0,74 | 0,02 | 0,87 | 0,03 |
| | Познание | 0,41 | 0,27 | 0,73 | 0,10 |
| | Продуктивная жизнь | 0,36 | 0,34 | -0,50 | 0,31 |
| | Развитие | 0,89 | 0,00 | 0,87 | 0,03 |
| | Развлечения | -0,59 | 0,09 | 0,87 | 0,03 |
| | Свобода | -0,36 | 0,34 | 0,00 | 1,00 |
| | Счастливая семейная жизнь | 0,36 | 0,34 | 0,87 | 0,03 |
| | Счастье других | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 1,00 |
| | Творчество | 0,36 | 0,34 | -0,87 | 0,03 |
| | Уверенность в себе | -0,36 | 0,34 | 0,73 | 0,10 |
| | Инструментальные ценности (ранги) | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | -0,52 | 0,15 | -0,87 |
| Воспитанность | | -0,52 | 0,15 | 0,73 | 0,10 |
| Высокие запросы | | 0,00 | 1,00 | 0,73 | 0,10 |
| Жизнерадостность (чувство юмора) | | -0,19 | 0,63 | 0,00 | 1,00 |
| Исполнительность | | -0,36 | 0,34 | 0,87 | 0,03 |
| Независимость | | 1,00 | 0,01 | 0,87 | 0,03 |
| Непримиримость к недостаткам в себе и других | | 0,89 | 0,01 | 0,00 | 1,00 |
| Образованность | | 0,19 | 0,62 | -0,87 | 0,03 |
| Ответственность | | 0,66 | 0,05 | 0,50 | 0,31 |
| Рационализм | | -0,20 | 0,61 | -0,87 | 0,03 |
| Самоконтроль | | -0,58 | 0,10 | 0,87 | 0,03 |
| Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | | -0,59 | 0,09 | -0,50 | 0,31 |
| Твердая воля | | 0,36 | 0,34 | 0,00 | 1,00 |
| Терпимость | | -0,58 | 0,10 | 0,87 | 0,03 |
| Широта | | 0,12 | 0,77 | 0,87 | 0,03 |
| Честность | | 0,52 | 0,15 | 0,00 | 1,00 |
| Эффективность в делах | | -0,89 | 0,01 | 0,87 | 0,03 |
| Чуткость | | -0,19 | 0,62 | 0,87 | 0,03 |
| | | Аккуратность, умение содержать вещи в порядке, порядок в делах | 0,11 | 0,78 | 0,87 |
| | Воспитанность | -0,49 | 0,18 | 0,00 | 1,00 |

| | | | | | |
|--|---|-------------|-------|-------------|-------------|
| Инструментальные ценности (мера реализованности) | Высокие запросы | -0,96 | 0,00 | 0,50 | 0,31 |
| | Жизнерадостность (чувство юмора) | -0,52 | 0,15 | 0,50 | 0,31 |
| | Исполнительность | -0,52 | 0,15 | 0,87 | 0,03 |
| | Независимость | -0,36 | 0,34 | -0,87 | 0,03 |
| | Непримиримость к недостаткам в себе и других | -0,18 | 0,65 | 0,50 | 0,31 |
| | Образованность | 0,49 | 0,18 | 0,87 | 0,03 |
| | Ответственность | -0,77 | 0,01 | 0,50 | 0,31 |
| | Рационализм | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 |
| | Самоконтроль | 0,36 | 0,34 | 0,87 | 0,03 |
| | Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов | -0,52 | 0,15 | 0,50 | 0,31 |
| | Твердая воля | -0,52 | 0,15 | -0,50 | 0,31 |
| | Терпимость | 0,19 | 0,62 | 0,50 | 0,31 |
| | Широта | -0,59 | 0,09 | -0,50 | 0,31 |
| | Честность | -0,74 | 0,02 | 0,87 | 0,03 |
| | Эффективность в делах | 0,38 | 0,31 | 0,00 | 1,00 |
| Чуткость | 0,74 | 0,02 | -0,87 | 0,03 | |
| Ориентация на задачу | Реализация собственной "кровной идеи" | 0,66 | 0,05 | 0,87 | 0,03 |
| | Дело выходящее за рамки должностных обязанностей, выгодное в материальном плане | -0,54 | 0,13 | -0,50 | 0,31 |
| | Дело важное для начальства и содержащее свои интересы | -0,19 | 0,62 | -0,87 | 0,03 |
| | Дело не имеющее особого смысла, но входящее в круг должностных обязанностей | -0,52 | 0,15 | -0,87 | 0,03 |
| | Дело чрезвычайной важности в первую очередь для начальства | 0,52 | 0,15 | 0,87 | 0,03 |
| А. Маслоу | Зарплата | -0,54 | 0,13 | 0,50 | 0,31 |
| | Стабильность, надежность, безопасность | 0,19 | 0,62 | 0,87 | 0,03 |
| | Культура общения. Психологический климат | 0,74 | 0,02 | -0,50 | 0,31 |
| | Престижность фирмы, должность, власть | -0,66 | 0,05 | 1,00 | . |
| | Возможность творчества, самостоятельность в принятии решений | 0,18 | 0,65 | -0,87 | 0,03 |

Сравнение предпочтений субъектов управленческой деятельности при комплектовании рабочей группы «под свою индивидуальность» (критерий U-Манна-Уитни)

| | | Средний ранг | | Значение U-критерия | Уровень значимости |
|---|---|-------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| | | Руководители с модулем «Быть» | Руководители с модулем «Иметь» | | |
| 1 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых среди иных факторов условия труда является наиболее важным. | 35,79 | 41,82 | 622,50 | 0,20 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых среди иных факторов признание и уважение наиболее важны. | 44,25 | 34,39 | 549,00 | 0,03 |
| 2 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых «чувство локтя» и хорошие отношения в группе более значимы, чем независимость и возможность принятия самостоятельных решений... | 33,89 | 43,49 | 614,00 | 0,04 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, для которых независимость и возможность принятия самостоятельных решений, более значимы чем «чувство локтя» и хорошие отношения в группе.. | 42,44 | 35,98 | 554,00 | 0,15 |
| 3 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, у которых материальная заинтересованность превалирует над желанием к саморазвитию | 39,10 | 38,91 | 734,50 | 0,96 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, у которых желание к саморазвитию и реализации своих способностей превалирует над материальной | 36,06 | 41,59 | 632,00 | 0,25 |
| 4 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных объединять усилия группы и умеющих оптимально использовать ресурсы команды | 32,94 | 44,32 | 520,00 | 0,01 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных критиче- | 45,38 | 33,40 | 585,50 | 0,01 |

| | | | | | |
|---|---|--------------|--------------|--------|-------------|
| | ски мыслить и творчески реагировать на решение проблем | | | | |
| 5 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных побуждать группу к действиям, направлять внимание членов группы на решение поставленных задач | 33,33 | 43,98 | 534,00 | 0,02 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей уверенных, способные следовать своим знаниям и опыту вопреки требованиям (критики) других лиц | 44,25 | 34,39 | 549,00 | 0,03 |
| 6 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, которые склонны придерживаться четко заданных руководителем алгоритмов деятельности, находя в этом удовольствие | 40,72 | 37,49 | 490,50 | 0,46 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, способных находить собственные, рациональные решения даже в ситуации, которые требуют простой исполнительности | 43,56 | 35,00 | 574,00 | 0,06 |
| 7 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, деятельность которых удобно контролировать и направлять в профессиональной деятельности. | 41,25 | 37,02 | 657,00 | 0,34 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей, которые разделяют мои стремления и убеждения в определенных сферах жизнедеятельности. | 34,67 | 42,80 | 582,00 | 0,09 |
| 8 | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей с взаимодополнительными способностями для решения задач разных уровней. | 34,01 | 43,38 | 558,50 | 0,05 |
| | При комплектовании своей рабочей группы я предпочитаю определять в ее состав личностей которые могут мыслить так же как и я. | 40,72 | 37,49 | 676,00 | 0,46 |