

Психологія іспит

Опис особистості:

- *Властивості нервової системи:*
 - Сила (визначає вразливість (порог чутливості), здатність адаптуватися, витривалість, якість настрою):
 - Сильний тип (швидко відновлюється, в складних несподіваних ситуаціях тримає себе в руках, не втрачає емоційного тону і бадьорості)
 - Слабкий тип (більш чутливий, має здатність реагувати на стимули низької інтенсивності, такі люди краще виконують монотонну роботу, швидше запам'ятовують, у них легше формуються умовні рефлекси)
 - Рухливість (визначає час реакції - період між моментом, коли людина виявляє якийсь сигнал, і моментом, коли він реагує на нього)
 - Лабільність (швидкість виникнення і перебігу процесів збудження, швидкість гальмування і припинення нервового процесу)
- ✓ Комбінації нервової системи:
 - I) сильний, врівноважений, рухливий
 - II) сильний, неуврівноважений, рухливий;
 - III) сильний, урівноважений, інертний;
 - IV) слабкий, неуврівноважений, рухливий або інертний
- *Глобальні риси характеру:*
 - Впевненість у собі / невпевненість
 - Дружелюбність / ворожість
 - Самоконтроль / імпульсивність
 - Емоційна стабільність / тривожність
 - Інтелектуальна гнучкість / ригідність
- *Ситуативні риси характеру:*
 - Комунікабельність
 - Довірливість
 - Агресивність
 - Самостійність
 - Сміливість
 - Оптимістичність / песимістичність

- *Соціальна інтерпретація рис характеру (Садра Бем):*
 - Мускулінні: (чоловічі риси характеру)
 - Незалежність
 - Активність
 - Агресивність
 - Схильність до ризику
 - Прагнення першості
 - Раціоналізм
 - Авторитарність
 - Фемінні: (жіночі риси характеру)
 - Емоційність
 - Інтуїтивність
 - Схильність до компромісу
 - Емпатійність
 - Нормативність
 - Андрогінні: (безстатеві)
 - Високий рівень гнучкості поведінки та соціально-психологічної адаптивності
- *Акцентуації характеру (Карл Леонгард):*
 - Епілептоїдний тип акцентуації (має надмірну любов до порядку і акуратності, доволі активні в спілкуванні і відстоюванні своїх поглядів, гіпертрофоване почуття справедливості, принцип важливіший ніж люди, вимогливі до інших, звинувачують інших, якщо щось пішло не так, розвинута самолюбність, акуратні, педантичні, перфекціоністи)
 - Параноїдальний тип (надмірна активна цілеспрямованість, люди ідеї, нехтують інтересами інших, здатні до самопожертви в ім'я ідеї, не важлива сім'я і друзі, частіше чоловіки мають такий тип)
 - Гіпертимний тип (припіднятий настрій, жваві, оптимістичні, енергійні, ініціативні, щедрі, схильні до необдуманих вчинків, чистолубність, добрі, незлопам'ятні, легковажні, легко ними маніпулюють, сильна, рухлива нервова система, що надається легко активації)
 - Істероїдний тип (прагнення бути в центрі уваги, схильність до прояву надмірних сильних емоцій, потребують уваги всіх, енергійні, раціональні, уважні до думок і поглядів інших,

- спостережливі, самозакохані, вміють зав'язувати багато знайомств, демонстративний тип, частіше зустрічається в жінок)
- Шизоїдний тип (схильні занурюватися в свій зовнішній світ, структурувати все, багатство ідей, емоційно холодні, не конфліктні, не переймаються взаєминами з іншими, не вибагливі у матеріальних цінностях)
 - Психастенічний тип (не впевнені у собі, несміливі, не заперечують, вразливі, образливі, співчутливі, сердечні, м'якотілі, важливо працювати в групі)
 - Гіпотимічний тип (постійно знижений фон настрою, легко втомлюються, мають на все критичний погляд, схильні засмучуватися, занижена самооцінка, мало співчують іншим, колупаються в собі, краще працюють самотійно, слабка, рухлива нервова система, переважно меланхолійний тип темпераменту)
 - Сензитивний тип (чуттєві, дуже вразливі, схильні до переживань, сором'язливі, боязкі, не вимогливі до інших, дуже вдячні, сильне почуття обов'язку і вимогливості до себе, не здатні чинити вплив на інших, орієнтуються на інших)
- *Тип темпераменту:*
 - Холерик (характеризується високою активністю і швидкою реакцією, яскраво виражений екстраверт, якому складно стримувати свої почуття, енергійний, запальний, може різко змінювати свій емоційний стан, може проявляти високу працездатність, але зазвичай його поривів вистачає ненадовго, а високий рівень активності на старті, призводить до швидкого виснаження)
 - Сангвінік (активний і емоційний тип, зазвичай швидко реагує на події, має жваву міміку, легко перемикає увагу, але при цьому, може довго працювати над певним завданням, не втрачаючи фокусу, нескладно примиритися з невдачами чи неприємностями, вони не здатні вивести його «з ладу» надовго, найбільшу продуктивність проявляє, якщо робота йому дійсно цікава, у той же час, нудні завдання швидко провокують байдужість з його сторони)
 - Флегматик (найбільш спокійний і врівноважений тип, якого складно вивести з себе, зовні виглядає незворушною, скупую на прояв емоцій людиною, для якої взаємодія з оточуючими людьми

не має особливого значення, у роботі відрізняється наполегливістю і завзятістю, які в повній мірі компенсують його неспішний ритм, не боїться рутини і є ідеальним виконавцем для вирішення тривалих у часі, монотонних завдань)

- Меланхолік (чутливий, вразливий і ранимий тип, який найчастіше є вираженням інтровертом, може дуже гостро реагувати на різні зовнішні чинники, аж до того, що навіть незначний привід може викликати в нього сльози і тривалу образу, не впевнений в своїх силах, швидко може опускати руки в разі невдачі, відрізняється боязкістю і підвищеною стомлюваністю)
- *Тип здібностей:* (ознаки наявності здібностей: високий темп навчіння, широта перенесення навичок, енергетична економність виконання завдань, індивідуальна своєрідність виконання завдання, висока умотивованість)
 - Спеціальні (артистичні, технічні, поетичні, сценічні, музичні, спортивні, здібності до музики, математики ...)
 - Загальні (комунікативні, інтелектуальні, творчі) (здібності до навчання, загальні розумові здібності людини, її здібності до праці)
 - Професійні (в певній професії: футболіст, музикант, вчитель ...)
 - Актуальні (ті, які вже очевидні в діях людини)
 - Потенційні (ті, які ще можуть розвинутиися)
 - Надзвичайні (гіпнотичні, екстрасенсорні, інтуїтивні)
- *Особливості самооцінки:*
 - Адекватна (та, що відповідає реальності) (правильно співвідносить свої можливості і те, що треба для виконання завдання)
 - Неадекватна: (коли людина себе неправильно оцінює)
 - завищена
 - занижена
- *Мотиваційні особливості:*
 - “Внутрішній” мотив (внутрішньо мотивована поведінка здійснюється ради себе самої)
 - Пізнавальний мотив
 - Мотив уникання
 - Змагальний мотив

- Мотив самоповаги
- Складність завдання
- Вольове зусилля (це те, завдяки чому здійснюється дія в утруднених умовах)
- Оцінка власного потенціалу
- Ініціативність
- “Зовнішній” мотив (людина щось робить, щоб отримати винагороду або навпаки уникнути якогось покарання)
- Наприклад, якщо людина працює тільки заради грошей, то гроші для нього виступають внутрішньою мотивацією. Якщо ж людині просто подобається те, чим він займається, то гроші стають зовнішнім мотиватором
- *Потреби, мотиви, цілі особи:*
 - Близькі / віддалені / перспективні
 - Прості / складні
 - Успішності / престижу
 - Реалістичні / фіктивні
 - Термінальні / інструментальні
 - Термінальні (це самоцінності) (цілі, яких людина хотіла б досягти протягом свого життя: повноцінна любов, щастя, безпека, задоволення, внутрішня гармонія, відчуття завершеності, мудрість, порятунк, комфортне життя, натхнення, свобода, дружба, краса, визнання, повагу, надійна сім'я, рівність, загальний мир)
 - Інструментальні (орієнтовані на риси особистості та характер: ввічливий, відповідальний, розумний, хоробрий, обдарована уявою, честолубний, контролюючий, логічний, ніжний, чесний, корисний, здатний, чистий, прощає, веселий, незалежний, слухняний, з широким кругозором ..)
- *Цільові мотиваційні феномени:*
 - Макіавелізм (будується на принципі “мета виправдовує засоби”, неетичний спосіб досягнення цілей, ігнорує усі релігійні і моральні норми і вважає припустимим для досягнення мети абсолютно усе, не враховуючи які-небудь правила)

- Прокрастинація (схильність людини відкладати неприємні завдання на потім, тяжіння до справ, що приносять більше задоволення або швидший результат)
- Перфекціонізм (віра в те, що ідеал може та мусить бути досягнутим, перфекціоніст щиро вірить у те, що має хоч найменше недосконалість результату немає ніякого права на існування)
- *Мотиваційні цілі (цінності) (Шалом Шварц):* (нормативні ідеали, цінності особистості на рівні переконань)
 - Конформізм (стримування дій і спонукань, які можуть нашкодити іншим і не відповідають соціальним очікуванням)
 - Традиція (повага до культурних і релігійних звичаїв та ідей і відповідальність за їх збереження)
 - Доброзичливість (збереження і підвищення благополуччя близьких людей)
 - Універсалізм (розуміння, терпимість і захист благополуччя всіх людей і природи)
 - Самостійність (самостійність думки і дії)
 - Стимуляція (хвилювання і новизна)
 - Гедонізм (насолада або чуттєве задоволення)
 - Досягнення (особистий успіх відповідно до соціальних стандартів)
 - Влада (соціальний статус, домінування над людьми і ресурсами)
 - Безпека (безпека і стабільність суспільства, відносин і самого себе)
- *Тип спрямованості особи:*
 - Особистісна (престижна, егоїстична) спрямованість
 - переважання у особистості мотивів, спрямованих на забезпечення особистого благополуччя, наприклад, успішно закінчити ВНЗ, щоб зробити добру кар'єру
 - Колективістська (групова, альтруїстична) спрямованість
 - переважання мотивів, спрямованих на забезпечення успіху в спільній роботі, наприклад, намагання здобути командну перемогу в змаганнях
 - Ділова (інтерес до справи, до пізнання дійсності) спрямованість

- відображає переважання мотивів, які породжені діяльністю і зорієнтовані на неї: інтерес до праці, бажання оволодіти конкретним видом діяльності тощо
- *Проаналізуйте поведінку відповідно до знаних вами концепцій мотивації:*
 - Теорія прийняття рішень Паскаля
 - людина діє в тих ситуаціях в яких її суб'єктивні очікування супроводжуються думкою про ймовірність досягнення успіху
 - Теорія “привабливості” Боллса
 - якщо дії для людини будуть природними, людина їх виконає, а ті які не властиві їй – ні
 - Концепція (не)збалансованих систем Хайдера
 - люди схильні розвивати впорядкований і зв'язний погляд на світ, і в цьому процесі вони будують якусь «наївну психологію», де люди прагнуть за зовнішнім поведінкою особистості зрозуміти її установки та мотиви. Таким чином, з самого початку акцент зроблений на проблему сприйняття
 - Реверсивна теорія мотивації Аптера (можливість людей перемикатися від одного стану до іншого після простих словесних фраз. Щоб вийшло змінити думку людей, потрібно вибрати правильний момент, грамотно скласти фразу)
 - Метамотиваційні стани:
 - Цільовий (людина прагне задоволеності від результату) / Парацільовий (людина отримує задоволеність від процесу діяльності)
 - Уникання активації / Пошук активації (активація - збудження, посилення діяльності організму)
 - Конформний стан (людина хоче щоб все залишилося як є, аби не гірше) / Негативістський стан (готовність до змін)
 - Панування (людина хоче володарювати, контролювати або інших, або себе) / Співпереживання (людина переживає іншим або очікує щоб співпереживали їй)
 - Питання автономізації мотиву Оллпорта
 - здатність людини робити завдання індивідуально значущим (людина сама себе замотивовує)
 - Локус контролю Роттера (Локус контролю - якість, що характеризує схильність людини приписувати

відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам або власним здібностям і зусиллям)

- Екстернальний локус контролю
 - люди схильні до конформності (пасивна згода з думкою більшості людей) і залежності, тривожні, пасивні, прагнуть вказівок
- Інтернальний локус контролю (внутрішній)
 - люди покладають на себе відповідальність за власні успіхи й неуспіхи, не схильні до впідпорядковування, схильні до співпраці, прагнуть мати якомога більше інформації, яку розв'язують, самодостатні для прийняття рішень
- Самоефективність за Бандурою
 - Чинники самоефективності:
 - емоційна значущість завдання
 - власний досвід успіху
 - акцент на власній унікальності за порівняння власних здатностей з іншими
 - підтримка з боку значущої особи
- Самодетермінація за Десі
 - для постійного зростання людям необхідно:
 - компетентність - людина прагне отримувати нові знання і виробляти нові навички
 - зв'язок - людина прагне до приналежності, прихильності до певної групи людей
 - автономність - у той же час людина бажає контролювати свою поведінку і самостійно вибирати для себе цілі
- коли у людини є всі 3 складові, вона стає самодетермінованою - здатною самостійно мотивувати себе на досягнення цікавих їй цілей
- Концепція “психологічного територизму”
 - Психологічна територія - сфера компетентності людини
 - Визначити сферу компетентності людини
 - Повага до компетентності людини
 - Заохочення компетентності людини

- Сприяння зміцненню психологічної території компетентності людини
- Активаційна концепція Фіске, Мадді
 - існує типовий для кожної людини рівень активації, що є характеристикою його особистості. Залежно від рівня звичайної активації люди діляться на типи особистості:
 - Високоактиваційний екстернал - "щаслива людина", яка шукає зустрічей з природним і соціальним середовищем; вона ненаситний на своїх апетитах, прагне до дій, авантюрна та імпульсивна
 - Високоактиваційний інтернал - людина, схильна до роздумів, фантазування; вона неуважний до подій зовнішнього світу, веде життя "з розумом", слідує за своїми відчуттями і емоціями, прагне до новизни і творчості.
 - Низькоактиваційний екстернал - вічний консерватор, конформіст; він простий у своїх смаках, уникає конфліктів неоднозначності і сильних, дезорганізованих зовнішніх подій, намагається наводити встановлений порядок в оточенні
 - Низькоактиваційний інтернал - консервативний, що захищає "золоту середину" людина; уникає будь-яких надлишків і поблажок, простий, нескладний, без деталізованих думок і мрій, схильний до послідовності і стійкості

з цих 3х потреб може бути 1 домінуюча. Людині треба пропонувати ту діяльність, яка потреба для неї є актуальною

- Внутрішня резигнація (М. Фалер)
 - відсутність у людини ініціативності і готовності до ефективної діяльності, байдужість до результатів власної праці, зниження працездатності на робочому місці до

необхідного мінімуму, переважання конформної
налаштованості

- *Надайте інтерпретацію певним діям або труднощам особи з погляду певних психологічних теорій особистості. Обґрунтуйте вашу відповідь прикладами з наведеного опису:*
 - Індивідуальна психологія особистості (Альфред Адлер)
 - вся поведінка людини відбувається в соціальному контексті і сутність людської природи можна пізнати лише через розуміння соціальних відносин
 - прагнення влади / здатність співпрацювати / психологічний комплекс / соціальний інтерес
 - фіктивні / реалістичні цілі
 - життєвий стиль (установки: уникати / отримувати / керувати / бути соціально корисним)
 - сиблінгова позиція
 - Теорія ідентичності (Ерік Еріксон)
 - У розвитку людини 8 стадій, він триває все життя, причому кожна з стадій розвитку відзначається специфічним для неї конфліктом, сприятливе вирішення якого призводить до переходу на новий етап
 - 0 – 1 рік: довіра - конфлікт між довірою і недовірою (довіра - недовіра до світу)
 - 1 – 3 роки: конфлікт між автономією і сумнівом (автономія - сором)
 - 3 – 6 років: конфлікт між підприємливістю і неадекватністю (ініціативність - чуття провини)
 - 6 – 12 років: конфлікт між творчістю і комплексом неповноцінності (працелюбність - неповноцінність)
 - 12 - 19 років: ідентифікація особистості і плутанина ролей (его-ідентичність - невпевненість)
 - 20 – 25 років: конфлікт між близькістю і самотністю (близькість - ізолюваність)
 - 26 – 64 роки: конфлікт продуктивності і застою (генеративність - стагнація)
 - 65 - ... роки: конфлікт цілісності і безнадії (цілісність - відчай)
 - Теорія соціального характеру (Еріх Фромм)

- Фромм виділив 5 форм встановлення відносин з іншими і розділив їх на два великі класи: непродуктивні (нездорові) (рецептивний, експлуатує, накопичувальний і ринковий) та продуктивний (здоровий) тип. Жоден з типів не існує в чистому вигляді, вони поєднуються у людей в різних пропорціях
 - Рецептний (той, хто бере)
 - Експлуативний (той, хто оволодіває)
 - Накопичувальний (той, хто зберігає)
 - Ринковий (той, хто здійснює обмін)
 - Продуктивний (той, хто створює)
- Екзистенційний аналіз - базове прагнення людини (Альфред Ленгле)
 - Базове прагнення
 - Прагнення до безпеки
 - Прагнення до взаємин
 - Прагнення до поваги
 - Прагнення до сенсу
 - Протилежності базового прагнення, якщо базове прагнення стагнує (депресія, застій) коли людина припиняє саморозвиток
 - Ненависть
 - Гнів
 - Упертість
 - Цинізм
- Психоаналітична теорія розвитку особистості (З. Фрейд)
 - Базується на двох передумовах:
 - генетична передумова - переживання раннього дитинства (до 5 років) відіграють критичну роль у формуванні дорослої людини
 - людина народжується з певною кількістю статевої енергії (лібідо), яка потім проходить в своєму розвитку через декілька психосоціальних стадій, які коріняться в інстинктивних процесах організму
- Аналітична теорія особистості (К. Юнг)
 - Розглядається розвиток особистості як динамічний процес, як еволюцію протягом всього життя, людина постійно

набуває нових умінь, досягає нових цілей і проявляє себе все більш повно. Життєва мета - повний прояв Себе (самоздійснення). Розвиток кожної людини в цьому напрямі є унікальним, однак самоздійснення досягають не всі люди, а лише здібні та високоосвічені.

- Соціокультурна теорія особистості (К. Хорні)
 - Домінуючий вплив на розвиток та становлення особистості надає суспільство.
- Навчально-біхевіористичний напрям (Б. Скіннер)
 - Базується на ідеї впливу на людину її соціального оточення. Всі форми соціальної поведінки є результатом спостережень за соціальними моделями (батьками, вчителями, друзями, героями кіно тощо). Особистість є результатом взаємодії індивіда (з усіма властивими йому характеристиками) і довкілля, яке він прагне пізнати, щоб пристосуватися до нього.
- Когнітивний (знання, пізнання) підхід (А. Елліс, Д. Роттер)
 - Людина - не пасивна істота, на яку впливає довкілля. Характер її реакцій на різні ситуації визначається тією чи іншою когнітивною інтерпретацією, яку вона сама дає цій ситуації та особливостями її особистості. Одні схильні брати відповідальність на себе за те, що з ними відбувається, і впевнені, що можуть впливати на оточення (люди з внутрішньою підтримкою); інші - систематично пояснюють усе, що з ними відбувається, зовнішніми обставинами, вірять в існування щасливого випадку (орієнтовані зовні).

Опис групи:

- *Соціально-психологічні властивості особистості в малій групі:*
 - Типи соціальної спрямованості на основі домінувального способу ставлення до себе і до інших людей:
 - Егоцентричний тип (прагнення до власної вигоди, зручності, престижу, ставлення до себе як до самоцінності, одиниці, до інших – залежно від того, наскільки це сприяє особистому успіху, задоволенню)
 - Групоцентричний тип (людина ідентифікує себе з певною групою, ставлення до інших людей залежить від їх належності до цієї групи)
 - Просоціальна спрямованість (гуманістична) (характеризується внутрішньою спрямованістю людини на досягнення результатів у праці, спілкуванні, пізнанні, які приносять благо іншим, навіть незнайомим людям, суспільству, людству, для таких людей значущими і дієвими є соціально схвалені моральні мотиви., їх цікавлять не тільки особисті справи, а й переживання, потреби, успіхи та невдачі інших, ними керують прагнення допомогти, порадити, співпереживати іншим)
 - Есхатологічний спрямованість (духовна) (на цьому рівні людина починає усвідомлювати і розглядати себе та іншого у зв'язках із духовним світом, інша людина набуває в її очах сакральної, Божественної цінності, творення добра є самоцінним, метою)
 - Егоїстичний тип (для таких людей значимими є особисті потреби, приватні справи, вони ніколи не думають про інших людей, а намагаються використати їх у своїх цілях)
 - Діловий тип (найзначущішими для таких людей є потреби самореалізації, самовираження своїх здібностей, можливостей у процесі діяльності та її продуктах., їх цікавить справа, вони захоплені нею, віддають їй більшість часу та сил)
 - Ставлення до інших (за Шульцфурфа):
 - Прагматичне (практична цінність як ключовий критерій значимості й істинності)
 - Індивідуалістичне (особиста відповідальність / своєрідність / змагальність)

- Колективістичне (пошук порад для прийняття рішення / прагнення міжособистісної гармонії)
- *Особливості групової динаміки (актуальні групові процеси та стани):*
 - Групова динаміка - сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з точки зору руху, розвитку та функціонування:
 - Ціле домінує над частинами. Це означає, що групу не можна розглядати як суму індивідів, оскільки вона часто змінює їх індивідуальну поведінку. Ззовні легше впливати на групу загалом, ніж на поведінку окремих індивідів. За таких умов кожен індивід визнає свою залежність від інших належних до групи індивідів;
 - Окремі елементи об'єднуються у ціле. Основою групи є взаємозалежність індивідів, які охочіше приєднуються до груп, з якими себе ототожнюють, а не до тих, від яких залежать, залишаючись серед осіб, до яких відчують свою належність, навіть якщо їх поведінка є недружньою.
 - Групові норми - це певні правила, вироблені групою, прийняті її більшістю і які регулюють взаємовідносини між членами групи:
 - Гордість за організацію
 - Досягнення мети
 - Колективна праця
 - Контроль
 - Планування
 - Захист чесності
 - Структура групи як сукупність зв'язків спільної діяльності і спілкування:
 - Структура зв'язків, що породжується спільною діяльністю:
 - ' Функціональні
 - ' Організаційні
 - ' Управлінські
 - ' Економічні
 - Структура зв'язків, що породжується спілкуванням:
 - ' Комунікативні
 - ' Емоційні
 - ' Рольові

- ' Неформально-статусні
- Співвідношення формальної і неформальної структур малої соціальної групи може мати такі варіанти:
 - ' обидві структури відносин не суперечать одна одній, а взаємодоповнюються, тобто емоційні взаємини сприяють досягненню накреслених цілей формальної структури
 - ' відносно самостійний, незалежний розвиток і функціонування формальної та неформальної систем відносин
 - ' наявність істотних суперечностей між офіційною та неофіційною системою відносин
- *Соціальні компетенції:*
 - вміння виявляти почуття
 - вміння приймати інші погляди
 - здатність надихати інших
 - вміння пов'язувати один з одним різні погляди
 - вміння виявляти емпатію
 - можливість брати ініціативу до своїх рук
 - здатність розв'язувати проблеми
 - вміння позбавлятися напруження
 - здатність нестандартно мислити
 - вміння об'єднувати команду
 - можливість зберігати мужність у складних ситуаціях
 - вміння пропонувати свою підтримку
 - здатність довіряти команді
 - вміння створювати стимули у роботі
- *Соціальні ролі учасників групи:*
 - "людина ідеї" - є теоретично спрямованою та у якої багата уява, вона найбільш непокірна, може виявляти незгоду з рішенням групи та відкрито протистояти лідеру, для прийняття рішення група нерідко запозичує її ідеї та очікує від неї готовності допомагати у нестандартних ситуаціях
 - "людина групи" - компанійська, комунікабельна, емоційна, вміє втішити, розважити, нерідко, для того, щоб її приймали у групі, може поводити себе як блазень, є індикатором сприятливості психологічного клімату у групі – якщо ця людина втрачає

безпосередність і починає боятись лідера, це є ознакою серйозних конфліктів у групі

- “перфекціоніст” - є уважною до найменших деталей, добросовісна, прагне виконати доручене завдання не просто найкраще, а блискуче, прагне уникнути неспіху, що робить її тривожною, їй краще обговорювати критерії виконання певного завдання з “людиною ідеї”, яка зрозуміє причини її хвилювань, а не з “шефом”, якого різні дрібниці просто дратують, незамінна, коли група втомлюється, і комусь слід довести справу до завершення.
- “суддя” - є реалістичною у своїх поглядах, поміркованою, чесною, принциповою, якщо вона нетолерантна, то група може образитись, перш ніж визнати її вердикт справедливим, загалом, від неї чекають вміння розсудити та переконати, стоїть осторонь конфліктів доти, доки вони не загрожують розпаданню групи
- “вчитель” - вміє зрозуміло пояснити групі цілі, яких прагне “шеф”, вміє мотивувати, надихати, підтримувати й навчати, співпрацює з усіма у групі та є авторитетним співрозмовником для лідера
- “шеф” - вміє визначати пріоритети, оцінювати ідеї та роботу, організувати групу для досягнення спільних цілей, є лідером, вносить у групу дух змагання, суперництва, разом з тим, вміє взяти на себе відповідальність за дії групи
- *Групові стани:*
 - Відносно стійкий період у розвитку групи, що характеризується повторюваністю групових процесів:
 - Готовність до діяльності
 - Спрямованість
 - Організованість
 - Референтність
 - Інтегративність
- *Особливості прийняття групових рішень (ефект поляризації, рівень конформізму, визнання наявності конфліктів у групі та способи їх розв’язання):*
 - Ефект поляризації
 - феномен розбіжності по різних полюсах думок учасників дискусії під час прийняття групового рішення, величина

розкиду кінцевих варіантів безпосередньо залежить від початкових позицій учасників, тобто, чим далі від середини перебували їхні думки на початку дискусії, тим сильніше буде проявлятися феномен. Важливо розділяти «поляризацію» і «екстремізацію». Поляризація - явище, при якому рішення члена групи зміщується до раніше обраного ним полюсу; при екстремізації рішення рухається з нейтральної точки зору в будь-якому напрямку. (Ефект поляризації проявляється в тому, що немає "середньої" точки зору, а група в певній пропорції розбивається на дві частини: на тих, що "ніколи", і тих, що "завжди")

- Нонконформізм
 - прагнення індивіда за будь-яких обставин поводитися всупереч позиції пануючої більшості і в усіх випадках стверджувати протилежну точку зору.
- Конформізм
 - пристосовуваність, пасивне сприйняття чужої точки зору, невинуватена поступка у конфлікті. Розрізняють зовнішній (публічний) конформізм і внутрішній (особистий). Зовнішній конформізм являє собою демонстративне підпорядкування особистості думці групи щоб уникнути осудження і покарання. Внутрішній конформізм характеризується дійсним перетворенням індивідуальних установок особистості внаслідок прийняття позиції оточуючих, яка є більш обґрунтованою
 - Рівні конформної поведінки людини:
 - підпорядкування (вплив групи має зовнішній характер, тривалість конформної поведінки обмежується конкретною ситуацією)
 - ідентифікація (існує в двох формах; людина може повністю чи частково уподібнювати себе іншим членам групи, або ж учасники взаємодії очікують один від одного певної поведінки, намагаючись виправдати ці взаємні очікування)
 - інтерналізація (пов'язана із цінностями особистості); в такій ситуації поведінка людини є відносно незалежною

від зовнішніх впливів, тому що думки чи точки зору інших об'єднані у систему цінностей самої людини

- Визнання наявності конфліктів у групі та способи їх розв'язання:
 - важко визнати наявність конфліктів і спосіб їх розв'язання відбувається просто тиском сильніших характером людей на слабших і останнє слово за сильнішими особами
 - легко визнають конфлікт і вирішують його певним чином
- Тип поведінки у конфліктній ситуації:
 - Уникання (“стратегія черепахи”)
 - Тиск (“стратегія акули”)
 - Згладжування (“стратегія плюшевого ведмедика”)
 - Компроміс (“стратегія лисиці”)
 - Конфронтація (“стратегія сови”) - протистояння
- Умови продуктивного завершення конфліктної взаємодії:
 - адекватна оцінка міри, якою особистість прагне задовольнити власні інтереси та інтереси іншої сторони
 - адекватне усвідомлення доцільності обраного способу поведінки відповідно до конкретної ситуації
 - урахування сили опонента, влади, яку він має
 - правильне визначення джерела конфлікту
 - урахування характеру взаємин з іншою стороною
 - урахування власних особистісних властивостей та особливостей опонента
- Обмеження, що перешкоджають ефективній роботі колективу:
 - непридатність керівника – його нездатність через свої особисті якості використовувати колективний підхід для прийняття рішень, згуртувати співробітників, надихнути їх на ефективні прийоми роботи
 - некваліфіковані співробітники – досить розповсюджений недолік через незбалансованість функцій працівників, неадекватне співвідношення професійних і людських якостей, через неправильний розподіл міжгрупових ролей у колективі
 - неконструктивний соціально-психологічний клімат – характеризується відсутністю відданості завданням команди і високого рівня взаємної підтримки

- нечіткість цілей – недостатнє узгодження особистих і колективних цілей, нездатність керівництва і членів колективу до компромісних рішень, взаємних поступок
- низькі результати роботи – колектив не повинен самозаспокоюватися на досягнутому; необхідно проявляти наполегливість у досягненні значущих цілей, що сприяє високому самооцінюванню членів колективу, зростанню особистого професіоналізму
- неефективні методи роботи – мається на увазі слабоорганізована система збору, оброблення і надання інформації, прийняття рішень;
- нестача відкритості і наявність конфронтації - при відсутності вільної критики, можливості обговорювати сильні і слабкі сторони зробленого без побоювання бути неправильно зрозумілим – з'являється загроза конфронтації.

Від керівника вимагається вміння управляти суперництвом працівників, не допускаючи переростання суперництва в серйозний конфлікт

- *Ефективність застосування лідерами групи стилів управління:*
 - Авторитарний (директивний, диктаторський) стиль
 - для нього характерне тверде одноосібне прийняття керівником всіх рішень, жорсткий тотальний контроль за виконанням рішень із погрозою покарання, відсутність інтересу до працівника як до особистості
 - Демократичний (колективний) стиль управління
 - управлінські рішення приймаються на основі обговорення проблеми, врахування думок і ініціатив співробітників, виконання ухваленого рішення контролюється і керівником, і самими співробітниками, керівник проявляє інтерес і доброзичливу увагу до особистості співробітників, до їхніх інтересів, потреб, особливостей
 - Ліберальний (пасивний, нейтральний) стиль управління
 - характеризується, з одного боку, можливістю кожного висловлювати свої позиції, але реального врахування і

узгодження цих позицій не прагнуть досягти, а з іншого боку, навіть ухвалені рішення не виконуються, немає контролю за їхньою реалізацією, все спущено на "самоплив", внаслідок чого результати роботи зазвичай низькі, люди не задоволені своєю роботою, керівником, психологічний клімат у колективі несприятливий, немає ніякого співробітництва, немає стимулу сумлінно трудитися, частини роботи складаються з окремих інтересів менеджерів підгруп, можливі приховані і явні конфлікти, іде розшарування на конфліктуючі підгрупи

- Оптимальним сам по собі не може бути жоден з основних або навіть проміжних стилів керівництва. Оптимальним може бути лише динамічний стиль, що міняється зі зміною ситуації і об'єктів управління. Зокрема, правильна думка "... уміння керувати - це вміння міняти стиль керівництва". Справді, жоден зі стилів управління не повинен намертво "приклеюватися" до керівника. Стиль повинен бути динамічним.

- *Особливості психологічної та особистісної сумісності учасників групи:*

- Види сумісності:
 - психологічна сумісність - передбачає взаємну прийнятність партнерів в сфері неформального спілкування, коли їм приносить задоволення перебувати разом і розмовляти про життя
 - функціональна сумісність (спрацьовування) передбачає узгодженість партнерів у діловій сфері, при виконанні спільної діяльності, обумовленої відповідністю їх ділових якостей
 - ✓ Психологічна сумісність часто не гарантує функціональну сумісність, а функціональна сумісність не завжди забезпечує психологічну.
- Рівні сумісності:
 - соціально-ідеологічний - включає єдність моральних і етичних цінностей, переконань, патріотизму

- соціально-психологічний - передбачає схожість поглядів, ставлення до себе, партнера, колективу, а також єдність думок, інтересів
 - психологічний - передбачає подібність за одними рисами характеру (відповідальність, заклопотаність спільною справою, переживання за справу і ін.) і взаємодоповнюваність по іншим рисам (збудливість, рішучість, спокій та ін.).
 - психофізіологічний - передбачає відмінності за віком і темпераментом
 - професійний - передбачає відмінності в соціально-психологічному статусі, який займають керівники при управлінні групою
- Критерії оцінки сумісності і спрацьовування:
 - результати діяльності
 - емоційно-енергетичні витрати учасників
 - задоволеність учасників цією діяльністю
- Два основні види психологічної сумісності:
 - певна схожість психофізіологічних характеристик людей і на цій основі узгодженість їх емоційних і поведінкових реакцій, синхронізація темпу спільної діяльності
 - ефект оптимального поєднання типів поведінки людей в групі, спільності їх соціальних установок, потреб і інтересів, ціннісних орієнтацій
- *Сформулювати висновки щодо психологічного клімату групи:*
 - Соціально-психологічний клімат (СПК) – це фіксований стан міжособистісних відносин у колективі, який характеризується груповою згуртованістю, інтегративністю, відповідністю формальної структури неформальній, взаємною довірою, рівнем комфортності та іншими соціально-психологічними показниками. Однією з найважливіших характеристик СПК є рівень згуртованості членів колективу. У деяких групах, які не досягли рівня зрілості колективу, згуртованість підмінюється груповими нормами або однодумністю, спрямованими на виживання даної групи, що призводить до появи групового егоїзму (ціннісна орієнтація групи, яка характеризується переважанням групових інтересів і потреб щодо інтересів

інших груп). При цьому зовнішнє середовище сприймається членами такої групи як агресивне, таке, що загрожує факту її існування. Такий стан може призвести до несприйняття критичних зауважень щодо окремих членів групи або до групи в цілому.

- I зона - у колективі превалюють активні доброзичливі відносини
- II зона - у колективі існує напруженість, незадоволення у відносинах, неспокій
- III зона - підкреслює незадоволеність і зневіру у колективі
- IV зона - означає пасивність, благодущність, умиротворення в колективі



- *Рекомендації щодо ефективного розвитку групи:*
 - Доповнити соціальні компетенції яких бракує і соціальні ролі