

**МЕЖДУНАРОДНОЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ
ОБЪЕДИНЕНИЕ «АКЦЕПТОР»**

**Ю.А.ЦАГАРЕЛЛИ,
Е.Б. ЦАГАРЕЛЛИ**

**ДИАГНОСТИКА И КОРРЕКЦИЯ
МЕЖЛИЧНОСТНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
С ПОМОЩЬЮ
АППАРАТУРНО-ПРОГРАММНОГО
КОМПЛЕКСА «АКТИВАЦИОМЕТР АЦ-9К-2Т»**

Учебное пособие

Казань - 2017

© Ю.А.Цагарелли, Е.Б.Цагарелли, 2017

© МНПО «Акцептор»

Все права защищены.

При использовании материалов ссылка обязательна.

В учебном пособии представлена инновационная комплексная методика диагностики и коррекции межличностного взаимодействия с помощью аппаратурно-программного комплекса «Активациометр АЦ-9К-2Т».

Описаны способы диагностики и коррекции основных форм межличностного взаимодействия: 1) спонтанного; 2) нерегламентированной паритетности в межличностном взаимодействии; 3) регламентированной паритетности межличностного взаимодействия; 4) неформального лидерства (как стремления и склонности к лидерству); 5) неформального подчинения (как стремления и склонности к подчинению); 6) формального лидерства; 7) формального (регламентированного) подчинения.

В каждой форме взаимодействия диагностируется индивидуальный стиль умственной деятельности и его адекватность природным особенностям каждого испытуемого.

Предложены методики повышения деловой эффективности разных форм межличностного взаимодействия с помощью подбора оптимального способа взаимодействия, изменения мотивов взаимодействующих партнеров, а также с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности и регуляции психоэмоционального состояния.

Книга адресована практическим психологам, педагогам и врачам, научным сотрудникам, студентам и аспирантам факультетов психологии и педагогики, а также всем интересующимся эффективными методами психологической диагностики и развития.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Основные понятия

Общая характеристика методики диагностики и коррекции межличностного взаимодействия

ЧАСТЬ I. МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1.1. Процедура подготовительной стадии диагностики межличностного взаимодействия

1.2. Процедура основной стадии диагностики межличностного взаимодействия

1.2.1. Первый этап. Спонтанный выбор формы взаимодействия

1.2.2. Второй этап. Обязательная паритетность взаимодействия

1.2.3. Третий этап. Формальное лидерство первого испытуемого

1.2.4. Четвертый этап. Формальное лидерство второго испытуемого

[1.3. Особенности процедуры диагностики ситуативных и индивидуально-типологических показателей субъектов межличностного взаимодействия](#)

[1.4. Критерии интерпретации показателей стремлений и склонностей к лидерству и подчинению](#)

[1.5. Обработка и интерпретация результатов диагностики](#)

[1.6. Отчет по результатам диагностики межличностного взаимодействия](#)

[1.6.1. Содержание отчета](#)

[1.6.2. Вывод отчета на монитор, в файл и на печать](#)

ЧАСТЬ II. МЕТОДИКИ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

[2.1. Методика повышения деловой эффективности](#)

[с помощью подбора оптимального способа взаимодействия](#)

[2.2. Методика повышения деловой эффективности с помощью изменения мотивов взаимодействующих партнеров](#)

[2.3. Методика повышения деловой эффективности иерархического способа взаимодействия](#)

[2.4. Методика повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю функциональной асимметрии полушарий \(ФАП\)](#)

[2.5. Методики повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю психоэмоционального состояния \(ПС\)](#)

[2.5.1. Методика понижения психоэмоциональной напряженности](#)

[2.5.2. Методика повышения психоэмоционального тонуса и умственной активности](#)

Литература

Приложение

Введение

Fehler: Referenz nicht gefunden

Роль межличностного взаимодействия в жизни любого человека трудно переоценить, т.к. оно объединяет целый ряд социально-психологических явлений (формальное и неформальное лидерство, подчинение, паритетность и др.) и занимает по отношению к ним более высокое иерархическое положение (как любая система по отношению к ее компонентам).

Межличностное взаимодействие превосходит по значимости и межличностные взаимоотношения, так как эффективность производственной, учебной, спортивной и иной деятельности оценивают по результату, зависящему от эффективности взаимодействия. Несомненно, что хорошие или плохие отношения могут повлиять на совместную деятельность, но опосредованно, через взаимодействие. Если хорошие взаимоотношения не приводят к желаемому результату из-за низкой

эффективности взаимодействия, это рано или поздно негативно отражается и на самих отношениях вплоть до их разрушения.

В повседневной жизни и деятельности человек постоянно является субъектом межличностного взаимодействия. При этом в одних ситуациях он выступает в роли лидера, в других – в роли последователя (подчиненного), в третьих – в роли паритетного партнера. Ситуации могут иметь спонтанный или регламентированный характер.

В связи с вышеизложенным, достаточно очевидна практическая необходимость использования средств диагностики и коррекции различных форм и способов межличностного взаимодействия с учетом их деловой эффективности. Эта задача решалась различными, в том числе аппаратными методиками. В их числе такие гомеостатические методики как «Арка», «Эстакада», «Лабиринт», «Групповой ритмограф», «Групповой волюнтограф», «Сенсорный интегратор» и др., где решение групповой задачи возможно лишь при условии взаимодействия. Эти методики сыграли важную роль в решении проблемы диагностики и коррекции межличностного взаимодействия. Однако неиспользование компонентов и принципов системного подхода закономерно обусловило ограничения, характерные для психодиагностических и психокоррекционных методик (см. Ю.А.Цагарелли, 2009). Поэтому при разработке данной методики мы учитывали не только достоинства и недостатки известных методик, но и положения системного подхода.

Известно, что эффективность взаимодействия той или иной общности людей (групп, коллективов, обществ и т.п.) существенно зависит от руководителя. Известно также, что одни люди стремятся лидировать, а другие – избегают лидерства. При этом высокое стремление к лидерству и попытки (порою результативные) достижения лидерства любыми способами отнюдь не дает гарантии его эффективности. В этой связи следует обращать особое внимание на выявление эффективности лидерства у лиц с высоким стремлением к лидерству, что предусмотрено возможностями методики.

Наряду с диагностикой и коррекцией эффективности лидерства, значительное внимание уделено диагностике и коррекции эффективности подчинения, а также эффективности паритетного межличностного взаимодействия.

В связи с вышеизложенным, создана комплексная диагностико-коррекционная методика. Она **позволяет диагностировать** выраженность и деловую эффективность семи основных форм межличностного взаимодействия: 1) спонтанного межличностного взаимодействия; 2) спонтанной паритетности в межличностном взаимодействии; 3) регламентированной паритетности межличностного взаимодействия; 4) неформального лидерства (как стремления и склонности к лидерству); 5) неформального подчинения (как стремления и склонности к подчинению); 6) формального лидерства; 7) формального (регламентированного) подчинения.

Одновременно в каждой форме межличностного взаимодействия у каждого испытуемого диагностируется индивидуальный стиль умственной

деятельности и соответствие (адекватность) этого стиля его индивидуально-типологическим (природным) особенностям. При этом по показателям функциональной асимметрии полушарий (ФАП) диагностируется содержательная характеристика умственной деятельности, а по показателям психоэмоционального состояния (ПС) – ее энергетическая характеристика.

Вместе с тем эта комплексная методика **позволяет повышать** деловую эффективность всех вышеуказанных форм межличностного взаимодействия с помощью пяти частных коррекционно-развивающих методик: 1) методики подбора оптимального способа взаимодействия; 2) методики изменения мотивов взаимодействующих партнеров; 3) методики повышения деловой эффективности иерархического способа взаимодействия; 4) методика коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ФАП; 5) методики коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ПС.

Основные понятия

Межличностное взаимодействие заключается в обмене действиями между его участниками для достижения общей цели и, будучи интегрирующим фактором, способствует успешности совместной деятельности. Межличностное взаимодействие может быть спонтанным или организованным, паритетным или иерархическим.

Эффективность межличностного взаимодействия – это достижение поставленной цели в процессе целенаправленного функционирования взаимодействующих субъектов. Характеризуется степенью соответствия результатов взаимодействия его цели. Диагностируется на всех четырех этапах данной методики, где на разных этапах диагностируется эффективность различных форм межличностного взаимодействия.

Спонтанное межличностное взаимодействие. По определению Большой Советской Энциклопедии (1969): «Спонтанность — (спонтанный) (от лат. *spontaneus* - добровольный - произвольный), самопроизвольность, самодвижение, вызванное не внешними факторами, а внутренними причинами. В «Новейшем психологическом словаре» (В.Б. Шапарь, 2009) спонтанность по аналогии определяется как поведение человека, «вызванное не внешними воздействиями, а внутренними причинами» (с. 182). Анализ понимания спонтанности различными авторами (Л.Н. Собчик, А. Шутценбергер, Я.Л. Морено, А. Адлер, Э. Фромм и др.), дает основание считать спонтанность свойством, проявляющимся в произвольности, активности, адаптации к новой и трудной ситуации, продуктивности, естественности, свободе действия, сообразности протекания деятельности внутренним устремлениям. Спонтанное межличностное взаимодействие диагностируется на первом этапе данной методики.

Паритетное межличностное взаимодействие (лат. *paritas*, от *par* равный) характеризуется равенством партнеров при решении совместной

задачи и осуществляется по схеме «партнер – партнер». Оно может быть спонтанным или организованным (регламентированным).

Спонтанная паритетность в межличностном взаимодействии характеризуется отсутствием регламентированной формы взаимодействия. Диагностируется на первом этапе данной методики, где паритетность обязательным условием взаимодействия не является и возникает стихийно (спонтанно) на основе стремления каждого из испытуемых. Для того или иного человека такое стремление к паритетности может быть ситуативной или устойчивой (типичной) характеристикой. В первом случае говорят о стремлении к паритетности, а во втором случае - о склонности к паритетности.

Регламентированная паритетность в межличностном взаимодействии характеризуется наличием регламентированной формы взаимодействия. Диагностируется на втором этапе данной методики, где паритетность является обязательным условием взаимодействия.

Иерархическое межличностное взаимодействие. Осуществляется по схеме «лидер – последователь». Оно может быть спонтанным или регламентированным.

Спонтанная иерархия в межличностном взаимодействии характеризуется отсутствием регламентированной формы взаимодействия. Диагностируется на первом этапе данной методики, где иерархия не является обязательным условием взаимодействия и возникает стихийно (спонтанно) на основе стремления каждого из испытуемых.

Регламентированная иерархия в межличностном взаимодействии характеризуется регламентированным наличием лидера и последователя. Диагностируется на третьем и четвертом этапах данной методики, где иерархия является обязательным условием взаимодействия, а лидер и последователь назначаются экспериментатором.

Лидерство — это побуждение людей к работе для достижения совместной цели в условиях иерархической дифференциации группы, в частности диады. Может быть неформальным и формальным.

Неформальное лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников, неформальный лидер выдвигается стихийно. Диагностируется на первом этапе данной методики.

Формальное лидерство возникает на основе регламентированных взаимоотношений участников, формальный лидер назначается (избирается). Диагностируется на третьем и четвертом этапах данной методики, где лидер назначается экспериментатором.

Стремление к лидерству – это ситуативная характеристика желания лидировать. Диагностируется на первом этапе методики по показателю неформального лидерства.

Склонность к лидерству – это индивидуально-типологическая характеристика настойчивого желания лидировать. Образуется на основе систематического повторения стремления к лидерству при взаимодействии с разными людьми и в различных ситуациях. Диагностируется на первом этапе

методики путем повторного тестирования данного испытуемого не менее 10 раз с разными партнерами и вычисления среднеарифметического показателя неформального лидерства.

Деловая эффективность лидера (как неформального, так и формального) - это характеристика результативности воздействий, осуществляемых лидером в процессе достижения поставленных целей. Диагностируется на 1, 3 и 4 этапах методики. Величина эффективности лидера прямо пропорциональна уровню результатов взаимодействия, а его статус повышается пропорционально вкладу в достижение групповых целей.

Если деловая эффективность лидера существенно ниже его стремления и склонности к лидерству, это свидетельствует о *неадекватно завышенной самооценке собственных лидерских качеств*. Такой человек стремится к лидерству ради властных полномочий, не понимая или не желая понимать, что его руководство несет негативные деловые последствия.

Если деловая эффективность лидера существенно выше его стремления и склонности к лидерству, это свидетельствует о *неадекватно заниженной самооценке собственных лидерских качеств*. Такой человек недооценивает свои возможности, избегает ответственности за совместный результат. При формировании резерва на выдвижение такие люди существенно предпочтительнее лидеров с неадекватно завышенной самооценкой.

Оптимальной является *адекватная самооценка лидерских качеств*, когда стремление и склонность к лидерству существенно не отличаются от деловой эффективности испытуемого как лидера.

Подчинение – это исполнение одним лицом указаний, требований другого. Может быть неформальным и формальным.

Неформальное подчинение возникает на основе личных взаимоотношений участников, а неформальный последователь выдвигается стихийно. Диагностируется на первом этапе методики.

Формальное подчинение возникает на основе регламентированных взаимоотношений участников. Диагностируется на третьем и четвертом этапах данной методики.

Стремление к подчинению – это ситуативная характеристика желания подчиняться. Диагностируется на первом этапе методики по показателю неформального подчинения.

Склонность к подчинению – это индивидуально-типологическая характеристика желания подчиняться. Образуется на основе систематического повторения стремления к подчинению при взаимодействии с разными людьми и в различных ситуациях. Диагностируется на первом этапе методики путем повторного тестирования данного испытуемого не менее 10 раз с разными партнерами и вычисления среднеарифметического показателя неформального подчинения.

Деловая эффективность последователя (как неформального, так и формального) - это характеристика результативности работы, осуществляемой последователем в процессе достижения общих с лидером целей. Диагностируется на 1, 3 и 4 этапах методики.

Под адекватным индивидуальным стилем умственной деятельности (ИСУД) конкретного субъекта межличностного взаимодействия мы понимаем такой индивидуальный стиль, который соответствует индивидуально-типологическим особенностям функционирования его мозга. Адекватность ИСУД определяется по показателям функциональной асимметрии полушарий (ФАП) и психического состояния (ПС) на каждом из четырех этапов диагностики.

Адекватность ИСУД по показателю ФАП – это содержательная (качественная) характеристика оптимальности умственной деятельности взаимодействующего субъекта. Выявляется путем сопоставления показателя ФАП в ситуации взаимодействия с индивидуально-типологическим показателем ФАП. Чем больше совпадения между этими показателями, тем ИСУД адекватнее и эффективнее. Степень рассогласования между этими показателями говорит о том, насколько ситуация взаимодействия «выбивает» умственную деятельность человека из нормального функционирования. Индивидуально-типологический показатель ИСУД по ФАП является эталоном, к которому нужно стремиться в процессе совместной деятельности.

Коррекция ИСУД по показателю ФАП предполагает изменение показателя ФАП в ситуации взаимодействия в сторону максимально возможного приближения этого показателя к индивидуально-типологическим значениям ФАП. Осуществляется по методике повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ФАП.

Адекватность умственной деятельности по показателю ПС – это энергетическая (количественная) характеристика оптимальности умственной деятельности взаимодействующего субъекта. Выявляется путем сопоставления показателя ПС в ситуации взаимодействия с индивидуально-типологическим показателем ПС. Чем больше совпадения между этими показателями, тем ИСУД адекватнее и эффективнее. Степень рассогласования между этими показателями говорит о том, насколько ситуация взаимодействия «выбивает» психическое состояние человека из нормальных значений. Индивидуально-типологический показатель ИСУД по ПС является эталоном, к которому нужно стремиться в процессе совместной деятельности.

Коррекция ИСУД по показателю ПС предполагает изменение показателя ПС в ситуации взаимодействия в сторону максимально возможного приближения этого показателя к индивидуально-типологическому показателю ПС. Осуществляется с помощью методик понижения психоэмоциональной напряженности или повышения психоэмоционального тонуса и умственной активности.

Общая характеристика методики диагностики и коррекции межличностного взаимодействия

Теоретико-методологической основой нижеописанной методики диагностики межличностного взаимодействия явился системный подход, а ее содержание учитывает результаты социально-психологических исследований межличностного взаимодействия, интеракции, лидерства. В частности, учтены следующие обстоятельства.

1. В соответствие с принципом моделирования, любые психологические свойства и явления правомерно диагностировать и корректировать (развивать) в условиях моделирования соответствующей деятельности (ситуации). Это актуально для диагностики и коррекции и такого социально-психологического феномена как межличностное взаимодействие. Использование соответствующей модели дает возможность создать диагностико-коррекционную методику, отвечающую необходимым требованиям, в частности, принципам валидности, стандартизации, континуума, доступности, и др. (Ю.А.Цагарелли, 2009).

Вместе с тем, наша модель содержит описанные Б.Д. Парыгиным основные компоненты структуры общения, характеризующие взаимодействие как процесс: а) совокупной, кооперативной деятельности; б) информационной связи; в) взаимовлияния; г) взаимоотношения; д) взаимопонимания (Б.Д. Парыгин, 1999, с. 379).

С позиций системного подхода, содержание модели, используемой в психодиагностической и психокоррекционной методике должно учитывать четыре системообразующих критерия психических явлений, описанных В.А. Ганзеным (1984): **1) пространство, 2) время, 3) энергия, 4) информация**. В содержании нашей методики вышеуказанные критерии учитываются следующим образом:

1) критерий **«пространство»** учитывается в организации межличностного взаимодействия, где тестовая и коррекционная деятельность испытуемых осуществляется в четко определенном экспериментальном пространстве, а ее текущие результаты оперативно отображаются в стандартном пространстве монитора компьютера. Это способствует надежности и воспроизводимости результатов исследования;

2) критерий **«время»** учитывается: а) в стандартном времени каждого этапа процедуры диагностики (равном 50 секундам); б) в отображении текущих результатов в режиме реального времени; в) в подсчете времени разных способов взаимодействия с точностью до 0,001 сек. Все это способствует точности результатов;

3) критерий **«энергия»** учитывается: а) в достаточности энергетических (психомоторных) возможностей для выполнения диагностических и коррекционно-развивающих процедур обычными людьми; б) в стандартной автоматической интерпретации темпа и интенсивности постукиваний при выполнении тестового задания. Это соответствует требованиям доступности и стандартизации;

4) критерий **«информация»** учитывается: а) в оптимальной сложности и обновляемости графической информации, содержащейся в тестовых задачах; б) в преобразовании психомоторных действий испытуемых (постукиваний) в

однозначно понимаемую графическую информацию, выполняющую роль обратной связи при выполнении тестовой деятельности. Благодаря этому сложность моделируемого взаимодействия является необходимой и достаточной как для диагностической, так и для коррекционно-развивающей процедур.

2. Действенность вышеуказанных системообразующих критериев существенно ослабляется при опосредованных формах взаимодействия. Как указано в «Словаре практического психолога» С.Ю. Головина (1998): «Взаимодействие как материальный процесс сопровождается передачей материи, движения и информации: оно относительно, происходит с конечной скоростью и в определенном пространстве-времени. Но эти ограничения действуют лишь для непосредственного взаимодействия; для опосредованных форм взаимодействия пространственно-временные ограничения многократно ослабляются».

В этой связи тестовая деятельность испытуемых в нашей методике носит характер непосредственного взаимодействия, что способствует точности получаемых результатов и достоверности диагноза.

3. Принцип универсальности утверждает предпочтительность универсальных психодиагностических и психокоррекционных методик. В соответствие с этим принципом универсальность методики может быть внутривидовой и межвидовой. Внутривидовая универсальность предполагает: что психодиагностическая методика дает возможность диагностировать, а психокоррекционная - корректировать (развивать) два и более свойства. Межвидовая универсальность предполагает совмещение диагностических и коррекционных (развивающих) функций в единой методике.

Данная методика хорошо соответствует принципу универсальности. Ее внутривидовая универсальность реализуется в возможности у каждого испытуемого диагностировать 14 и корректировать 10 качеств межличностного взаимодействия. Межвидовая универсальность реализуется в возможности совмещать в единой методике диагностику и коррекцию 10 качеств межличностного взаимодействия.

4. Межличностное взаимодействие заключается в обмене действиями между его участниками для достижения общей цели и, будучи интегрирующим фактором, способствует успешности совместной деятельности. Из этого следует, что успешность совместной деятельности является показателем эффективности взаимодействия.

В данной методике целью совместной деятельности является наиболее точное наложение совместно создаваемого графика на график, предъявленный компьютером в качестве тестового задания. Поэтому степень точности совпадения этих графиков между собой свидетельствует о степени эффективности межличностного взаимодействия при выполнении совместной тестовой деятельности. Это учитывается программой при обработке результатов исследования и постановке диагноза.

5. Межличностное взаимодействие может осуществляться в группах или в диадах (один на один). В исследованиях видного разработчика интеракционизма¹ Г. Грэнна и его коллег особое внимание уделено взаимодействию в диадах. В этих и других исследованиях выявлено, что психологические механизмы взаимодействия в диадах проявляются в показательной, удобной для исследования форме. Это учтено в нашей методике, где межличностное взаимодействие исследуется в диадах.

6. Межличностное взаимодействие может осуществляться как на паритетных, так и на иерархических условиях. В последнем случае действует схема «лидер – последователь». Ее интересным примером является описанная Г. Грэнном модель «вертикальной связи в диадах», где взаимодействие лидера и последователя происходит в диадах, один на один. При этом как в диадах, так и в других группах лидер может быть формальным или неформальным.

В нашей методике исследуются и корректируются как паритетное, так и иерархическое межличностное взаимодействие, в частности, формальное и неформальное лидерство, формальное и неформальное подчинение.

7. Спонтанное паритетное взаимодействие, неформальное лидерство и неформальное подчинение исследуются на первом этапе процедуры диагностики, где испытуемыми спонтанно выбираются условия взаимодействия (паритетное или иерархическое), неформальный лидер и неформальный последователь.

По ходу диагностики исследователь фиксирует время осуществления взаимодействия (в миллисекундах) отдельно на паритетных условиях, когда феномен лидерства отсутствует, а также на условиях иерархического доминирования одного испытуемого над другим.

В итоге, по результатам первого этапа исследования можно судить как об уровне спонтанной паритетности межличностного взаимодействия испытуемых в процессе тестовой деятельности, так и о степени выраженности у каждого из них неформального лидерства и неформального подчинения (в случаях выбора иерархической формы взаимодействия).

На втором этапе процедуры диагностики предусмотрена обязательная паритетность взаимодействия, а на двух последующих этапах – обязательная иерархичность взаимодействия. При этом, на третьем этапе роль формального лидера получает первый испытуемый, а роль последователя (ведомого) - второй испытуемый. На четвертом этапе испытуемые меняются ролями: роль формального лидера получает второй испытуемый, а роль последователя (ведомого) - первый испытуемый.

Такая четырехэтапная процедура диагностики позволяет получить представление обо всех вышеуказанных формах взаимодействия и роли каждого испытуемого в процессе взаимодействия.

¹ **Интеракция** (англ. interaction, лат. inter - между и actio деятельность) определяется как взаимодействие, взаимное влияние людей или групп друг на друга.

8. Межличностное взаимодействие осуществляется путем как вербального, так и невербального личного контакта между людьми, следствием чего являются взаимные изменения их поведения, действий и деятельности.

Поэтому в данной методике совместная тестовая деятельность предполагает возможность вербального и невербального контакта между испытуемыми, что отражено в инструкции.

9. Сам факт лидерства отнюдь не означает эффективного исполнения роли лидера. Не секрет, что далеко не все лидеры относятся к категории эффективных. Нередко лидер только мешает общему делу.

Целый ряд причин существенных различий в эффективности лидеров выявлен в исследованиях разных авторов. Так, Г. Зан и Г. Волф (Zahn G., Wolf G, 1981) выявили, что одни лидеры характеризуются поведением, нацеленным на задачу, что способствует достижению цели и эффективности лидера. Другие лидеры характеризуются поведением, нацеленным на отношения, на экспрессивное (аффективное) взаимодействие с последователем, что мешает достижению цели и эффективности лидера.

В.Н. Смирнов (2007) отмечает, что успешные и неуспешные командиры подразделений ОВД имеют разные потребности и мотивы поведения. «Успешные в большей степени ориентированы на дело, на окружение, тогда как неуспешные в большей степени ориентированы на выделение своей роли в деле, на формальные показатели, внешние атрибуты деятельности».

Таким образом, понятие «лидерство» существенно отличается от понятия «деловая эффективность лидера». Это отражается в содержании нашей методики. Под лидерством понимается процесс исполнения роли лидера. Поэтому его диагностика осуществляется путем фиксации продолжительности этого процесса, т.е. времени лидерства. Показателем же деловой эффективности лидера является результат совместной деятельности, которой он руководит.

Во время процедуры диагностики деловая эффективность лидера проявляется в том, что он своими действиями или (и) словами эффективно управляет процессом построения графика существенно больше напарника, и одновременно пытается исправить его ошибки. Поведение же неэффективного лидера в первую очередь нацелено на собственное доминирование в отношениях, а не на успешность решения тестовой задачи. Своим экспрессивным поведением (словами или (и) действиями) такой лидер стремится утвердить своё доминирующее положение, подавить инициативу и самостоятельность напарника, что мешает эффективности взаимодействия.

10. Достаточно очевидно, однако, что результат совместной деятельности существенно зависит не только от эффективности лидера, но и от эффективности последователя. Для решения кадровых вопросов (подбора персонала, поощрения, наказания) очень важна точная дифференцированная оценка вклада в общий результат как лидера, так и последователя.

Ошибочный перекос такой оценки в пользу лидера обуславливает социально-психологическую напряженность в коллективе, вызванную

недовольством подчиненных. Если львиную долю общего результата и заработка незаслуженно получает начальник, это порождает у подчиненных обиду, понижение позитивной мотивации к труду, негативное отношение к руководству.

Вместе с тем, встречаются и необоснованные недооценки вклада лидера в общий результат, которые нередко обусловлены весьма распространенной поговоркой «нет плохих учеников, есть плохие учителя». Эта поговорка, однако, является ошибочной даже по отношению к ученикам, так как обучаемость, как важнейшая базовая способность к обучению, выражена у них по-разному. Еще более ошибочна эта поговорка по отношению к исполнителям, т.к. плохим исполнением можно испортить самые правильные руководящие указания. Негативными последствиями необоснованной недооценки вклада лидера в общий результат являются кадровые ошибки при назначении и ротации руководителей, а также подавление инициативы действующих руководителей.

Следует учитывать, что точное дифференцирование вклада в общий результат лидера (руководителя) и последователя (исполнителя) в рамках одного коллектива (в т.ч. диады) практически невозможно, так как невозможно точно подсчитать удельный вес вклада каждого из них в общий результат. Из-за этого, как показывает практика, повсеместные оценки эффективности руководителей и исполнителей носят весьма приблизительный, субъективный характер, что понижает эффективность кадровой работы, наносит ущерб совместной работе.

Выходом из этого объективного затруднения является исследование эффективности руководителя и последователя в разных коллективах. Применительно к нашей методике это означает, что при необходимости назначить наиболее эффективного руководителя (лидера) из числа нескольких претендентов, нужно провести процедуру диагностики этих претендентов с одним и тем же последователем.

При необходимости же подобрать наиболее эффективного последователя из числа нескольких претендентов нужно провести процедуру диагностики разных последователей с одним и тем же лидером.

Особого внимания заслуживает факт, что любое лидерство носит относительный характер. Любой лидер (руководитель) является последователем (исполнителем) по отношению к вышестоящему руководителю или коллегиальному органу власти.

11. Эффективность межличностного взаимодействия зависит от эффективности умственной деятельности субъектов взаимодействия, прежде всего - от полноты использования каждым из них своего умственного потенциала, т.е. от адекватности умственной деятельности каждого субъекта взаимодействия особенностям функционирования его мозга.

В этой связи в данной методике предусмотрена диагностика адекватности умственной деятельности субъектов взаимодействия. С одной стороны, это дает возможность выявить индивидуальные особенности ролевого поведения субъектов взаимодействия (паритетного, лидера,

последователя). С другой стороны – повышает действенность коррекции поведения субъектов и взаимодействия в целом.

ЧАСТЬ I. МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Процедура диагностики межличностного взаимодействия содержит две стадии: подготовительную и основную.

1.1. Процедура подготовительной стадии диагностики межличностного взаимодействия

1.1.1. Проверьте, введены ли в главную экранную форму «Активациометр универсальный» Ф.И.О. испытуемых. При необходимости введите эти данные и выделите первого испытуемого левой кнопкой мыши (строка с его Ф.И.О. окрасится в синий цвет).

1.1.2. Осуществите у каждого испытуемого **диагностику ведущей руки** в соответствии с п. 4.7.2 прилагаемого учебного пособия (Ю.А.Цагарелли, 2017).

1.1.3. Осуществите у каждого испытуемого **диагностику типологической характеристики умственной деятельности** по 10 ситуативным фоновым показателям АП, ФАП и ПС в соответствии с п. 4.9.2 учебного пособия (Ю.А.Цагарелли, 2017).

1.1.4. При необходимости можно вызвать подробный отчет об этих характеристиках. Для этого:

1.1.4.1. Нажмите на клавишу «Общий отчет» в главной экранной форме «Активациометр универсальный».

1.1.4.2. В появившемся окне выберите строку «АП, ФАП и ПС» (она окрасится в синий цвет) и поставьте «галочку» слева.

1.1.4.3. В случае наличия в этом окне строк с другими показателями, можно отменить вызов лишних отчетов. Уберите лишние «галочки» поочередно или все вместе, нажав на клавишу «Сбросить все» и восстановите «галочку» на строке «АП, ФАП и ПС».

1.1.4.4. После этого нажмите на клавишу «Показать отчет». В появившемся обобщенном отчете найдите раздел «Индивидуально-типологический показатель умственной деятельности. Индивидуальная характеристика».

1.1.5. Вставьте металлические диски для теппинг-теста 11 (рис.1) в разъемы, находящиеся на левой (на месте контейнера Фолля) и правой сторонах верхней панели.

1.1.6. В обоих щупах 20 (рис.1) замените акупунктурные наконечники прилагаемыми идентичными наконечниками для теппинг-теста 16 (рис.1)

1.1.7. Вставьте штекер двойных щупов 20 (рис.1) в разъем задней панели с подписью «tepping».

1.1.8. В тесте принимают участия два испытуемых. Они садятся рядом за стол, на котором прямо перед ними расположен прибор.

1.1.9. Исследователь располагается вместе с клавиатурой компьютера таким образом, чтобы не мешать работе испытуемых. При этом как испытуемые, так и исследователь должны видеть монитор компьютера.

1.1.10. В меню «Переход к диагностике» выберите «Диагностика социально-психологических свойств» и далее – «Диагностика межличностного взаимодействия». После этого появляется экранная форма с титульной надписью «Диагностика межличностного взаимодействия».

1.1.11.левой клавишей мыши нажмите окошко «Второй испытуемый» и выберите из выпадающего списка Ф.И.О. второго испытуемого.

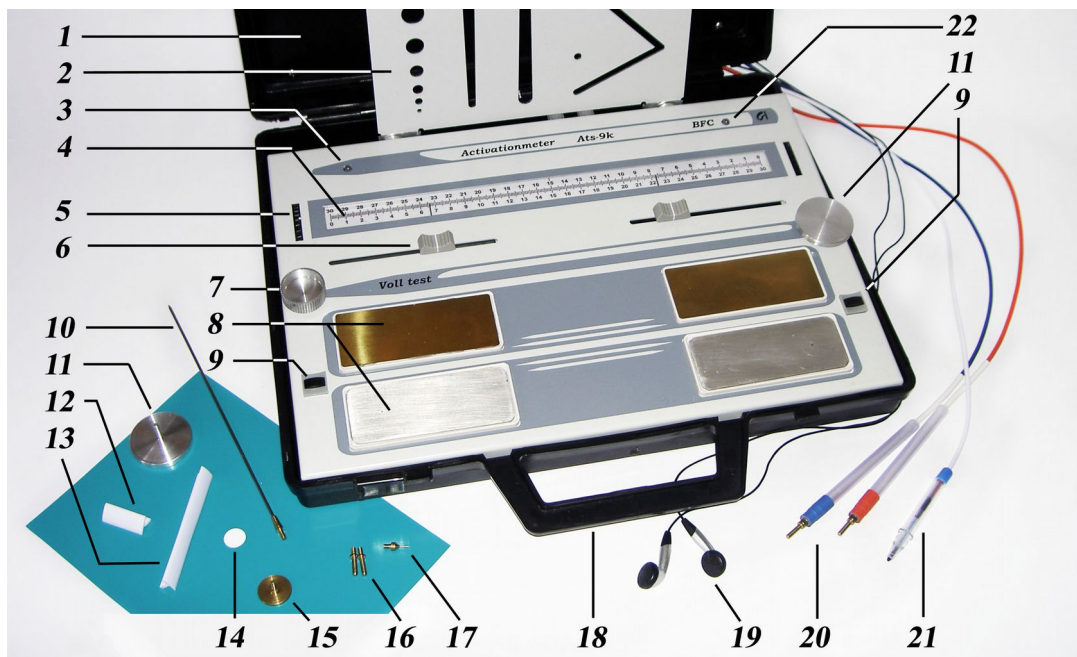


Рис. 1. Общий вид прибора «Активациометр» АЦ-9К-2Т

1– крышка; 2 – панель тремора; 3 индикатор электропитания; 4 – линейка с разнонаправленными шкалами; 5 – ручка для перемещения линейки; 6 - ползунок; 7 – кювета для тестирования по методу Р.Фолля; 8 - металлические пластинчатые электроды; 9 – кнопка испытуемого; 10 – спица тремора; 11 – диск теппинг-теста; 12, 13 - ограничители хода ползунка; 14 – карточка диагностики ведущего глаза; 15 – зонный электрод; 16 – наконечники щупов для теппинг-теста; 17 – аурикопунктурный электрод; 18 - ручка для переноски прибора и опора для предплечья; 19 – наушники; 20 – щупы акупунктуры, теппинг-теста и тремора; 21 - щуп температуры; 22 – светодиод КЧСМ.

1.2. Процедура основной стадии диагностики межличностного взаимодействия

1.2.1. Первый этап. Спонтанный выбор формы взаимодействия

1.2.1.1. *Инструкция испытуемым.* «Сядьте поудобнее. Возьмите ручку щупа таким образом, чтобы, держа его перпендикулярно к плоскости диска теппинг-теста, было удобно постукивать наконечником щупа по диску.

Предплечье руки, в которой Вы держите ручку щупа, удобно расположите на столе.

Одновременно с началом процедуры диагностики на мониторе компьютера в качестве тестового задания появится график синего цвета.

Ваша задача – взаимодействовать таким образом, чтобы на экране монитора построить график черного цвета, максимально совпадающий с заданным графиком синего цвета. Для этого по сигналу компьютера каждый из вас одновременно с партнером должен постукивать наконечником щупа по поверхности диска для теппинг-теста в течение 50 секунд. Компьютер фиксирует сумму совместных постукиваний в каждом пятисекундном отрезке. По суммам этих пятисекундных отрезков на мониторе строится график черного цвета.

Учитывайте, что замедление темпа постукиваний ведет кривую черного графика вниз, а ускорение темпа постукиваний – вверх. Увеличивая или уменьшая количество совместных постукиваний в каждом пятисекундном отрезке, вы должны как можно точнее накладывать создаваемый совместными усилиями график черного цвета на заданный график синего цвета. От этого зависит оценка успешности вашего взаимодействия.

В процессе взаимодействия разрешается речевое и неречевое общение.

Компьютер предупредит вас о начале процедуры диагностики тремя звуковыми сигналами с интервалом в 1 сек. Звуковые сигналы дублируются вспышками красной лампочки в центре линейки. Начинайте постукивать одновременно по третьему сигналу компьютера».

1.2.1.2. Убедившись в готовности испытуемых, экспериментатор:

Помещает безымянный, средний и указательный пальцы левой руки соответственно на цифры «1», «2» и «3» клавиатуры компьютера (для последующих манипуляций).

Осуществляет запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter» указательным пальцем правой руки.

Если Вы забыли ввести в базу данных второго испытуемого, то компьютер выдаст соответствующее предупреждение. В этом случае в окошке «Второй испытуемый» выберите из выпадающего списка Ф.И.О. второго испытуемого.

Компьютер предупреждает о начале процедуры диагностики тремя звуковыми и световыми сигналами с интервалом в 1 сек. По третьему сигналу дайте команду «Начали».

1.2.1.3. Испытуемые начинают постукивать, отслеживая результат на мониторе компьютера. Совместными усилиями они должны максимально точно наложить график черного цвета на заданный график синего цвета.

Примечание: если показания отсутствуют, то проверьте: а) что штекер вставлен именно в гнездо «tepping»; б) что штекер вставлен до конца.

1.2.1.4. Если в процессе выполнения задания выяснилось, что один или оба испытуемых неправильно выполняют инструкцию или экспериментатор забыл зафиксировать момент проявления лидерства у испытуемых, то этот

этап следует повторить, не сохраняя неправильных результатов. Для этого нужно:

Нажать на кнопку «Сброс этапа». После этого графики исчезнут, а неправильные данные будут удалены.

Осуществите повторный запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.1.5. Следует учитывать, что первый пятисекундный отрезок выполнения теста является пробным и не учитывается при постановке диагноза. Поэтому наличие даже существенного рассогласования (ошибки) между начальными точками графиков не требует повторения теста.

1.2.1.6. По ходу теста исследователь внимательно наблюдает за речевыми и неречевыми реакциями испытуемых. Его задача – выявить проявления лидерства по следующим специфическим особенностям:

Лидер берет на себя управление действиями партнера в вербальной или (и) невербальной форме по коррекции (ускорению или замедлению) темпа постукиваний. Последователь старается выполнить указания лидера и не проявляет собственной инициативы.

Лидерское поведение проявляется в двух основных формах:

А) Поведение, нацеленное на задачу и осуществляемое инициативно или в ответ на действия партнера. Заметно, что такой испытуемый своими действиями или (и) словами управляет процессом построения графика существенно больше партнера, и одновременно пытается исправить его ошибки.

Б) Поведение, нацеленное на доминирование в отношениях. Заметно, что экспрессивные действия или (и) слова такого испытуемого в первую очередь направлены на утверждение своего лидирующего положения, на подавление инициативы и самостоятельности партнера.

Признаки лидера:

- высоко активен и инициативен при выполнении совместного задания, способен оказывать влияние на напарника;
- поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной диаде;
- обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной диады;
- способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

1.2.1.7. Если реакции одного из испытуемых носят лидерский характер, то зафиксируйте момент проявления лидерства следующим образом:

В момент проявления лидерства у испытуемого 1 (его Ф.И.О. указаны в главной экранной форме «Активациометр универсальный») нажмите цифру «1» на клавиатуре компьютера;

В момент проявления лидерства у второго испытуемого (его Ф.И.О. введены из выпадающего списка «Второй испытуемый») нажмите цифру «2».

По ходу теста лидерство от одного испытуемого может переходить к другому. Момент такого перехода фиксируется путем нажатия на клавиатуре компьютера цифры «1» (если лидерство перешло к первому испытуемому) или «2» (если лидерство перешло ко второму испытуемому).

Если с самого начала теста реакции ни одного из испытуемых не являются лидерскими, то не следует нажимать никаких цифр. В этом случае программа по умолчанию фиксирует паритетный характер взаимодействия.

Если признаки лидерства у какого-то испытуемого появились в процессе тестирования (что вполне вероятно), то зафиксируйте это путем нажатия на клавиатуре компьютера цифры «1» (если лидерство появилось у первого испытуемого) или «2» (если лидерство появилось у второго испытуемого).

Если в ходе тестирования иерархическое взаимодействие типа «лидер – последователь» изменилось на паритетное, то нажмите цифру «3».

1.2.1.8. После завершения построения графика осуществите измерение активации полушарий у первого испытуемого. Индикаторы активации находятся в нижней части экранной формы «Диагностика межличностного взаимодействия». Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter».

1.2.1.9. После этого осуществите измерение активации полушарий у второго испытуемого. Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter». После этого появляется экранная форма «Диagn.этап: 2 Обязательная паритетность взаимодействия».

1.2.1.10. Если после окончания 1 этапа Вы хотите этим ограничиться и завершить процедуру диагностики, то нажмите кнопку «Сохранить» и далее – «Перейти к результатам». После этого появится окно «Итоговые результаты» с результатами 1 этапа.

При необходимости удалить эти результаты нажмите кнопку «Перейти к графику» и в появившемся окне «Диagn.этап: 1 ...» нажмите кнопку «Сброс этапа». После этого данные будут удалены и активируется кнопка «Начать», нажатием которой повторно запускается процедура 1 этапа диагностики.

1.2.2. Второй этап. Обязательная паритетность взаимодействия.

1.2.2.1. Инструкция испытуемым:

«Ваша задача – на последующем втором этапе тестирования повторить процедуру диагностики при условии обязательной паритетности взаимодействия.

Это значит, что никто из вас не имеет права, как руководить процессом совместной деятельности (быть лидером), так и исполнять указания лидера (быть последователем). В случае нарушения даже одним из вас условия обязательной паритетности, процедура диагностика будет остановлена и начата с начала. Поэтому в любых случаях избегайте как поведения лидера (руководителя), так и поведения последователя (подчиненного).

Постарайтесь наиболее полно использовать паритетное взаимодействие для максимально точного наложения черного графика на синий. При

правильном паритетном взаимодействии можно добиться хорошего результата.

О начале второго этапа процедуры диагностики компьютер предупредит вас тремя звуковыми сигналами с интервалом в 1 сек. Звуковые сигналы дублируются вспышками красной лампочки в центре линейки. Начинайте постукивать одновременно по третьему сигналу компьютера».

1.2.2.2. Убедившись в готовности испытуемых, экспериментатор осуществляет запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.2.3. Компьютер предупреждает о начале процедуры диагностики тремя звуковыми и световыми сигналами с интервалом в 1 сек. По третьему сигналу дайте команду «Начали».

1.2.2.4. Если в процессе выполнения задания выяснилось, что один или оба испытуемых неправильно выполняют инструкцию, то этап следует повторить, не сохраняя неправильных результатов. Для этого нужно:

Нажать на кнопку «Сброс этапа». После этого графики исчезнут, а неправильные данные будут удалены.

Осуществите повторный запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.2.5. После завершения построения графика осуществите измерение активации полушарий у первого испытуемого. Индикаторы активации находятся в нижней части экранной формы. Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter».

1.2.2.6. После этого осуществите измерение активации полушарий у второго испытуемого. Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter». После этого появляется экранная форма «Диагн.этап: 3. Формальное лидерство первого испытуемого».

1.2.2.7. Если после окончания 2 этапа Вы хотите этим ограничиться и завершить процедуру диагностики, то нажмите кнопку «Сохранить» и далее – «Перейти к результатам». После этого появится окно «Итоговые результаты» с результатами 1 и 2 этапа.

При необходимости удалить результаты 1 или 2 этапа нажмите кнопку «Перейти к графику». В появившемся окне «Диагн.этап:…» из выпадающего списка выберите название этапа, результаты которого Вы хотите удалить. Нажмите кнопку «Сброс этапа». После этого данные будут удалены и активируется кнопка «Начать», нажатием которой повторно запускается процедура диагностики этапа, указанного в окне.

1.2.3. Третий этап. Формальное лидерство первого испытуемого.

1.2.3.1. Инструкция испытуемым:

«На третьем и четвертом этапах теста вы должны повторить процедуру диагностики, поочередно исполняя роль лидера и последователя. На третьем этапе теста роль лидера исполнит первый испытуемый (Ф.И.О.), а роль последователя второй испытуемый (Ф.И.О.).

Лидер управляет действиями партнера по ускорению или замедлению темпа постукиваний. Управление может осуществляться словами или (и) без слов (с помощью жестов, мимики, пантомимики и др.).

Последователь как можно точнее выполняет указания лидера и не проявляет собственной инициативы.

Постарайтесь наиболее полно использовать функции лидера и последователя для максимально точного наложения черного графика на синий.

Оценка каждого из вас зависит от результата совместной деятельности - точности наложения черного графика на синий.

О начале третьего этапа процедуры диагностики компьютер предупредит вас тремя звуковыми сигналами с интервалом в 1 сек. Звуковые сигналы дублируются вспышками красной лампочки в центре линейки. Начинать постукивать одновременно по третьему сигналу компьютера».

1.2.3.2. Убедившись в готовности испытуемых, экспериментатор осуществляет запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.3.3. Компьютер предупреждает о начале процедуры диагностики тремя звуковыми и световыми сигналами с интервалом в 1 сек. По третьему сигналу дайте команду «Начали».

1.2.3.4. Если в процессе выполнения задания выяснилось, что один или оба испытуемых неправильно выполняют инструкцию, то этап следует повторить, не сохраняя неправильных результатов. Для этого нужно:

Нажать на кнопку «Сброс этапа». После этого графики исчезнут, а неправильные данные будут удалены.

Осуществите повторный запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.3.5. После завершения построения графика осуществите измерение активации полушарий у первого испытуемого. Индикаторы активации находятся в нижней части экранной формы «Диагностика межличностного взаимодействия». Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter».

1.2.3.6. После этого осуществите измерение активации полушарий у второго испытуемого. Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter». После этого появляется экранная форма «Диагн.этап: 4. Формальное лидерство второго испытуемого».

1.2.3.7. Если после окончания 3 этапа Вы хотите этим ограничиться и завершить процедуру диагностики, то нажмите кнопку «Сохранить» и далее – «Перейти к результатам». После этого появится окно «Итоговые результаты» с результатами 1, 2 и 3 этапов.

При необходимости удалить результаты 1,2 или 3 этапа нажмите кнопку «Перейти к графику». В появившемся окне «Диагн.этап:…» из выпадающего списка выберите название этапа, результаты которого Вы хотите удалить. Нажмите кнопку «Сброс этапа». После этого данные будут удалены и активируется кнопка «Начать», нажатием которой повторно запускается процедура диагностики этапа, указанного в окне.

1.2.4. Четвертый этап. Формальное лидерство второго испытуемого.

1.2.4.1. Инструкция испытуемым:

«На четвертом, этом этапе процедуры диагностики роль лидера исполнит второй испытуемый (Ф.И.О.), а роль последователя первый испытуемый (Ф.И.О.).

Лидер управляет действиями партнера по ускорению или замедлению темпа постукиваний. Управление может осуществляться словами или (и) без слов (с помощью жестов, мимики, пантомимики и др.).

Последователь как можно точнее выполняет указания лидера и не проявляет собственной инициативы.

Постарайтесь наиболее полно использовать функции лидера и последователя для максимально точного наложения черного графика на синий.

Оценка каждого из вас зависит от результата совместной деятельности - точности наложения черного графика на синий.

О начале третьего этапа процедуры диагностики компьютер предупредит вас тремя звуковыми сигналами с интервалом в 1 сек. Звуковые сигналы дублируются вспышками красной лампочки в центре линейки. Начинать постукивать одновременно по третьему сигналу компьютера».

1.2.4.2. Убедившись в готовности испытуемых, экспериментатор осуществляет запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.4.3. Компьютер предупреждает о начале процедуры диагностики тремя звуковыми и световыми сигналами с интервалом в 1 сек. По третьему сигналу дайте команду «Начали».

1.2.4.4. Если в процессе выполнения задания выяснилось, что один или оба испытуемых неправильно выполняют инструкцию, то этап следует повторить, не сохраняя неправильных результатов.

Для этого нужно:

Нажать на кнопку «Сброс этапа». После этого графики исчезнут, а неправильные данные будут удалены.

Осуществите повторный запуск процедуры диагностики нажатием кнопки «Начать» или клавиши «Enter».

1.2.4.5. После завершения построения графика осуществите измерение активации полушарий у первого испытуемого. Индикаторы активации находятся в нижней части экранной формы «Диагностика межличностного взаимодействия». Нажмите кнопку «Далее» или клавишу «Enter».

1.2.4.6. После этого осуществите измерение активации полушарий у второго испытуемого.

1.2.4.7. После завершения 4 этапа сохраните полученные результаты с помощью кнопки «Сохранить». Для получения итоговых результатов нажмите клавишу «Перейти к результатам». После этого появится окно «Итоговые результаты» с результатами 1, 2, 3 и 4 этапов.

При необходимости можно вызвать график любого этапа. Для этого нажмите кнопку «Перейти к графику». В появившемся окне «Диагн.этап:...» из выпадающего списка выберите название этапа, график которого Вы хотите посмотреть.

1.3. Особенности процедуры диагностики ситуативных и индивидуально-типологических показателей субъектов межличностного взаимодействия

В разных формах межличностного взаимодействия характеристики взаимодействующего субъекта как равноправного партнера, как лидера и как последователя подразделяются на ситуативные и индивидуально-типологические. Каждая ситуативная характеристика проявляется в конкретной ситуации взаимодействия с конкретным партнером. В отличие от нее индивидуально-типологическая характеристика отражает типичное для данного испытуемого, устойчивое свойство личности.

Индивидуально-типологическая характеристика, как стремления к лидерству или стремления к паритетности, образуется в результате многократного повторения соответствующей ситуативной характеристики. В этой связи для получения ситуативной характеристики достаточно одноразового тестирования. Для выявления же индивидуально-типологической характеристики необходимо повторить тестирование данного испытуемого 10 раз с разными партнерами и вычислить среднеарифметический показатель.

По аналогичной схеме диагностируются ситуативная и индивидуально-типологическая характеристики деловой эффективности.

Ситуативная характеристика деловой эффективности испытуемого в разных формах межличностного взаимодействия (как равноправного партнера, как лидера и как последователя) диагностируется на 2, 3 и 4 этапах данной методики с помощью одноразового тестирования.

Для выявления же индивидуально-типологической характеристики деловой эффективности испытуемого как равноправного партнера, как лидера и как последователя необходимо повторить тестирование данного испытуемого 10 и более раз с разными партнерами и вычислить среднеарифметическую величину каждого показателя.

1.4. Критерии интерпретации показателей стремлений и склонностей к лидерству и подчинению

Выявленные в результате тестирования одинаковые показатели стремления и склонности к лидерству или подчинению могут интерпретироваться как положительные, так и как отрицательные. Критерием положительной или отрицательной оценки наличия и степени выраженности склонности к лидерству или подчинению является деловая эффективность.

Так, сильное стремление и высокая склонность к лидерству того или иного испытуемого интерпретируется положительно, если реализация этого стремления обуславливает высокую эффективность лидерства и взаимодействия. Если же сильное стремление (склонность) к лидерству связано с завышенной самооценкой, непомерной потребностью в самоутверждении и обуславливает низкую эффективность лидерства и взаимодействия, то оно интерпретируется как отрицательное, вредное для достижения совместного результата.

Аналогично этому сильное стремление (склонность) к подчинению интерпретируется положительно, если реализация этого стремления (склонности) обуславливает высокую эффективность взаимодействия. Если же сильное стремление (склонность) к подчинению связано с заниженной самооценкой, робостью, боязнью взять на себя ответственность и обуславливает низкую эффективность взаимодействия, то оно интерпретируется как отрицательное.

1.5. Обработка и интерпретация результатов

1.5.2. Обработка результатов

Обработка результатов осуществляется компьютером по следующему алгоритму:

1. Во время процедуры диагностики 50-секундное время выполнения тестового задания делится на десять равных отрезков по пять секунд.

2. В процессе исследования в каждом пятисекундном отрезке компьютерной программой подсчитывается количество постукиваний, на основании чего строится график черного цвета, который накладывается на заданный график синего цвета. Результаты первого пятисекундного отрезка в итоговых результатах не учитываются, т.к. являются пробными.

3. После завершения процедуры исследования в каждом пятисекундном отрезке программа подсчитывает разность между показателями заданного графика синего цвета и полученного графика черного цвета.

4. **Деловая эффективность межличностного взаимодействия** вычисляется по формуле:

$$\text{ЭМВ} = \frac{\sum |ОШ_i|}{\sum (З_i + П_i)} * 100 \quad (1), \text{ где}$$

i – заданный отрезок,

$ОШ_i$ – ошибка на данном отрезке,

$З_i$ – заданное количество импульсов на данном отрезке,

Π_i – полученное количество импульсов на данном отрезке.

По этой формуле вычисляются также показатели: **деловой эффективности: формальной паритетности, формального лидерства и формального подчинения межличностного взаимодействия.**

5. **Показатель неформального лидерства** (стремления к лидерству) (в баллах) вычисляется путем деления времени лидерства данного испытуемого (в сек.) на коэффициент 2.

Пояснение: максимально возможное тестовое время лидерства (общее время теста) равно 50 секундам. При наложении 50 секунд на единую 25 бальную шкалу, на каждый балл приходится 2 секунды. Поэтому для перевода секунд в баллы используется коэффициент 2.

6. Аналогично вычисляются **показатели неформального подчинения (стремления к подчинению) и неформальной паритетности.**

7. **Деловая эффективность неформального лидерства** вычисляется по формуле:

$$ДЭНЛ = \frac{ПЛ \times ЭВ}{25} \quad (2), \text{ где}$$

ДЭНЛ – деловая эффективность неформального лидерства (в баллах),

ПЛ – показатель лидерства (в баллах),

ЭВ – эффективность взаимодействия (в баллах).

8. Аналогично вычисляются **показатели деловой эффективности неформального подчинения и неформальной паритетности.**

9. Обработка результатов диагностики **адекватности индивидуального стиля умственной деятельности в межличностном взаимодействии** осуществляется в соответствие с п. 4.10.3 прилагаемого учебного пособия (Ю.А.Цагарелли, 2017).

1.5.2. Интерпретация результатов

1. Диагностическим критерием деловой эффективности межличностного взаимодействия является разность между показателями заданного графика синего цвета и полученного графика черного цвета: чем эта разность меньше, тем выше оценка; чем эта разность больше, тем ниже оценка.

2. Показатели деловой эффективности различных форм межличностного взаимодействия: деловой эффективности паритетности, деловой эффективности лидерства, деловой эффективности подчинения, интерпретируются по диагностической шкале приложения.

3. Интерпретация результатов диагностики адекватности индивидуального стиля умственной деятельности в межличностном взаимодействии описана в п. 4.10.4 прилагаемого учебного пособия (Ю.А.Цагарелли, 2017).

1.6. Отчет по результатам диагностики межличностного взаимодействия

1.6.1. Содержание отчета

Отчет по результатам диагностики межличностного взаимодействия создается программой автоматически. Он содержит:

- I раздел «Общие положения», включающий подразделы «Межличностное взаимодействие и его виды» и «Адекватность индивидуального стиля умственной деятельности в межличностном взаимодействии»,

- II раздел «Методики коррекции межличностного взаимодействия», включающий подразделы «Методика повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью подбора оптимального способа взаимодействия», «Методика повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью изменения мотивов взаимодействующих партнеров», «Методика повышения деловой эффективности иерархического способа взаимодействия», «Методика повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ФАП», «Методики повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ПС», «Методика понижения психоэмоциональной напряженности с помощью АПК «Активациометр», «Методика повышения психоэмоционального тонуса и умственной активности с помощью АПК «Активациометр»,

- III раздел «Результаты диагностики межличностного взаимодействия», включающий подразделы «Результаты этапа 1 «Спонтанный (неформальный) выбор формы взаимодействия», «Результаты этапа 2 «Обязательная (формальная) паритетность взаимодействия», Результаты этапа 3 «Формальное лидерство испытуемого 1», Результаты этапа 4 «Формальное лидерство испытуемого 2», Результаты этапа 4 «Формальное лидерство испытуемого 2».

1.6.2. Вывод отчета на монитор, в файл и на печать

1.6.2.1. Вывод отчета на монитор осуществляется следующим образом:

В нижней части главной экранной форме «Активациометр универсальный» в столбце «Название диагностики» выберите строку «Диагностика межличностного взаимодействия». Строка окрасится в синий цвет.

В столбце «Дата тестирования» выберите по дате тестирования строку с нужным результатом. Строка окрасится в синий цвет.

В столбце «Результаты» нажмите на клавишу «Отчет по одному» и подождите появления отчета. По умолчанию появляются только «Результаты

диагностики межличностного взаимодействия», представленные в разделе III (без содержания разделов I и II).

Для вывода полного текста отчета необходимо нажать на клавишу «Вкл. полный отчет», находящуюся на верхней строке экранной формы.

1.6.2.2. Выгрузка отчета в файл осуществляется нажатием на синюю кнопку с изображением дискеты, находящуюся на верхней строке экранной формы. В появившемся окне «Сохранить файл» дайте файлу название, выберите место сохранения и нажмите «Сохранить».

После этого отчет можно оформлять, корректировать его форму в соответствии с задачами проводимого исследования (отбор персонала, подбор персонала, составление психологического заключения для суда и т.п.).

1.6.2.3. Вывод отчета на печать осуществляется как после его выгрузки в файл, так и из экранной формы отчета. В экранную форму отчета невозможно внести изменения, поэтому его распечатка целесообразна при необходимости восстановления измененного первичного оригинального отчета.

РАЗДЕЛ II. МЕТОДИКИ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

На основе результатов диагностики межличностного взаимодействия определите необходимость проведения коррекции его эффективности. При недостаточной эффективности взаимодействия из огромного арсенала методов и тренингов межличностного взаимодействия, опубликованных в разных источниках, следует выбрать и использовать наиболее подходящие. Можно использовать также предложенные нами нижеописанные методики.

2.1. Методика повышения деловой эффективности с помощью подбора оптимального способа взаимодействия

1. Сопоставьте между собой показатели разных способов деловой эффективности межличностного взаимодействия (в баллах), полученные по результатам проведения каждого из четырех этапов процедуры диагностики настоящей методики.

2. Выберите из них наиболее эффективный способ межличностного взаимодействия, т.е. способ, набравший по показателю деловой эффективности наибольшее количество баллов, и проанализируйте общие и индивидуальные характеристики отчета об этом способе для выявления резервов повышения эффективности совместной деятельности.

3. В русле этого способа межличностного взаимодействия используйте рекомендации, направленные на повышение его эффективности.

4. Обратите особое внимание на характеристики адекватности умственной деятельности каждого испытуемого на каждом из четырех этапов процедуры диагностики. В случае недостаточной адекватности умственной

деятельности в русле выбранного способа взаимодействия используйте «Методики повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции умственной деятельности».

5. Осуществите контрольную диагностику эффективности совместной деятельности в русле выбранного способа межличностного взаимодействия. По результатам диагностики примите решение о продолжении или прекращении коррекции.

2.2. Методика повышения деловой эффективности с помощью изменения мотивов взаимодействующих партнеров

В случае наличия отрицательных, понижающих эффективность совместной деятельности мотивов: индивидуализма (направленности на собственный результат) и, особенно, агрессии (направленности против результата партнера), следует обратить внимание испытуемых на то, что для повышения совместного результата необходимо изменить отрицательные мотивы взаимодействия на положительные.

В этом случае дайте испытуемым следующие **рекомендации**:

«Имейте в виду, что ваш совместный результат зависит от направленности каждого из вас на общий результат, на содействие результату партнера.

Так, каждый хороший музыкант–ансамблист при совместной импровизации основное внимание уделяет общему звучанию ансамбля и своим исполнением улучшает качество этого звучания. Аналогично этому, каждый из вас темпом своих движений должен все точнее приближать строящийся график к заданному.

При **паритетном взаимодействии** каждый из вас должен стараться предугадать, почувствовать или просчитать намерения и действия партнера. Если один из вас почувствовал, что темп постукиваний партнера достаточен для попадания в ближайшую точку на заданном графике, то он должен временно прекратить постукивания. Если же темп постукиваний партнера недостаточен, то дополните его до нужного темпом своих движений.

При **иерархическом взаимодействии** следует учитывать, что основную ответственность за эффективность группы несет лидер. Однако, совместный результат в значительной мере зависит и от последователя.

Лидер должен давать указания, направленные на эффективное решение задачи, а не на удовлетворение собственных потребностей в самоутверждении и самопрезентации. Форма указаний должна быть корректной и доброжелательной.

Последователь должен точно выполнять указания лидера. Будучи последователем, ради эффективного решения общей задачи, постарайтесь избавиться от психологического дискомфорта в ситуации подчинения. Учитывайте, что умение подчиняться необходимое условие эффективного межличностного взаимодействия. Это актуально для любого человека, в том

числе для любого лидера, который является подчиненным для руководителя более высокого уровня или для коллегиального органа управления».

После проведения коррекции осуществите контрольную диагностику эффективности взаимодействия и по ее результатам примите решение о продолжении или прекращении коррекции.

2.3. Методика повышения деловой эффективности иерархического способа взаимодействия

2.3.1. Целью нижеизложенной коррекционной процедуры является отработка приемов межличностного взаимодействия. Так, лидер отработывает вербальные и невербальные команды, приемы показа последователю, что и как нужно делать. Последователь отработывает точность выполнения команд, точность воспроизведения действий, показанных лидером. Напарники совместно отработывают «чувства локтя» в разных формах взаимодействия, развивают способность чувствовать партнера, предвосхищать ситуацию и т.п.

Важно, чтобы эта цель в условиях модели психомоторного взаимодействия не сместилась на средство достижения цели - на коррекцию психомоторики как таковой.

2.3.2. Методика осуществляется путем превращения процедуры 3 и 4 этапов методики диагностики взаимодействия в коррекционно-развивающую.

Лидер берет на себя руководство по наложению черного графика на синий, подавая последователю правильные и понятные команды (сигналы), способствующие повышению эффективности взаимодействия. Условием эффективного лидерства является наличие у лидера плана и четких представлений о том, что нужно делать ему и последователю в каждый конкретный момент процедуры коррекции.

Лидер разделяет функции партнеров, например, следующим образом. До начала процедуры он дает установку последователю взять за основу средний темп (например, 25 ударов в пятисекундном отрезке). Лидер может показать последователю этот темп, например, постукивая рукой по столу.

Последователь как можно точнее выполняет эту установку в тренировочном режиме. Для этого следует использовать экранную форму методики диагностики взаимодействия (без учета заданного графика).

В процессе коррекции лидер дает команды: «медленнее» (если нужен более медленный темп) или «чуть медленнее» (если нужно небольшое замедление). Если нужен более быстрый темп, то лидер дает команду «быстрее» или «чуть быстрее» (если нужно небольшое ускорение). При этом лидер может показывать последователю изменения темпа, постукивая свободной рукой по столу.

Последователь выполняет команды лидера, внимательно ориентируясь на заданный синий график. Очень важно предвосхищать попадание совместного результата в последующую точку заданного графика.

Последователь выполняет команды лидера, даже если считает их неправильными.

Важно, чтобы лидер учитывал возможности последователя. Если последователь в одиночку может не справиться с заданным темпом, то подключается лидер, увеличивая сумму постукиваний (общий темп) до необходимого уровня. Последователь также должен учитывать собственные скоростные возможности и при необходимости просить лидера подключиться или увеличить темп.

После проведения коррекции осуществите контрольную диагностику эффективности лидера и последователя и по ее результатам примите решение о продолжении или прекращении коррекции.

2.3.3. В случае принятия решения о продолжении коррекции следует совместно проанализировать и обсудить причины недостаточной эффективности взаимодействия с учетом мнений обоих испытуемых. Обсуждение должно быть доброжелательным, позитивным и конструктивным (направленным на результат).

Психолог выполняет роль ведущего. Дает возможность высказаться каждому испытуемому и комментирует их мнения с учетом результатов диагностики и рекомендаций по повышению эффективности взаимодействия, изложенных в литературе и настоящем отчете.

Если в процессе обсуждения последователь информирует об ошибочных командах лидера или (и) дает предложение о коррекции действий, лидер должен очень внимательно к этому отнестись и быть благодарным последователю за проявление инициативы, направленной на достижение результата. Лидеру не следует раздражаться и категорически настаивать на своем. Он должен доброжелательно обсудить поступившие предложения, взвесить и уточнить с последователем все «за и против» и на этой основе аргументировать целесообразность реализации или отклонении предложений. Критерием правильности решения является направленность на совместный результат, а не удовлетворение личных амбиций.

Если в процессе обсуждения лидер информирует о неточном выполнении команд последователем или (и) предлагает последователю проявлять большую заинтересованность, внимательность и т.п., то последователь должен очень внимательно к этому отнестись. Он должен понимать, что умение подчиняться необходимое условие эффективного межличностного взаимодействия. Это умение актуально для любого человека, в том числе для любого лидера, который одновременно является подчиненным для руководителя более высокого уровня.

Последователь может видеть ошибки лидера и имеет право сказать о них в процессе обсуждения. Однако не менее важно увидеть и признать собственные ошибки, что не только способствует взаимодействию, но и укрепляет доверие к партнеру.

2.3.4. Поскольку деловая эффективность как лидера, так и последователя существенно зависит от адекватности индивидуального стиля умственной деятельности, следует обратить пристальное внимание на результаты

диагностики этого показателя у каждого испытуемого как формального лидера и как формального последователя, а также на рекомендации, изложенные в методиках повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности.

2.3.5. В процессе коррекции следует обратить особое внимание на соотношение показателей неформального лидерства (как стремления к лидерству) и деловой эффективности лидера у каждого испытуемого. Так, у испытуемого 1 нужно сопоставить показатель его стремления к лидерству с показателем его деловой эффективности как формального лидера. Аналогичные показатели нужно сопоставить и у испытуемого 2.

Если у испытуемого стремление к лидерству существенно выше его деловой эффективности как лидера, это свидетельствует о неадекватно завышенной самооценке собственных лидерских качеств. Такой человек нередко стремится к лидерству ради властных полномочий, не понимая или не желая понимать, что его руководство несет негативные деловые последствия из-за низкой эффективности.

Известно, что люди с очень завышенной самооценкой отличаются агрессивностью, конфликтностью, асоциальным поведением. Это обуславливается стремлением избежать психологический дискомфорт, связанный с понижением самооценки. Любое пожелание или замечание в адрес такого человека может вызвать его неадекватный гнев, агрессивность, оскорбительное поведение. Такие люди считают себя достаточно совершенными и потому не склонны совершенствоваться в межличностном взаимодействии.

Если же у испытуемого стремление к лидерству существенно ниже его деловой эффективности как лидера, это свидетельствует о неадекватно заниженной самооценке собственных лидерских качеств. Такой человек отличается излишней робостью, неуверенностью в себе, стеснительностью, что порождает сложности в межличностном общении и взаимодействии. Такие люди недостаточно используют собственный потенциал, из-за чего проигрывают в результатах взаимодействия и социальном статусе. На этом фоне у них, нередко, образуются комплексы неполноценности. В крайних проявлениях заниженная самооценка приводит к психическим расстройствам типа психастении.

Если у данного испытуемого стремление к лидерству существенно не отличается от его деловой эффективности как лидера, это свидетельствует об адекватной самооценке собственных лидерских качеств. Адекватная самооценка способствует наиболее полной реализации способностей и свойств человека, обеспечивает оптимальность его поведения и межличностного взаимодействия.

В этой связи достаточно очевидна целесообразность коррекции самооценки. Формируя ее адекватность, необходимо учитывать, что она зависит от соотношения двух основных компонентов самооценки - гностического и защитного. Это соотношение можно выразить в формуле:

$$ACo = G:3,$$

где: ACo - адекватность самооценки, G – гностический компонент самооценки, 3 - защитный компонент самооценки.

Как видно из формулы, гностический компонент имеет положительное влияние на адекватность самооценки, а защитный - отрицательное. Поэтому коррекция самооценки должна быть направлена на увеличение ее гностического компонента и уменьшение защитного.

Увеличению гностического компонента способствует получение качественных знаний о себе путем психодиагностического обследования. Положительную роль может сыграть анализ положительных и отрицательных проявлений данного испытуемого в совместной деятельности по выполнению тестового задания.

Для уменьшения защитного компонента следует принять меры к устранению причин, вызывающих необходимость психологической защиты личности. Этому способствует уважительное и доброжелательное отношение к человеку, понимание его интересов.

Следует учитывать, что сложность и длительность процесса коррекция самооценки пропорциональна степени ее неадекватности. При этом повысить заниженную самооценку проще, чем понизить завышенную.

2.4. Методика повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю функциональной асимметрии полушарий (ФАП)

2.4.1. Эффективность межличностного взаимодействия очень существенно зависит от качества умственной деятельности, от соответствия (адекватности) индивидуального стиля умственной деятельности (ИСУД) типологическим особенностям работы полушарий мозга.

О степени адекватности ИСУД в процессе взаимодействия свидетельствует рассогласование между типологической и ситуативной характеристиками ИСУД. Типологическая характеристика ИСУД, обусловлена генетическими особенностями функциональной асимметрии полушарий (ФАП) и является эталоном, к которому нужно стремиться в процессе межличностного взаимодействия. Поэтому коррекция ИСУД, для повышения эффективности взаимодействия, предполагает максимально возможное приближение умственной деятельности в ситуации взаимодействия к типологической характеристике. У каждого испытуемого диагностика индивидуально-типологической характеристики ИСУД проводится на подготовительном этапе.

Методика осуществляется путем превращения процедуры диагностики взаимодействия в коррекционно-развивающую.

2.4.2. По результатам диагностики адекватности ИСУД определите, в какой или каких формах взаимодействия адекватность ИСУД нуждается в

коррекции, и откройте этап методики с соответствующим названием. Если, например, необходима коррекция адекватности ИСУД испытуемого 1 как формального лидера, то откройте экранную форму 3 этапа «Формальное лидерство первого испытуемого». Для этого из выпадающего «Диагн.этап» выберите: «3. Формальное лидерство первого испытуемого» и превратите процедуру диагностики формального лидерства первого испытуемого в коррекционно-развивающую.

2.4.3. В процедуре коррекции принимают участие одновременно оба испытуемых. Если у одного из испытуемых осуществляется коррекция ИСУД как у лидера, то у второго испытуемого осуществляется коррекция ИСУД как у последователя. Коррекция ИСУД лидера и последователя осуществляется на 3 и 4 этапах. На 1 этапе осуществляется коррекция ИСУД в спонтанной, а на 2 этапе – в паритетной форме взаимодействия.

2.4.4. При всех способах межличностного взаимодействия коррекция адекватности ИСУД предполагает учет **индивидуально-типологической характеристики ИСУД** (см. п. 1.1.4), в частности - трех основных типов умственной деятельности: 1) абстрактно-логического, 2) пространственно-образного и 3) смешанного (среднего).

2.4.4.1. Абстрактно-логический тип характеризуется значимым преобладанием абстрактно-логической составляющей умственной деятельности над пространственно-образной составляющей. Для испытуемого такого типа абстрактно-логическое и вербальное (словесное) мышление гораздо предпочтительнее эмоционально-образного и пространственного. Такое мышление носит аналитический, скрупулезный, но более медленный характер. Оно осуществляет ряд последовательных операций, обеспечивающих логически непротиворечивый анализ предметов и явлений по определенному числу признаков (Н.Н. Данилов, 2002). Позволяет упорядочить и систематизировать опыт, избежать хаоса и неразберихи, установить сходство. Оно работает последовательно, выстраивая цепочки, алгоритмы, оперируя с фактом, деталью, символом, знаком. Решения основаны на предшествующем рациональном анализе.

В этой связи при выполнении процедуры коррекции испытуемому абстрактно-логического типа следует упорядочивать и систематизировать имеющуюся и вновь поступающую информацию и выстраивать алгоритм наиболее точного наложения черного графика на синий. В частности, следует сопоставлять количество своих движений и движений партнера в предыдущем отрезке с прогнозируемым количеством движений партнера в настоящем отрезке и количеством своих движений добиваться искомого суммарного количества движений в настоящем отрезке.

Приведем пример такого алгоритма:

А. Если в данный момент черная линия оказалась ниже синей (темп медленнее необходимого), а в следующем отрезке синяя линия пошла вверх, то нужно ускорить темп с учетом двух однонаправленных тенденций: а) для устранения имеющегося отставания, б) из-за последующего ускорения с учетом его величины (подъема синей кривой с учетом «крутизны» подъема).

Б. Если в данный момент черная линия оказалась ниже синей (темп медленнее необходимого), а в следующем отрезке синяя линия пошла вниз, то нужно избрать темп, учитывающий две противоположные тенденции: ускорения для устранения имеющегося отставания и последующего замедления из-за спада синей кривой (с учетом «крутизны» спада).

Если величины этих противоположных тенденций равны, то темп остается прежним.

В. Если в данный момент черная линия оказалась выше синей (темп быстрее необходимого), а в следующем отрезке синяя линия пошла вниз, то нужно замедлить темп с учетом двух однонаправленных тенденций: а) для устранения излишнего темпа, б) из-за последующего замедления с учетом его величины (спада синей кривой с учетом «крутизны» спада).

Г. Если в данный момент черная линия оказалась выше синей (темп быстрее необходимого), а в следующем отрезке синяя линия пошла вверх, то нужно избрать темп, учитывающий две противоположные тенденции: замедления для устранения излишнего темпа, и последующего ускорения из-за подъема синей кривой (с учетом «крутизны» подъема).

При реализации алгоритма следует учитывать, что представитель абстрактно-логического типа имеет преимущество в точности восприятия временных отношений. Ему предпочтительнее ориентация в будущее, чем в прошлое (Н.М. Брагина и Т.А. Доброхотова, 1981).

Корректируя ИСУД, следует также учитывать, что такой человек склонен к словесному общению. Поэтому следует обратить его внимание на целесообразность такого общения для повышения эффективности взаимодействия.

Следует также учитывать, что такой человек лучше реализует произвольное управление психическими функциями, чем непроизвольное, автоматизированное управление (Е.Д. Хомская, 2005). Ему чаще присущи положительные, а также «гиперстенические» эмоции (эйфория, гнев) (А.П. Чуприков, 1997), которые, однако, могут обуславливать нереальные «прожекты», легкомыслие, безответственность, благодушие (Т.А. Доброхотова, 1974, Д. Галин, 1974, Ф. Блэк, 1975).

2.4.4.2. Пространственно-образный тип характеризуется значимым преобладанием пространственно-образной составляющей умственной деятельности над абстрактно-логической составляющей. Мышление такого человека отличается быстротой, синтетичностью и симультанностью, что дает возможность одномоментного «схватывания» многочисленных свойств объекта в их взаимосвязи друг с другом и во взаимодействии со свойствами других объектов, а также обеспечивает целостность восприятия (Н.Н. Данилов, 2002). Оно осуществляется преимущественно на уровне чувственных образов и эмоций, которые трудно выразить вербально.

В этой связи тестовое задание испытуемому пространственно-образного типа следует представлять не в виде цифровых показателей количества постукиваний, а в виде образа графика синего цвета. При выполнении процедуры диагностики, а тем более, процедуры коррекции ему следует

ориентироваться на целостные антиципирующие представления наложения пространственного образа синего графика на реальный пространственный образ черного графика.

При формировании мысленной модели такой испытуемый может опираться как на способность схватывать информацию в целом, работать сразу по многим каналам в условиях недостатка информации, восстанавливать целое по его частям, так и на способность к интуиции, целостному восприятию реальности во всей полноте многообразия и сложности, со всеми составными элементами (В.С. Ротенберг, С.М. Бондаренко, 1989).

Поэтому в основе коррекции темпа должен быть не логический анализ и построение алгоритма, а интуитивное попадание в нужный темп путем мысленного наложения графических образов синего и черного цвета. Если такой испытуемый почувствовал, что темп постукиваний напарника достаточен для попадания в ближайшую точку на заданном графике, то он должен временно прекратить постукивания. Если же темп постукиваний напарника недостаточен, то он темпом своих движений дополняет его до необходимого.

Следует учитывать, что такой испытуемый склонен к взаимодействию, в котором вербальное общение существенно дополняется невербальным. Его межличностные коммуникации могут быть основаны на чувстве немотивированной уверенности в правильности реализуемой программы действий, часто необъяснимой, как и почему она зародилась. Его решения, в том числе коммуникативные, могут не иметь в своей основе предшествующего рационального анализа, часто основываются на интуиции и принимаются мгновенно.

Такой испытуемый склонен больше опираться на зрительно-пространственную образную память, чем на словесно-логическую. Он имеет преимущество в непосредственном воспроизведении запоминаемого материала, а также в объеме зрительной памяти (Е.Д. Хомская, 2005). Склонен к образному, синтетическому, целостному восприятию действительности без её дробления (И.П. Павлов, 1951). Больше ориентирован на восприятие прошлого, а не будущего (Н.М. Брагина и Т.А. Доброхотова, 1981). Лучше реализует произвольное, автоматизированное управление психическими функциями, чем произвольное управление.

Такой испытуемый характеризуется эмоциональностью. При этом для него более характерны отрицательные (астенические) эмоции: печаль, тоска, апатия, страх (А.П. Чуприков, 1997). Он склонен к эмоциональной экспрессии в моторной и сенсорной части, иногда - к агрессии (Л.Я. Деглин, Н.П. Николаенко, 1976), а также к тревожности, озабоченности, нетерпимости, отчаянию, аффектам (Т.А. Доброхотова, 1974, Ф.Блэк, 1975 и др.).

2.4.4.3. Смешанный (средний) тип характеризуется отсутствием значимых различий между типологическими показателями абстрактно-логической и пространственно-образной составляющих умственной

деятельности. Для него характерны качества, присущие обоим вышеописанным типам умственной деятельности, но их выраженность ниже.

Такой испытуемый характеризуется смешанным типом мышления, где в равной мере представлено как абстрактно-логическое, словесное мышление, так и эмоционально-образное, пространственное мышление. Такое мышление, в равной мере, осуществляется как путем последовательного выстраивания цепочек, алгоритмов, оперирования фактами, деталями, символами, знаками, так и путем оперирования чувственными образами и эмоциями. Оно сочетает логически непротиворечивый анализ предметов и явлений, позволяющий упорядочить и систематизировать опыт, избежать хаоса и неразберихи с синтетичностью и симультанностью, дающей возможность одномоментно «схватывать» различные свойства объекта и обеспечивает целостность восприятия. Решения основаны как на предшествующем рациональном анализе, так и на интуиции. Такое мышление в равной мере ориентировано как на установление сходства, так и на установление различий. Оно осуществляется в среднем темпе: более быстром, чем абстрактно-логическое, но более медленном, чем пространственно-образное.

При формировании мысленной модели он, с одной стороны, опирается на сукцессивное (последовательное и пооперационное) мышление, обуславливающее создание внутренне непротиворечивой модели, которую можно закрепить и однозначно выразить в словах, символах или других условных знаках. С другой стороны - на способность к интуиции, целостному восприятию реальности во всей полноте многообразия и сложности, со всеми составными элементами, что обуславливает создание многозначной модели.

Испытуемый имеет среднюю склонность к общению, которое может осуществляться как в вербальной, так и в невербальной форме. Решения в области общения и взаимодействия в равной мере могут быть основаны как на предшествующем рациональном анализе, так и на интуитивном чувстве немотивированной и часто необъяснимой уверенности в правильности реализуемой программы действий. При этом аналитические решения требуют времени и поэтому принимаются медленно. Интуитивные же решения не имеют в своей основе предшествующего рационального анализа и могут приниматься мгновенно.

Испытуемый в равной мере использует как словесно-логическую так и зрительно-пространственную память. Он с равной успешностью использует как непосредственное, так и отсроченное воспроизведение запоминаемого материала.

В равной мере склонен как к аналитическому, последовательному восприятию, так и к образному, синтетическому, целостному восприятию действительности без её дробления (т.е. к восприятию целостного гештальта), а также к изоморфному (многозначному), чувственному восприятию качества предмета. В равной мере ориентируется как в прошлом, так и в будущем.

В равной мере реализует как произвольное управление психическими функциями, так и непроизвольное, автоматизированное управление.

Его эмоциональная сфера включает достаточно широкий набор эмоций: от гиперстенических эмоций до астенических эмоций. Вместе с тем те или иные эмоциональные проявления, обычно, не носят гипертрофированного характера.

Учитывая вышеизложенное, при выполнении тестового задания испытуемый смешанного типа, с одной стороны, может упорядочивать и систематизировать имеющуюся и вновь поступающую информацию и выстраивать вышеописанный алгоритм наиболее точного наложения черного графика на синий. С другой стороны, он может представлять задание данного теста в виде графического образа и ориентироваться на целостные антиципирующие представления наложения пространственного образа синего графика на реальный пространственный образ черного графика.

На практике наряду с вышеописанным средним типом, отличающемся равным сочетанием абстрактно-логического и пространственно-образного компонентов умственной деятельности, часто встречаются и промежуточные варианты сочетаний. В одних случаях в этом сочетании из абстрактно-логического и пространственно-образного компонентов умственной деятельности в той или иной степени преобладает абстрактно-логический компонент, в других случаях - пространственно-образный компонент.

Поэтому коррекцию индивидуального стиля умственной деятельности по показателю ФАП следует осуществлять путем дозированного использования вышеописанных приемов умственной деятельности в соответствии с индивидуальными рекомендациями, изложенными в пунктах отчета, посвященных адекватности ИСУД.

2.4.5. Если Вы хотите сохранить результаты коррекции, то нажмите кнопку «Сохранить». При необходимости удалить те или иные результаты коррекции нажмите кнопку «Перейти к графику». В появившемся окне «Диагн.этап:…» из выпадающего списка выберите название этапа, результаты которого Вы хотите удалить. Нажмите кнопку «Сброс этапа». После этого данные будут удалены и активируется кнопка «Начать», нажатием которой повторно запускается процедура этапа, указанного в окне.

2.5. Методики повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью коррекции индивидуального стиля умственной деятельности по показателю психоэмоционального состояния (ПС)

Деловая эффективность взаимодействия существенно зависит от энергетического обеспечения умственной деятельности, индикатором которой является показатель психического состояния (ПС).

Слишком высокий показатель ПС связан с состоянием психической

напряженности и говорит о том, что индивид воспринимает данную ситуацию как сложную или опасную. Это может привести к перевозбуждению, неадекватным реакциям, повышенной нервозности в межличностном взаимодействии. Обусловленный этим психологический дискомфорт может стать причиной агрессивного поведения с проявлениями гнева, враждебности, ненависти, что превращает межличностное взаимодействие в межличностное противодействие.

Слишком низкий показатель ПС связан с состоянием пониженной активности, обуславливающей заторможенность реакций, вялость умственной деятельности, дремотное состояние. Все это снижает эффективность взаимодействия.

Эффективное же взаимодействие предполагает оптимальное энергетическое обеспечение умственной деятельности и оптимальное психоэмоциональное состояние. На практике этот оптимум достигается путем регуляции ПС с помощью методик понижения или повышения психоэмоциональной напряженности:

2.5.1. Методика понижения психоэмоциональной напряженности

1. Из главной формы программы «Активациометр универсальный» осуществите выбор диагностики. В меню «Переход к диагностике» выберите «Измерение АП, ФАП и ПС».

2. Произведите фоновый замер активации полушарий головного мозга. Результаты автоматически заносятся в экранную форму протокола. Для сохранения данных нажмите кнопку «Сохранить замер» в окне диагностики.

3. Осуществите **релаксирующее** воздействие. Эффективным средством является релаксирующая музыка, например, «Утро» Грига, «Серенада» Шуберта, «Adagio» Вивальди, «Дивный вечер» Дебюсси и др. Можно использовать также релаксирующий массаж, ароматы, психорегулирующую тренировку (ПРТ), психомышечную тренировку (ПМТ), аутогенную тренировку (АТ), дыхательную гимнастику и др.

Быстрый релаксирующий эффект могут дать мысленные представления картины природы, например, красивой поляны в летнем лесу. Представьте эту полянку сами и помогите корректируемому получить отчетливое представление, например, следующими словами: «Закройте глаза и представьте, что Вы находитесь на удивительно красивой лесной поляне. Тихо, лишь слабый ветерок слегка покачивает ветки деревьев. Сквозь густую крону местами пробиваются мягкие солнечные лучи. Вы присели на траву, расслабились. Наслаждаетесь дивной природой, тишиной, лесным ароматом. Постарайтесь представить эту картину как можно более отчетливо. Погрузитесь в ее созерцание».

Можно попросить корректируемого представить берег моря: «Закройте глаза и представьте, что Вы находитесь на берегу теплого южного моря. Ласковое солнце клонится к закату. Вы лежите на песке и ни о чем не думаете, просто любуетесь прекрасной картиной. Слабый, приятный ветерок

приятно охлаждает кожу. Шелестят волны. Вас обволакивает нега и спокойствие. Постарайтесь представить эту картину как можно более отчетливо. Погрузитесь в нее».

Релаксирующий эффект усиливается при совмещении воздействий, например, музыкального и вербального. Так, воздействие с помощью музыки Грига («Утро» из «Пер-Гюнт») можно усилить словами: «Представьте себе летнее утро в очень красивой гористой местности, покрытой лесом и зеленой травой. Солнце недавно взошло, и сквозь зеленую листву пробиваются ласковые лучи. Природа благоухает свежестью и лесным ароматом. Вы наслаждаетесь музыкой, вызывающей эту прекрасную картину, и успокаиваетесь».

Воздействие с помощью музыки Шуберта «Аве Мария» можно усилить словами: «Эта дивная музыкальная молитва описывает картину обращения Человека к матери Божьей, столь же прекрасной и чистой как эта музыка. Очень достойно и спокойно Человек рассказывает о своих печалях, просит понять, помочь, поддержать. Он уверен, что его слышат, что ему сочувствуют, что все будет хорошо и спокойно. Вы можете поставить себя на место этого Человека. Тогда, наслаждаясь музыкой и успокаиваясь, Вы одновременно получите духовное очищение и помощь».

4. Вместе с тем, следует обратить внимание на возможность понижения избыточной психоэмоциональной напряженности с помощью коррекции самой деятельности и отношения к ней корректируемого. Так, целесообразно обратить внимание на наличие и формирование вышеописанных приемов взаимодействия. Это особенно актуально для испытуемых абстрактно-логического типа умственной деятельности.

Причиной напряженности может быть и недостаточно позитивная мотивация. В этом случае воспользуйтесь методикой повышения деловой эффективности взаимодействия с помощью изменения мотивов взаимодействующих партнеров.

5. После осуществления релаксирующего воздействия произведите контрольный замер активации полушарий.

6. Если по результатам контрольного замера воздействие не оказало желаемого эффекта, то следует аналогичным путем подобрать более эффективное воздействие.

2.5.2. Методика повышения психоэмоционального тонуса и умственной активности

1. Из главной формы программы «Активациометр универсальный» осуществите выбор диагностики. В меню «Переход к диагностике» выберите «Измерение АП, ФАП и ПС»

2. Произведите фоновый замер активации полушарий головного мозга. Результаты автоматически заносятся в экранную форму протокола. Для сохранения данных нажмите кнопку «Сохранить замер» в окне диагностики.

3. Осуществите **тонизирующее** воздействие. Эффективным средством повышения умственной активности являются такие музыкальные произведения И.С. Баха как «Шутка», «Allegro» из фортепианного концерта №4, «Allegro assai» из фортепианного концерта №7, «Allegro» из концерта для скрипки №1. Тонизирующее воздействие оказывают также: вальс из «Маскарада» А. Хачатуряна, «Рондо в турецком стиле» Моцарта, увертюра к опере «Кармен» Бизе и др.

Можно использовать также тонизирующую психомышечную тренировку, дыхательную гимнастику, массаж, ароматы и другие регулирующие способы, повышающие тонус и энергетику человека.

Тонизирующий эффект усиливается при совмещении разных воздействий, например, музыкального, вербального и массажа. Так, воздействие музыкой Баха («Шутка») можно усилить словами: «Представьте себе очень энергичного человека, искрящегося весельем и юмором. Этот человек заражает всех своей энергией. Он поднимает настроение окружающих, которые тоже начинают улыбаться и шутить. Вы слушаете эту прекрасную музыку и заряжаетесь энергией. Ваша активность повышается».

4. Следует иметь в виду, что низкая психическая активность данного испытуемого может быть обусловлено недостаточной мотивацией к процедуре тестирования. В этом случае необходимо повысить мотивацию. Средством этого может быть разъяснение личного интереса испытуемого к участию в данном тестировании. В частности, что он имеет уникальную возможность получить ценную объективную информацию о себе, как субъекте взаимодействия и общения, о своих лидерских качествах, об особенностях умственной деятельности и др.

5. После осуществления тонизирующего воздействия произведите контрольный замер активации полушарий.

6. Если по результатам контрольного замера воздействие не оказало желаемого эффекта, то следует аналогичным путем подобрать более эффективное воздействие.

Литература

1. Большая Советская Энциклопедия. Третье изд-е. Т.24, кн.1. М., 1969.
2. Брагина Н.Н., Доброхотова Т.А. Функциональные асимметрии человека. М.: Медицина, 1981. - 288с.

3. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. Л.: ЛГУ, 1984. - 176 с.
4. Данилов Н.Н. Психофизиология. М. Проспект-пресс, 2002. - С. 294-295.
5. Доброхотова Т.А. Эмоциональная патология при очаговом поражении головного мозга. М.: Медицина, 1974. - 160 с.
6. Павлов И. П. Лекции о работе больших полушарий // Полное собрание трудов. 2-е доп. изд. — М.: Наука, 1951. — Т. 4.
7. Парыгин Б.Д. Социальная психология. проблемы методологии, истории и теории СПб.: ИГУП, 1999. — 592 с.
8. Ротенберг В.С., Бондаренко С.М. Мозг, Обучение, Здоровье. М.: Просвещение 1989. – 240 с.
9. Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учеб, пособие для студ. высш. учеб, заведений / В.Н.Смирнов. — М. : Издательской центр «Академия», 2007. - 256 с.
10. Хомская Е. Д. Нейропсихология: 4-е издание. — СПб.: Питер, 2005. — 496 с.
11. Цагарелли Ю.А. Системная диагностика человека и развитие психических функций: учеб.пособие / Ю.А. Цагарелли. – Казань: Изд-во «Познание», 2009. – 492 с.
12. Цагарелли Ю.А. Аппаратурно-программный комплекс «Активациометр АЦ-9К-2Т» как средство системной диагностики и развития психических функций: электронное учеб.пособие. – Казань МНПО «Акцептор» - 2017.
13. Шапарь В.Б. Новейший психологический словарь. - Издание 4-е Ростов-на-Дону: Феникс 2009. - 806 с.
14. Zahn G., Wolf G. Leadership and the art of cycle maintenance. A situation model of superior — subordinate interaction // Organizat. Behav. and Hum. Perform. 1981. 28.

Приложение

Диагностическая шкала деловой эффективности межличностного взаимодействия

Используется для интерпретации результатов диагностики:

- общего показателя деловой эффективности межличностного взаимодействия;
- деловой эффективности спонтанного межличностного взаимодействия;
- деловой эффективности паритетности межличностного взаимодействия;
- деловой эффективности формального и неформального лидерства;
- деловой эффективности формального и неформального подчинения.

Коэффициент деловой эффективности взаимодействия		Диагноз	
< или =	>	Баллы	Разряд
2,9	и менее	25	Высокая (5)
3,4	3	24	
3,9	3,5	23	
4,4	4	22	
5,1	4,5	21	
5,8	5,2	20	Выше среднего (4)
6,5	5,9	19	
7,2	6,6	18	
7,9	7,3	17	
8,6	8	16	
9,3	8,7	15	Средняя (3)
10,1	9,4	14	
10,9	10,2	13	
12,1	11	12	
13,5	12,2	11	
14,9	13,6	10	Ниже среднего (2)
16,9	15	9	
20,4	17	8	
22,9	20,5	7	
26,9	23	6	
30,9	27	5	Низкая (1)
34,9	31	4	
38,9	35	3	
44	39	2	
44 и более		1	