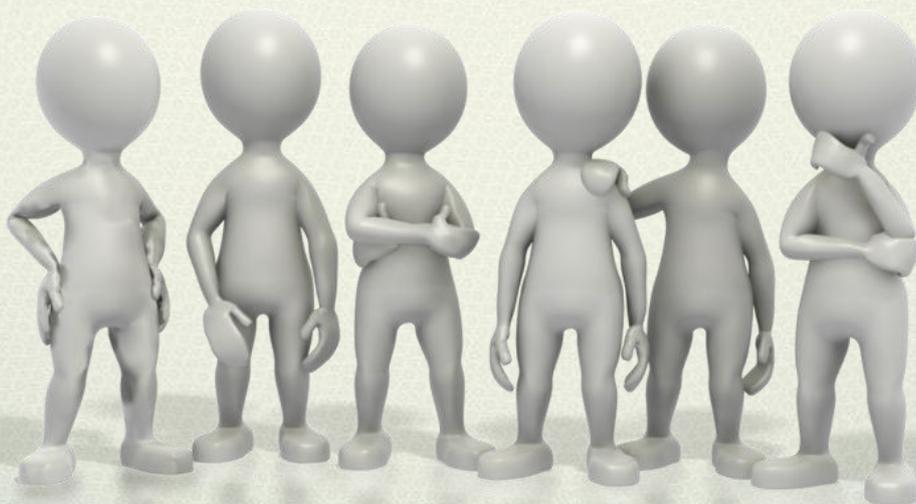




**СТАВРОПОЛЬСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ**

Для слушателей системы профсоюзного обучения

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
ПОСОБИЕ ДЛЯ
ПРОФСОЮЗНОГО
МОТИВАТОРА**



Ставрополь 2021 год

В учебном пособии рассматриваются психологические аспекты мотивации профсоюзного членства и даются практические рекомендации, содержащие основные методы и приемы, побуждающие людей вступать в профсоюз.

Выполнение заданий и тестов позволяет читателю в доступной и увлекательной форме усвоить теоретический материал и создать собственную систему работы по данному направлению.

Пособие предназначено руководителям профсоюзных организаций разного уровня, профсоюзным активистам, специалистам организационных отделов.

Может быть использовано в качестве дидактического материала в системе профсоюзной учебы.

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение к читателю	стр. 4
1. Немного о мотивации и мотиваторах	стр. 6
2. Возможные возражения против вступления в профсоюз (мотивы выхода из профсоюза)	стр. 13
3. Что делать, если вам сказали «нет», или методы и приемы мотивации	стр. 17
4. Что надо сделать, чтобы вас не поняли, или правила плохого собеседника	стр. 28
5. Технология построения диалога	стр. 29
Заключение	стр. 32
Список используемой литературы	стр. 34
Приложения:	
1. Словарик профсоюзного мотиватора	стр. 35
2. Тесты	стр. 36

Обращение к читателю

Хотелось бы сразу отметить, что данное пособие возможно не похоже на те, что вы раньше читали или просматривали. Мы не стали обобщать существующие теоретические и методические материалы по мотивации профсоюзного членства. Известно, что многие из современных теорий мотивации деятельности человека разработаны применительно к трудовой деятельности и основаны на многолетних социологических исследованиях. Они доказывают что причины, побуждающие человека к активным действиям многообразны и очень сложны.

Стараясь не повторять опыт предыдущих исследований, мы даем практические рекомендации и психологические приёмы работы с людьми в рамках побуждения их к вступлению в профсоюзную организацию.

Это пособие для тех, кто не устал от жизни и от желания что-то изменить в своей жизни и жизни окружающих.



Это пособие для активных, инициативных и успешных людей.

Если вы не считаете себя таковым, то это пособие не для вас.

Если вы хотите узнать что-то новое и важное о мотивации, тогда вперед!

**ВЫ ЕЩЁ НЕ В ПРОФСОЮЗЕ?
ТОГДА МЫ ИДЕМ К ВАМ!**

Если вы все еще читаете наше пособие, то мы предлагаем вам начать с ним работать, так как именно в выполнении практических заданий легче усваиваются многие вопросы. Прежде чем приступить к работе, советуем обратить внимание на правила, которые помогут вам в решении практических заданий.

Основные правила работы с пособием:

	- так обозначена важная информация, на которую необходимо обратить особое внимание;
	- вопросы для размышления, «думаем вместе»;
	- так обозначены практические задания, тесты, опросники, решить которые вы сможете прямо на страницах пособия, они требуют внимательного почтения;
	- взять на заметку.

Совет: Задания, тесты и опросники лучше выполнять карандашом. Это очень удобно, поскольку позволяет дополнять, переделывать, возвращаться к некоторым из них неоднократно.



МОТИВАЦИЯ? Мотивация? МОТИВАЦИЯ?

Одна из причин непонимания людьми друг друга – это отсутствие общего представления о том, о чем идет речь. Именно поэтому, предлагаем, прежде всего, вместе разобраться в понятии «мотивация».

Давайте выполним простое упражнение:

Мотивация – это _____

Мотивация – это _____

НАПИСАЛИ? Теперь сравним ваше представление о том, что такое «мотивация» и определения, встречающиеся в литературе. Для этого обратимся к тому ресурсу, который в настоящее время так популярен среди большинства современного населения. Правильно – Интернету.

! Мотивация – это побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности (ВИКИПЕДИЯ).

Более подробно о мотивации и о людях, которых называют «профсоюзными мотиваторами», мы поговорим с вами в следующей главе.

1. НЕМНОГО О МОТИВАЦИИ И МОТИВАТОРАХ

*Существует только один-единственный способ
заставить кого-то сделать что-то. Всего один.
Надо заставить человека захотеть сделать это.
Запомните, других способов нет.
Д. Карнеги*

Проблема вовлечения людей в профсоюз на современном этапе стоит очень остро. Многие люди разочарованы происходящими изменениями в экономической политике России. Многие столкнулись с невозможностью получения квалифицированной помощи со стороны руководителей организаций. Неуверенность людей в завтрашнем дне, неверие в реальную помощь со стороны руководства, профсоюзной организации, коллег по работе привела к снижению активности в общественной деятельности, в том числе и профсоюзной.

Мотивацию в профсоюзной организации можно рассматривать как выбор людьми альтернативы действий. Вступать или нет? Вот в чем главный вопрос, который формулирует «мотиватор» для работника. Мотивация в профсоюзе решает ряд вопросов:

1. Вступать или нет в профсоюз, выбрать именно этот профсоюз или стать членом другого?
2. Проявлять активность в рамках профсоюзной деятельности, стремиться к лидерству, занять «потребительскую позицию» или стать сторонним наблюдателем?
3. Взять на себя ответственность за других членов профсоюзной организации и стать, например, председателем первички или строить карьеру в команде работодателя?

Как мы видим, во всех вышеперечисленных случаях человеку придётся делать выбор. А, как известно, выбор всегда делать непросто. Для того чтобы человек изъявил желание что-то изменить в своей жизни, в том числе определиться вступить ему в профсоюз или нет, необходимо чтобы у него возникла в этом потребность.

! **Потребность** – это внутренне состояние психологического или функционального ощущения недостаточности чего-либо, проявляется в зависимости от ситуативных факторов (ВИКИПЕДИЯ).

В данном контексте мотивацию можно рассматривать как ряд последовательных этапов:

- 1) возникновение потребности;
- 2) осознание данной потребности;
- 3) поиск путей удовлетворения возникшей потребности;
- 4) разработка путей её удовлетворения;
- 5) реализация действий;
- 6) получение «вознаграждения» в виде удовлетворения потребности.

Мотивация – это то, что активизирует, стимулирует, подталкивает человека, направляет его действия, ведет к достижению поставленной цели. С одной стороны мотивация – это система внешних воздействий на человека, побуждающих его к активным действиям. Это могут быть денежные стимулы-премии, награды, материальные поощрения или, наоборот, штрафы, депремирование и т.д. С другой стороны мотивация – это внутреннее побуждение человека, исходящее от самого человека, *осознанное и принятое им самим*, без чьего-либо вмешательства. Именно это и является истинной мотивацией. Вам необходимо будет приложить много усилий, чтобы внешние стимулы, которые вы используете, стали внутренними побуждениями человека.

 Представьте, что вас попросили выступить на конкурсе профессионального мастерства. Напишите, при каких условиях вы бы согласились это сделать:

То, что вы описали выше и есть основные мотивы ваших действий в данной ситуации.

А как вы думаете, что необходимо учитывать в процессе мотивации людей, предлагая им вступить в профсоюз? На что вы будете обращать внимание?

 Отметьте знаком «+» то, что, по вашему мнению, необходимо учитывать при мотивации человека:

- Возраст того, кого мы мотивируем.
- Образование.
- Вес.
- Пол.
- Стаж работы в данной организации.

- Должность, которую занимает этот человек.
- Отношения с руководством.
- Стилль одежды.
- Интересы и хобби.
- Наличие друзей в коллективе.
- Настроение.
- Уровень заработной платы.
- Семейное положение, наличие детей.
- Уровень знаний трудового законодательства.
- Цвет волос.
- Личные качества.

Данное задание не предполагает правильные и неправильные варианты ответов, так как в общении с людьми, в выстраивании грамотного и эффективного взаимодействия с ними необходимо учитывать всё выше перечисленное.

Важным моментом в создании необходимой мотивации является умение правильно выделить приоритеты для каждой категории людей, с которой вам предстоит работать, иными словами, определить потребности, удовлетворение которых будет связано с деятельностью вашей профсоюзной организации.

Мы предлагаем вам рассмотреть возможность работы с конкретными потребностями человека. Обратите внимание на таблицу, приведенную ниже.

Таблица 1

№	ПОТРЕБНОСТЬ	СОДЕРЖАНИЕ	СРЕДСТВА МОТИВАЦИИ	ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗА
1	Физиологические потребности	Потребность в : - пище; - сне; - жилье; - одежде.	- деньги; - жилищные условия.	- обеспечение необходимой работой; - повышение заработной платы; - систематическое обучение персонала, с целью повышения квалификации.

2	Потребность в защите и стабильности	<ul style="list-style-type: none"> - Уверенность в завтрашнем дне; - стабильная работа и зарплата; - постоянство условий жизни. 	<ul style="list-style-type: none"> - стабильность предприятия; - коллективный договор; - юридическая помощь. 	<ul style="list-style-type: none"> - контроль за соблюдением трудового законодательства; - охрана труда, через уполномоченных (доверенных) лиц; - участие в разработке и заключении КД; - оказание юридической помощи работникам в случаях массовых сокращений.
3	Духовно-нравственные потребности	<p>Потребность в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализации творческого потенциала; - познании окружающего мира, получении новых впечатлений; - физическом, нравственном, эстетическом саморазвитии. 	<ul style="list-style-type: none"> - обучение; - досуговые мероприятия; - кружки по интересам; - создание и укрепление традиций на предприятии; - доступ в библиотеки, театры, кино, на выставки. 	<ul style="list-style-type: none"> - организация обучающих мероприятий; - организация культурно-массовых мероприятий; - проведение семейных праздников; - организация оздоровительных мероприятий; - распространение среди работников информационных материалов (газет, журналов и т.д.); - организация работы с ветеранами.

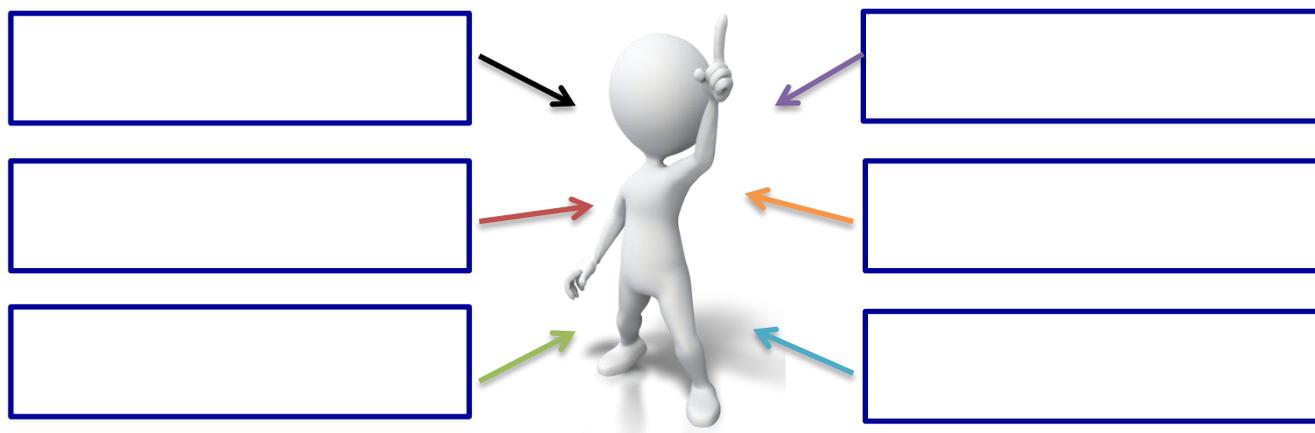
4	Потребность в уважении и признании	Потребность в: - принятии и уважении в коллективе коллег; - уважении и любви в семье, со стороны близких людей; - статусе, как специалиста и как человека.	- награды (грамоты, подарки и т.д.); - продвижение по должности; - повышение квалификации; - признание заслуг перед коллективом; - семейные ценности.	- вручение наград и грамот; - поздравления со знаменательными событиями и датами каждого члена профсоюза; - привлечение к организации профсоюзных мероприятий; - выборы на профсоюзные должности; - поддержка в трудных жизненных ситуациях.
5	Самоактуализация	Потребность в саморазвитии и самосовершенствовании.	- участие в мероприятиях; - формирование новых навыков и умений; - постоянное самообучение и саморазвитие.	- организация работы кружков, секций и творческих коллективов по интересам; - организация обучающих мероприятий.

Каждый этап в работе, направленной на удовлетворение потребностей, требует определенных действий, как со стороны самого человека, так и со стороны того, кто занимается вовлечением работника в профсоюз. Перед председателем профсоюзной организации стоит нелегкая задача - ему необходимо не только сохранить каждого человека, уже состоящего в данной организации, но и привлечь новых людей, для того, чтобы организация развивалась и укрепляла свои позиции. Желание людей состоять в профсоюзной организации во многом зависит от человека, который ведет с ними работу, стимулирует к активным действиям, повышает уверенность в правильности выбора, т.е. от «мотиватора». Хороший «мотиватор» должен быть хорошим психологом, потому что он работает с людьми. Его основная задача раскрыть потенциал тех людей, которых он активизирует вступить в профсоюз. Конечно,

быть психологом – это ещё не всё. Портрет «мотиватора» не будет полным, если мы остановимся только на его умении видеть людей и понимать их. Именно поэтому для начала необходимо определиться с качествами «профсоюзного мотиватора». Почему мы делаем упор на «профсоюзном мотиваторе»? Да потому, что профсоюз – это не просто объединение людей по интересам, это организация, которая отличается спецификой своей деятельности – защитой прав трудящихся. В настоящее время нет более организации с такими же целями, поэтому и люди, решающие вопросы вовлечения людей в профсоюзную организацию, должны обладать набором личностных и профессиональных качеств, умений и навыков, способствующих успешному решению поставленных проблем.

Итак, какой он «профсоюзный мотиватор»?

 Постарайтесь выделить как можно больше качеств, которыми на ваш взгляд должен обладать настоящий «профсоюзный мотиватор».



! Важное условие – постарайтесь не просто перечислять те качества, которые вам известны, или которые вы нашли в специальной литературе. Главное, эти качества должны отличать профсоюзного мотиватора, например, от руководителя (который тоже, как известно, постоянно работает с людьми). И ещё, если квадратиков для записей не хватит, то можете смело дописывать качества на пустых местах страницы.

Примечание: Прописывая качества, вы можете проанализировать их наличие у себя. Если они все присутствуют – ОТЛИЧНО! Если нет – то теперь вы точно знаете, над развитием каких качеств ещё необходимо поработать.

Так незаметно мы с вами сделали первый шаг на пути к тому, чтобы стать настоящим «профсоюзным мотиватором». Мы попробовали проанализировать себя как личность. Чтобы завладеть вниманием людей, вы должны быть интересным для этих людей, а значит быть активной, творческой, инициативной, интеллектуально развитой, позитивной, уверенной в себе, адекватной личностью и, конечно же, квалифицированным специалистом в профсоюзной работе.

Но это только первый шаг. Успешное решение задач мотивации людей зависит не только от личности самого мотиватора, но и от правильного выбора средств взаимодействия на людей. Только не думайте, что данный путь будет лёгким. Необходимо помнить, что общаться вам придётся с разными людьми, а, как известно, похожих людей не бывает. У каждого из нас свои взгляды на жизнь, на работу своего предприятия, на стиль управления руководителя и т.д. Но трудности будут связаны не только с другими людьми, прежде всего, вам придётся столкнуться со своими взглядами на работу с ними, на приёмы, методы вашего общения с коллегами. Придётся искать новые подходы в работе, так как современные люди, особенно молодёжь, более открыты для новой информации, более мобильны, более заинтересованы в получении новых знаний, их мировосприятие отличается от того, как окружающую действительность воспринимает более старшее поколение.

Каждое предприятие (организация) на уровне администрации пытается разработать свою систему мотивации с учётом специфики работы и особенностей работников, применяя опыт как отечественных, так и зарубежных организаций и компаний. Это же необходимо делать и профсоюзным организациям. Надо искать то, что заинтересует людей, что подвигнет их на действия, что будет им близко и интересно.

 Чтобы правильно выбрать методы мотивации людей вашего предприятия (организации), для начала ответьте сами на следующие вопросы:

Какую роль профсоюз играет в вашей жизни, иными словами, почему вы вступили в профсоюзную организацию? _____

Как вы относитесь к деятельности вашей профсоюзной организации на данном этапе? _____

Если бы было возможность не вступать в профсоюзную организацию, как бы вы поступили? _____

Как вы думаете, чем руководствуются люди, вступающие в профсоюзную организацию? _____



Данные вопросы помогут вам понять и проанализировать своё личное отношение к профсоюзной организации, в которой вы состоите. Зачем это надо? Если та организация, в которую вы мотивируете вступать людей, чем-то вас не устраивает, то лучше, если вы не будете агитировать людей в неё вступать. Профсоюзный мотиватор должен верить в то, что он говорит и предлагает, воодушевлять, а не сомневаться, говорить о плюсах и достоинствах, а не недостатках и потерях. Поэтому вам просто нельзя сомневаться в правильности вашего выбора и тогда этот выбор станет очевиден и для других людей.

2. ВОЗМОЖНЫЕ ВОЗРАЖЕНИЯ ПРОТИВ ВСТУПЛЕНИЯ В ПРОФСОЮЗ (МОТИВЫ ВЫХОДА ИЗ ПРОФСОЮЗА)



Выберите, пожалуйста, из предложенных убеждений вступления в профсоюз те, которые наиболее четко отражают вашу позицию (отметьте знаком «+»).

- Быть членом Профсоюза – это престиж, более высокий статус.
- Возможность реализации активной жизненной позиции.
- Возможность стать лидером.
- Повышение самооценки.
- Возможность общения с разными интересными людьми.
- Возможность помогать людям в решении их профессиональных и жизненных проблем.
- Возможность пользоваться определенными льготами, предоставляемыми профсоюзами.
- Возможность проведения и участия в разнообразных мероприятиях.
- Решение проблем одиночества и непонимания.

Другое (что именно?) _____

Теперь подсчитайте общее количество утверждений, выделенных знаком «+», запишите результат _____. Лучше это сделать карандашом, так в процессе работы с данным пособием у вас будет возможность пересмотреть свой выбор.

А теперь выберите и отметьте знаком «+» те причины, по которым вы не хотели бы (или не хотите) вступать в такую организацию, как профсоюз:

- Понятия не имею, что это за организация.
- А мне не предлагали.
- Не понимаю функций и специфики работы данного органа.
- Не чувствую себя защищенным, даже будучи в профсоюзе.
- Не вижу результатов работы профсоюза у себя на предприятии.
- Не вижу своей выгоды от вступления в профсоюз.
- Среди моих знакомых нет членов профсоюза.
- Жалко денег.

Другое (что именно?) _____

Теперь повторите процедуру подсчета, как вы это делали выше. Запишите результат ____ (не забывайте работать карандашом).

! Сравните полученные результаты:

_____ «ЗА», _____ «ПРОТИВ».

1. Если у вас преобладают ответы со знаком «+» (за вступление в профсоюз), значит, вы организованный, позитивно мыслящий человек. С четкой жизненной позицией и реальными жизненными целями. Вы коммуникабельны, ответственны, находитесь в поиске новых впечатлений. Для вас профсоюз – это возможность попробовать что-то новое. Но иногда вы слишком радужно представляете себе работу профсоюза, и от того, что ваши представления и ожидания не всегда совпадают с полученными результатами, у вас возникает внутренний конфликт и разочарование.

2. Если у вас равное количество выбранных убеждений со знаком «+» в обоих столбиках, то, скорее всего вы человек рациональный и немного дотошный, так как пытаетесь все проанализировать, найти золотую середину. Это хорошо, но в данном случае необходимо просто помнить, что жизнь не бывает лишь белого или черного цвета. Все имеет свои оттенки. Попробуйте все найденные минусы превратить в плюсы. Из вас получится отличный профсоюзный лидер. Как, вы еще не пробовали?

3. Если у вас количество выбранных убеждений со знаком «+» во втором столбике преобладает, то возможно вы из тех, кто сомневается во всем, о чем имеет лишь смутное представление, а может вы уже были в профсоюзе и

разочаровались в нем настолько, что положительного ничего не осталось. В любом случае вам, прежде всего, необходимо научиться видеть результативность не только в получении каких-то материальных стимулов, но и в простом общении. В желании быть полезным и востребованным в современном обществе.

А что Вы можете предложить?

Наблюдения показывают, что основная ошибка, которую совершают те, кто привлекает людей в профсоюз, - это желание сразу рассказать об основных положениях коллективного договора. Конечно, это важно, потому что коллективный договор является основным документом, который помогает регулировать трудовые отношения между работодателем и наёмными работниками. Но, чтобы понять все положения данного документа человеку необходимо время для его прочтения и осознания, поэтому мотиватор должен четко знать, что он может предложить человеку, который сидит напротив. И главное – не начинайте с новогодних подарков.

 Предлагаем вам написать «список» того, что может ваша профсоюзная организация предложить работнику. Сейчас мы не будем уточнять категорию работника, просто пишите, пусть ваш список будет по возможности полным и конкретным.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____

Если у вас сразу не получилось написать много предложений – не беда. Возможно, прочитав это пособие до конца, вы еще найдете много вариантов того, что может предложить ваша профсоюзная организация потенциальному члену профсоюза. Просто вернитесь к этой странице и продолжите список.

Важным моментом в создании необходимой мотивации является умение правильно выделить приоритеты для каждой категории людей, с которой вам предстоит работать, иными словами – определить потребности, удовлетворение которых будет связано с деятельностью вашей профсоюзной организации. Чаще всего работники выделяют следующие приоритетные потребности:

- достойная заработная плата,
- возможности карьерного роста,
- условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности,
- хорошие взаимоотношения в коллективе,
- интересная, творческая работа,
- возможность для обучения, саморазвития, проявления самостоятельности и инициативы,
- стабильность предприятия,
- социальные гарантии.

Для разных категорий работников очередность указанных потребностей может быть абсолютно разной. Для кого-то на первом месте будет стоять заработная плата, для кого-то – перспективы карьерного роста. Для определения собственных приоритетов вы можете воспользоваться тестом «Иерархия мотивов» (см. Приложение 2).

Мы предлагаем рассмотреть таблицу приоритетов разной категории работников в зависимости от возраста, статуса, квалификации.

Таблица 2

Категория работников	Предпочтения				
	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место
Молодые специалисты	Достойная заработная плата	Карьерный рост	Развитие мастерства	Возможность дальнейшего обучения	Возможность творческой самореализации
Женщины	Гибкий график работы	Достойная заработная плата	Социальные гарантии	Повышение мастерства	Карьерный рост
Мужчины	Достойная заработная плата	Развитие мастерства	Карьерный рост	Стабильность предприятия	Возможность творческой самореализации
Работники возрастом 50 и выше	Социальные гарантии	Достойная заработная плата	Общение в коллективе	Стабильность предприятия	Поощрения за стаж работы, бонусы, подарки

Однако следует помнить, что значимость определенной потребности (мотива), их место в иерархии может меняться в зависимости от времени суток, ситуации, возраста, смены сферы деятельности, перехода из одного структурного подразделения в другой, из одного коллектива в другой, от изменений в личной жизни. Именно поэтому мотиватор должен отслеживать изменения, происходящие в жизни конкретного работника или коллектива в целом.

3. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАМ СКАЗАЛИ «НЕТ», ИЛИ МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ

Начнем с того, что у вас есть несколько вариантов выхода из данной ситуации:

1. Если на ваше предложение вступить в профсоюз человек ответил: «Нет», то вы конечно, можете замкнуться в себе, и предаваться своим переживаниям в глубоком одиночестве.

2. Можете еще раз повторить то, что уже предлагали, но предварительно дав работнику время для осмысления ваших предложений. Тут будет уместно вспомнить поговорку: «Тише едешь – дальше будешь».

3. А еще лучше подумать, почему человек ответил вам отказом. Возможно, ваше обращение начиналось со слов: «Знаете, что в настоящее время большую роль в жизни организации играет профсоюз, и мы предлагаем вам вступить в наш профсоюз». Вынуждены вас разочаровать: не всем простым гражданам понятны и известны проблемы большого учреждения. Здесь встает вопрос к вам, как к руководителю: «А вы давно интересовались действительными (реальными) проблемами людей, работающих в вашей организации?»

Для того, чтобы ваши последующие предложения не вызывали отрицательную реакцию людей, предлагаем обратиться к психологической литературе (лучше, если это будет практическая психология), где можно найти рекомендации по организации позитивного взаимодействия (см. список литературы).

Конечно, мы рассмотрим не все варианты решения проблемы в случае получения отказа. Можно бросить все и забыть, можно высказать свое недовольство людям из-за их пассивности, можно требовать от людей каких-то действий. Но тогда будьте уверены, что такие варианты приведут к еще большему непониманию.



Вы не можете считать, что правы, пока не посмотрите на ситуацию глазами другой стороны.

Н. Козлов

Для достижения поставленных целей необходимо четко следовать определенным правилам. Мы предлагаем вам пошаговое продвижение в этом направлении. Это своего рода план действий, который в зависимости от ситуации вы можете корректировать.

Шаг первый

Для того чтобы вы смогли правильно отреагировать на отрицательный ответ, очень важно учитывать следующие факторы:

- 1) возраст того, кого вы агитируете вступить в профсоюз (в разном возрастном периоде у человека разный набор потребностей и приоритетов в жизни);
- 2) пол (мотивировать мужчин и женщин необходимо по-разному, так как психология восприятия у них отличается);
- 3) образование (очень важная составляющая, так как выбор мотиваторов тесно связан с уровнем знаний, умений и навыков работника, так как человеку с высоким уровнем личных и профессиональных притязаний необходимо предлагать адекватные для его достижений мотиваторы);
- 4) профессиональный статус (должность, вид деятельности, стаж работы, квалификация);
- 5) личностные и психологические особенности конкретного человека;
- 6) конкретную обстановку на предприятии (важно учитывать насколько стабильно предприятие, как решается вопрос с кадрами, нет ли угрозы сокращения работников или ликвидации предприятия).

Шаг второй

Для того чтобы получить положительный ответ на свое предложение, вы должны четко представлять причины, по которым люди могут объединяться в разнообразные группы, в том числе и вступать в профсоюз. Вы спросите: «Для чего это необходимо знать? Ответ прост: «Для того чтобы в чем-то убедить человека, надо найти причину, по которой ему бы захотелось сделать то, что вы предлагаете». Иначе говоря, создать соответствующую мотивацию.

Давайте рассмотрим причины, побуждающие людей вступать в профсоюз.

Таблица 3

Причины	Мотивация	Для кого использовать
Безопасность	Вступая в какую-либо группу, в том числе и в профсоюз, человек решает свои психологические проблемы. Становясь членом организации, человек уменьшает вероятность возможности "остаться одному", быть «непринятым» в обществе людей. Когда люди объединены единой целью, то они более успешно умеют противостоять возникающим проблемам.	Люди неуверенные в себе, с заниженной самооценкой. Вновь пришедшие работники, молодые кадры. Люди с проблемами на производстве (непринятые коллективом).
Престиж	Человека, являющегося членом большой организации, больше уважают, к его мнению прислушиваются, с ним советуются.	Лидеры производства. Люди с активной жизненной позицией.
Самоуважение	Группа или организация дает каждому человеку чувство востребованности, самоуважения. В данном случае, человека уважают не только его коллеги, окружающие люди, но и сам он испытывает чувство гордости в связи с его принадлежностью к данной группе.	Люди с низкой самооценкой. Люди, стремящиеся занять более устойчивую позицию на производстве. Молодые специалисты.
Сила	Группа, организация дает человеку уверенность в том, что то, что не под силу одному человеку, можно сделать всем вместе.	Лидеры, люди с активной жизненной позицией. Люди с большим стажем работы.
Достижение целей	Иногда возникает потребность объединить усилия нескольких людей для достижения поставленных целей. В данном случае профсоюз является ведущей силой для достижения поставленных целей и решения возникающих проблем.	Все категории работников.

Данная таблица поможет вам «мотивировать» каждого отдельного человека, которого вы планируете привлечь на свою сторону.

Шаг третий

Из собственного опыта вы знаете, что нет людей с одинаковыми стилями общения, и это очень важно учитывать при построении разговора. Знание основных стилей общения поможет вам правильно поддерживать линию разговора, выбрать необходимые аргументы, расположить человека к себе, убедить его в необходимости вступления в профсоюз. Мы предлагаем вам ознакомиться с типами людей, представленных в литературе, посвященной вопросам организации эффективного межличностного общения в процессе повседневной жизни и профессиональной деятельности (4, 5, 6, 9).

 **«Величественные».** Такие люди предпочитают не анализировать и не обдумывать, а сразу говорить то, что у них на уме. Они используют всего несколько слов, короткие фразы, чтобы выразить свои мысли и идеи. Иногда, кажется, что они пренебрегают общением с людьми. Общаясь с ними, вы должны сохранять терпение, четко формулировать свои предложения, подкреплять их реальными примерами и не уходить от основной линии разговора.

 **«Сократы».** Это люди, которые в деталях обсуждают вопрос до принятия решения. Они наслаждаются самим процессом общения, имеют склонность к детализации вопросов, любят дискутировать, обсуждать, «докапываться» до истины. При общении с данным типом людей ваша главная задача не поддаться на провокацию, не быть вовлеченным в долгую дискуссию и бесконечные обсуждения проблемы. Вы должны вести разговор в необходимом для вас русле, поясняя детали, четко проговаривая ваше предложение. И не забывайте приводить примеры и разнообразные аргументы. Делайте беседу легкой и эмоциональной.

 **«Склонные к размышлению».** Для этих людей, очень важны межличностные отношения. Это чаще всего интроверты. Люди с таким стилем общения очень боятся обидеть или оскорбить окружающих, и скорее всего, они вам не откажут. Поэтому лучше обратить их внимание на то, что при вступлении в профсоюз у них появится возможность работать в коллективе, быть востребованными, наладить межличностные отношения с большим количеством людей.

 **«Судьи».** Эти люди сразу скажут вам, что они думают и, причем, в деталях. В разговоре с вами они будут стараться доминировать, даже перебивать и говорить: «Да знаю я...». Если вы хотите получить положительный ответ у данной категории людей – вам придется стать очень внимательным слушателем, учитывать стиль общения своего собеседника. Но ни в коем случае не надо

унижаться, упрашивать и во всем соглашаться. Говорите четко, уверенно, настаивайте на своем мягко, без натиска.

 **«Кандидаты».** Эти люди стремятся в общении быть мягкими, оказывать поддержку. В то же время они склонны к анализу и при этом любят просто поболтать. Для них важное значение имеет получение необходимой и важной информации. Именно поэтому ваша задача при разговоре подкреплять свои слова примерами, хорошо использовать наглядность. Помните, «кто владеет информацией – тот владеет миром».

 **«Сенаторы».** Люди с таким стилем общения хорошо владеют ситуацией, могут использовать различные стили в зависимости от обстановки. Здесь важно уметь быстро подстраиваться под собеседника, на протяжении всего разговора держать единую линию, начинать разговор с четкой и грамотной формулировки цели беседы.

! Надо помнить, что каждый человек может использовать разные стили общения, но обычно каждый из нас придерживается все-таки какого-то одного.

Теперь, зная особенности каждого из стилей, ваша главная задача вовремя определить, с каким из выше перечисленных типов вам предстоит разговор.

Шаг четвертый

Для того чтобы получить положительный результат, необходимо знать и умело использовать правила убеждения. Все они хорошо описаны в литературе, посвященной проблемам межличностных и профессиональных отношений.

Правило первое (правило Гомера) заключается в следующем: «Очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность». Советуем вам не пользоваться слабыми аргументами, выявив их в процессе подготовки. Они принесут только вред. Запомните: не количество аргументов решает исход дела, а их убедительность и надежность.

Правило второе (правило Сократа) звучит так: «Для получения положительного решения по важному для вас вопросу поставьте его на третье место». Сначала задайте два коротких и простых вопроса, на которые ваш собеседник без затруднений ответит «да». Помните главное: вопросы должны предполагать краткие, но положительные ответы собеседника.

Правило третье (правило Паскаля). Суть его такова: «Не загоняйте собеседника в угол. Дайте ему возможность «сохранить своё лицо». Часто собеседник не соглашается с нами только потому, что мы его заставляем

принимать необходимое для нас решение, тем самым унижая его как личность, не считаясь с его мнением, интересами и желаниями. Дайте собеседнику возможность обдумать ваше предложение.

Правило четвертое содержит в себе следующее утверждение: «Длительность аргументов в значительной степени зависит от имиджа и статуса убеждающего». Важно, чтобы вы являлись авторитетом и примером для своих коллег.

Правило пятое гласит: «К аргументам человека, к которому мы испытываем определенные положительные эмоции мы более восприимчивы, а к аргументам неприятного нам человека относимся с предубеждением». Главная задача – создать атмосферу взаимного доверия.

Правило шестое: «Желая переубедить, начинайте не с разделяющих вас моментов, а с того, в чем вы согласны с оппонентом». Попробуйте найти, что у вас общего, найти точки соприкосновения в своем разговоре, общие проблемы. При этом **НИКОГДА НЕ ГОВОРИТЕ:** «А у меня на этот счет свое мнение». Эта фраза разведет вас с собеседником по разные стороны. Эта фраза по-другому звучит так: «Сейчас я докажу, что я умнее тебя».

Правило седьмое: «Будьте хорошим слушателем». Внимательное слушание – залог вашей убедительности: вы никогда не сможете убедить собеседника, если не понимаете ход его мыслей. Кроме того, как внимательный слушатель, вы быстрее расположите к себе собеседника.

Правило восьмое заключается в следующем: «Проверяйте, правильно ли понимаете собеседника». Существуют простые способы проверить степень понимания:

«Правильно ли я вас понял...» (и повторить, как вы поняли).

«Другими словами, вы считаете...»

«Сказанное вами может означать...»

«Не могли бы Вы еще раз уточнить, что Вы имели в виду?»

Однако многое зависит не только от умения правильно построить взаимодействие с собеседником и активного слушания, но и от ваших личностных качеств. В этой связи предлагаем вам проверить себя, ответив на вопросы теста.



Тест «Ведете ли вы за собой людей или являетесь ведомым»

1. Умеете ли вы отказывать другим в их просьбах?
2. Избегаете ли вы столкновений, даже когда думаете, что правы?
3. Легко ли подчиняетесь правилам и предписаниям?
4. Вы часто извиняетесь?
5. Вы перестанете носить одежду, если кто-то посмеялся над ней?
6. Стараетесь ли модно одеваться?
7. Если одежда неудобная, но к лицу, будете ли вы носить ее?
8. Приходилось ли вам когда-нибудь грозить водителям или пешеходам?
9. Вы неторопливы с людьми, которые не сразу понимают, чего от них хотят?
10. Ругаетесь нецензурными выражениями?
11. Заставляете ли других людей выглядеть мелкими или глупыми?
12. Мнения, высказываемые по телевизору, раздражают вас?
13. Можете ли вы честно сказать другому человеку, что вас не устраивает его работа?
14. Вы всегда говорите то, что думаете, невзирая на последствия?
15. Считаете ли вы себя нетерпеливым?
16. Раздражаетесь, если проигрываете в споре?
17. Главные решения в жизни принимают за вас другие, не правда ли?
18. Вы тратите деньги только на себя и свои удовольствия?
19. Одеваетесь ли вы так, чтобы привлекать внимание?
20. Нормально ли вы чувствуете себя в толпе?



Подсчитайте очки. Каждый положительный ответ приносит 1 очко, каждый отрицательный – 0. Однако в вопросах с 9 до 18, а также в 20 вопросе – все наоборот: «нет» - 1 очко, «да» - 0 очков.

Результат от 14 до 20 очков. Вы не лидер. Вам больше по душе чужие подсказки, а не собственные приказы и указания. В случае кризиса вам бы хотелось полагаться на руководство со стороны.

От 7 до 13 очков. У вас непостоянный характер. Вы можете руководить и организовывать. Вам нравится советовать другим, что им делать, но, вероятно, вам не хватает того грамма агрессивности, который превращает человека в настоящего лидера.

От 0 до 6 очков. Вы родились лидером, имеете властный характер и, вероятно, болезненно воспринимаете, когда вам указывают на то, что вы не правы.

Результативность вашего общения также зависит от установок, которые вы формулируете по отношению к тем, с кем общаетесь в данный момент.

В психологической литературе выделяют 4 основные позиции, которые люди занимают при убеждении собеседника:

«Я хороший – ты хороший»

Это самая продуктивная установка. Она позволяет найти точки соприкосновения в разговоре с собеседником. Это позиция сотрудничества и взаимопонимания. Ваше внимание к собеседнику, уважение его мнения, интересов и активное слушание позволят убедить его и получить положительный результат.



«Я хороший – ты плохой»

Данная установка характерна для тех, кто идет не от интересов собеседника, а от собственных желаний и потребностей добиться своего любой ценой. Выбирая данную позицию, вы тем самым возвышаетесь над другими людьми, и тогда они вряд ли ответят взаимностью и примут вашу точку зрения.



«Я плохой – ты хороший»

Такая установка характерна для людей, неуверенных в себе или тех, кто не владеет той информацией, которую сообщают собеседнику. Если человек, которого вы пытаетесь привлечь на свою сторону, это почувствует, он, скорее всего, приведет вам большое количество аргументов в защиту своего отказа, а вам будет нечем ответить. Бойтесь быть некомпетентным, слабым, неуверенным. Вы, как руководитель, должны быть готовы к общению с любым сотрудником своей организации.

«Я плохой – ты плохой»

Общение с такой установкой ведет к конфликту. Если вы не готовы к сотрудничеству в данный момент, будет лучше, если необходимый разговор вы перенесете на более благоприятное время, в противном случае вы получите резко отрицательный ответ на свой вопрос.



Жизнь показывает, что редко кто придерживается только

одной из выше представленных установок. Однако в любом случае в процессе общения какая-то из них является доминирующей. Именно поэтому очень важно изначально продумать план беседы, аргументы, возможные варианты ответов и ваши доводы в свою пользу.

Шаг пятый

Чтобы получить положительный ответ на свое предложение необходимо не только уметь убеждать и внимательно слушать собеседника, но и владеть техникой достижения поставленных целей:

1. Следует четко представлять себе, чего вы хотите, в этом залог вашего успеха. Мы уверены, что сейчас многие из вас сказали: «Так это и так всем понятно». Конечно, понятно, но как только доходит дело до выражения своих целей словами, то почему-то многие теряются, не могут подобрать нужные слова, путаются. В таком случае ваш собеседник принимает информацию следующего типа - «Сам не знаю, чего хочу» и передаёт вам свой ответ – «Сам не знаешь – ну ступай домой, подумай, а потом предлагай».



2. Свои требования и предложения формулируйте точно, ясно и коротко, например: «Мы предлагаем вступить вам в наш профсоюз потому, что нам необходимы такие творческие и активные люди, как вы».

3. Начиная общение, не забывайте о правилах хорошего тона, используйте мимику, жесты. Помните, человеку, который улыбается, быстрее скажут «ДА».

4. Настаивайте на своем убедительно, но не грубо.

Шаг шестой

Наверное, нет человека, который бы не хотел, чтобы окружающие придерживались его точки зрения, соглашались с его мнением, уважали его и прислушивались к его советам. Почему же в настоящей жизни происходит обратное? Мы говорим, убеждаем, но нас не слышат. Если с вами происходит то же самое, и все ваши аргументы уходят в никуда, то необходимо проанализировать возникшую ситуацию:

- С чего вы начали свой разговор?
- Какую позицию заняли при общении?
- Соответствовали ли ваши ответы представленным аргументам собеседника?

На последнем пункте хотелось бы остановиться подробнее.

Очень важно, чтобы вы умели четко формулировать свое мнение, свои ответы в соответствии с аргументами собеседника. Важно, чтобы у вас была

единая линия общения. Ваша задача – поддерживать основную мысль собеседника. Если вы получили отказ на предложение вступить в профсоюз, можете воспользоваться перечисленными ниже вариантами аргументов, но не забывайте, что они не являются панацеей от всех возникающих при общении проблем.

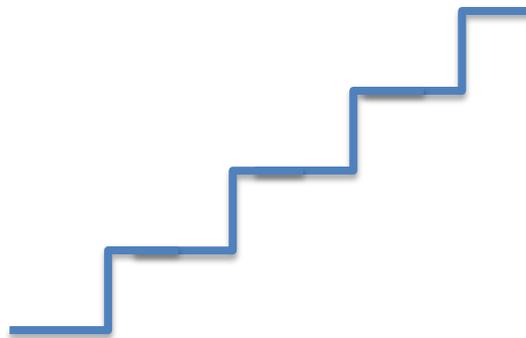
Таблица 4

Варианты отказов	Варианты убеждений
Нет, у меня нет свободного времени.	<p>1. Нахождение в профсоюзе не требует дополнительного времени. Этот вид деятельности идет параллельно вашей основной работе.</p> <p>2. В настоящее время в нашей организации созданы все условия для того, чтобы...</p>
Нет, у меня нет лишних денег.	<p>1. Да, действительно, нахождение в профсоюзе требует уплаты взносов. Однако данная сумма составляет в среднем __ рублей в месяц (1%). На такую сумму вы сможете купить... Согласитесь, что получение комфорта и уверенности в завтрашнем дне не сравнить с такой суммой.</p>
Нет, я не верю в реальную помощь.	<p>1. Вы уже обращались за помощью? (Далее беседа строится в зависимости от ответа).</p> <p>2. В настоящее время нашим профсоюзом организована помощь... (перечислить реальную помощь, оказанную людям).</p>
Нет, я не люблю ходить на собрания, совещания и прочие массовые мероприятия.	<p>1. Собрания и совещания не являются частыми и единственными формами работы профсоюза, у нас широко практикуются такие формы работы, как... (перечислить наиболее значимые).</p> <p>2. Участие в работе профсоюза является добровольным, и каждый член профсоюза может выбрать форму участия на свое усмотрение.</p>
Нет, мне это не интересно.	<p>1. Нам как раз сейчас требуются творческие, активные люди с новыми идеями, именно поэтому мы обратились к вам...</p> <p>2. В настоящее время профсоюзы широко занимаются организацией и проведением разнообразных мероприятий для людей разного возраста (здесь необходимо привести ряд интересных примеров), которые позволят вам познакомиться с новыми интересными людьми, реализовать свои способности.</p>



Итак, мы с вами сделали несколько шагов к достижению поставленной цели. Эти шаги не являются единственными, необходимо учитывать психологию, индивидуальные особенности каждого конкретного человека, с которым вам придется общаться. Однако мы уверены, что они помогут вам быстрее наладить необходимый контакт с людьми, правильно сформулировать аргументы и выразить основные мысли.

 Теперь мы предлагаем вам оценить, насколько вы продвинулись вперед, делая перечисленные выше шаги. Нарисуйте себя или отметьте ту ступеньку, на которой вы находитесь в данный момент.



 А теперь напишите, почему вы находитесь на выбранной ступеньке, и что мешает вам продвинуться выше: _____

 Попробуйте написать примерный план дальнейших действий по вовлечению работников вашего учреждения (предприятия) в профсоюзную организацию:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

4. ЧТО НАДО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ВАС НЕ ПОНЯЛИ ИЛИ ПРАВИЛА ПЛОХОГО СОБЕСЕДНИКА

Да, да вы не ошиблись - и снова правила. К сожалению, без них никуда, однако то, о чем мы будем говорить в данной части нашего пособия, скорее является рекомендациями, которым можно следовать, но можно и проигнорировать. Вам решать.

Если вы хотите, чтобы ваш собеседник больше никогда не захотел с вами общаться, то поступайте следующим образом:

1. Начинайте разговор со слов: «Вы знаете, а вот я...» или «Я хочу, чтобы вы...», «Вы должны...».

2. Не дослушивайте ответы собеседника, вам ведь надо доказать свою точку зрения. Чтобы быть убедительнее, ходите по кабинету, размахивайте руками, кричите. Это точно привлечет внимание любого человека.

3. Лучше, если вы не будете приглашать потенциального члена профсоюза на разговор в отдельный кабинет. Просто поймайте его где-нибудь в коридоре во время перерыва, хлопните по плечу и скажите: «Эй, Степаныч, дело есть...».

4. Ни за что и никогда не интересуйтесь мнением своего собеседника - это пустая трата времени. Сразу ставьте его перед фактом: «Ты теперь член профсоюза», тогда он точно не отвертится.

5. Не забывайте при общении демонстрировать свое превосходство, вы ведь уже начальник. Для поддержания атмосферы шутите над коллегами, отпускайте колкости типа: «Да они ничего не знают (не умеют, не думают – нужное подчеркнуть)».

6. Забудьте про дипломатию. К чему эти манеры...

7. Зачем мучиться и встречаться с каждым человеком, лучше соберите сразу человек сто, где-нибудь в актовом зале предприятия, и расскажите им обо всех преимуществах профсоюзной организации. Услышат ли вас все участники – не знаем, но время вы точно сэкономите.

8. Если человек вам отказывает – упирайтесь, настаивайте, бейте кулаком по столу, спорьте, доказывайте.

9. Думайте о своей победе и добивайтесь ее любыми известными вам способами.

Используя данные правила в общении с коллегами, вы, конечно, не добьетесь положительных результатов, а вот испортите отношения наверняка.

5. ТЕХНОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ ДИАЛОГА

Переходим к практике. Это не значит, что нужно сразу же начинать активно привлекать новых людей в профсоюз. Для начала мы наглядно рассмотрим ситуации, которые наиболее часто встречаются. Ваша задача состоит в том, чтобы правильно подобрать аргументы для каждой из представленных категорий людей, с которыми вам придется общаться в реальной жизни.

1 категория: Председатель профкома – молодой сотрудник

Возможные варианты отказа:

- «Я здесь никого не знаю».
- «Мне это не интересно».
- «Мало молодежи, которая является членами профсоюза».

Возможные аргументы:

- «Профсоюз поможет вам легче привыкнуть к новым условиям работы, найти коллег, товарищей, влиться в коллектив».
- «Профсоюзом в настоящее время организуется большое количество мероприятий для молодежи нашего предприятия, в том числе - ...».
- «Являясь членом нашего профсоюза, вы будете иметь возможность принимать участие в решении проблем производства».

2 категория:

Председатель профкома – сотрудник с большим стажем работы

Возможные варианты отказа:

- «Столько лет работаю, и обходился без профсоюза».
- «Я уже был в профсоюзе, толку никакого».

Возможные аргументы:

- «В настоящее время возможности профсоюза значительно расширились по сравнению с прошлыми годами, наш профсоюз за последнее время добился (сделал)...».
- «Мы обратились к вам, как к человеку с большим опытом работы в нашей организации. Ваши знания, умения и опыт могли бы помочь нам в достижении наших совместных целей...».
- «Уважаемый _____, мы хотели бы попросить вас стать наставником молодых сотрудников у нас в профсоюзе...».

3 категория: Председатель профкома – мастер производства

Возможные варианты отказа:

- «Я устал от общественных нагрузок (обучение молодых специалистов)».

- «За все время работы не видел реальной помощи от профсоюза».
- «У меня много других дел, которыми я занимаюсь в свободное от работы время...».

Возможные аргументы:

- «Именно ваш опыт является главной причиной нашего к вам обращения. Нам очень не хватает тех знаний, которые имеете вы, поэтому мы хотели бы попросить вас...».

- «Ваше свободное время и ваши занятия (хобби) нисколько не пострадают от вашего участия в нашей работе, а вот вы сможете помочь нам в решении проблем производства и людей, которые здесь работают...».

- «__% членов нашего профсоюза являются такими же мастерами, как и вы, поэтому у вас здесь появятся единомышленники в решении тех вопросов, которые не могли быть решены ранее».

4 категория: Председатель профкома – пенсионерка

Возможные варианты отказа:

- «Стара я уже, чтобы вступать в профсоюз».
- «Ой, да я, милый, не понимаю уже, чего там делать-то надо».
- «Так там деньги надо платить, я ведь мало получаю».

Возможные аргументы:

- «Уважаемая, _____, наш профсоюз – это организация для всех желающих, у нас много таких же пенсионеров, как вы, вам будет интересно с ними встречаться, разговаривать, будет с кем проводить время».

- «Наш профсоюз помогает пожилым людям, мы для них проводим вечера встреч, помогаем по хозяйству, защищаем их права на производстве».

5 категория: Председатель профкома – женщина 30-40 лет

Возможные варианты отказа:

- «У меня семья и нет времени заниматься общественными делами».
- «Лучше я эти деньги потрачу на детей».
- «Моя подруга раньше состояла в профсоюзе, но потом вышла, сказала, что этого нет никакого прока».

Возможные аргументы:

- «Отчисляя в профсоюз 1% от вашей заработной платы, вы можете рассчитывать на получение бесплатных (льготных) путевок в детские лагеря».

- «Наш профсоюз занимается организацией и проведением разнообразных семейных, детских конкурсов, где ваши дети и вы сможете принять участие и получить призы».

- «Ежегодно наш профсоюз проводит новогодние елки и дарит подарки детям членов профсоюза».

Мы рассмотрели ситуации, которые чаще всего возникают в процессе привлечения людей в профсоюз. Просим обратить особое внимание на то, что это только возможные, но не единственные варианты. Вам, как мотиватору, необходимо уметь владеть ситуацией, учитывать настроение собеседника, уметь подстраиваться под него, отталкиваясь от его интересов.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Если вы дочитали до конца наше пособие – пришло время подвести итоги и сделать выводы:

1. Готовясь к общению с человеком, помните, что для начала необходимо все хорошо продумать и подготовить конкретные предложения. Это необходимо для того, чтобы ваш разговор не превратился в простую болтовню на свободные темы. Не забывайте о главной цели – привлечение человека на сторону профсоюза.

2. Начинайте не с собственных целей, а с вопросов о том, что близко и интересно человеку.

3. Ваше общение с потенциальным членом профсоюзной организации не должно быть сугубо деловым. Важно, чтобы человек почувствовал ваше расположение, интерес к нему, как к активной личности. Приложите максимум усилий, чтобы произвести на собеседника хорошее впечатление.

4. Начиная общение с человеком, находясь в плохом расположении духа, вы рискуете оказаться в проигрыше и получить резкое «НЕТ», какие бы при этом цели не ставились и какие бы аргументы не приводились.

5. Убеждая людей, апеллируйте к их лучшим качествам, дайте почувствовать им свою значимость.

6. Если вы хотите получить от собеседника положительный ответ на ваше предложение, склонить его к своей точке зрения, то давайте ему возможность высказаться и меньше говорите о себе. Внимательно слушайте собеседника, а не делайте вид, что вы его слушаете.

7. Для того, чтобы расположить человека к себе, заинтересовать его, вам недостаточно тех знаний, которые вы получили, прочитав это пособие. До того момента, когда на ваши предложения собеседники будут говорить «ДА», придется прочитать немало специальной литературы.

8. Если вы хотите, чтобы люди не отказывали вам, шли к вам за советом, понимали и уважали вашу точку зрения, вы должны сами стать гармоничной, активной, творческой и позитивной личностью. Заражайте окружающих своей энергией, доброжелательностью, оптимизмом, и люди потянутся к вам, захотят работать с вами в одной команде.

9. Обсуждение проблемы может привести к ее творческому решению. Помните, что в споре невозможно одержать победу. Победа возможна только при конструктивном общении. Вовлекайте собеседника в обсуждение интересующей его проблемы, пусть он будет активным участником диалога.

Список используемой литературы

1. Волконогова О.Д., Зуб А.Т. Управленческая психология: Учебник – М.: ИД «ФОРУМ». – М., 2007.
2. Деркаченко В.Г. Деловое общение руководителя (пособие для менеджеров, бизнесменов и политиков). М.: Бизнес-Пресс, 2004.
3. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов: Сокр. Пер. с нем. /Науч.ред. и авт.предисл. Журавлев А.Л. – М.: Экономика. – 1990.
4. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. – СПб.: Питер Пресс, 1996.
5. Карнеги Д. Язык убеждения. – М.: Эксмо-Пресс, 2002.
6. Куликова В.Н. Как заставить собеседника принять вашу точку зрения / В.Н. Куликова. – М.: АСТ. 2006.
7. Липсиц И.В. Секреты умелого руководителя. – М.: Экономика, 1991.
8. Поздеева Т.Ю. Актуальные вопросы мотивации. – Челябинск, 2008.
9. Файоль А. и др. Управление – это наука и искусство. – М.: Республика, 1992.
10. Герасимова О.И. Рабочая тетрадь профсоюзного мотиватора. – Пермь: АНО «РУЦП», 2010.
11. Герасимова О.И. Психология для профсоюзного лидера в вопросах и ответах. – Пермь: АНО «РУЦП», 2011.
12. Холина Н.А., Кузьминова Т.И., Герасимова О.И. Деловые переговоры. - Пермь: АНО «РУЦП», 2011.
13. Герасимова О.И., Вдовенко Л.Н., Остапенко Г.Ф. Этика, психология и национальные особенности делового общения. - Пермь: АНО «РУЦП», 2011.
14. Герасимова О.И. Профсоюзная азбука для впервые избранных предцехкомов. - Пермь: АНО «РУЦП», 2012.
15. Асеева Г.Н. Теория и практика проведения социологических исследований в профсоюзной организации. – СПб.: ЗУМЦ, 2014.
16. Асеева Г.Н. Роль социологического исследования по мотивации профсоюзного членства в совершенствовании работы с молодежью. – СПб.: ЗУМЦ, 2013.
17. Симагин А.В., Асеева Г.Н., Кучина В.М. Профсоюзы: взгляд изнутри. Результаты социологического исследования по мотивации профсоюзного членства. – СПб.: ЗУМЦ, 2014.

СЛОВАРИК ПРОФСОЮЗНОГО МОТИВАТОРА

Авторитет – влияние индивида (человека), основанное на занимаемом им положении, должности, статусе; нередко соотносится на представлении о власти.

Активность – качество личности, выраженное в усиленной деятельности, во внешнем проявлении взглядов и убеждений.

Аргумент – тот элемент доказательства, который в значительной степени определяет его надежность; логический довод, служащий основанием доказательства.

Жизненная позиция – мотивированная направленность жизнедеятельности индивида, его понимание смысла жизни, социальных ценностей и норм, положенное в основу выбора линии поведения.

Идеал - образец, прообраз, понятие совершенства, высшая цель стремления.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации с работодателем.

Лидер – глава, руководитель; лицо, пользующееся наибольшим влиянием, авторитетом в каком-либо коллективе.

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Мотив – побудитель деятельности; явления и состояния, вызывающие активность человека.

Мотивация – внешнее или внутреннее побуждение субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к деятельности.

ТЕСТЫ

Правила работы с тестами:

1. Любой из представленных тестов ограничивается изучением какой-то отдельной области и не позволяет изучить человека в целом, поэтому не спешите с выводами, пройдя лишь один тест.

2. Работать с тестом вы должны в спокойной обстановке, поэтому сократите до минимума отвлекающие моменты.

3. Прежде чем начать отвечать на вопросы, очень внимательно читайте инструкцию. Несоблюдение инструкции приведет к неправильным результатам.

4. Не стоит размышлять над одним вопросом очень долго, первый ответ, который рождается в вашей голове и будет наиболее точным, отражающим вашу истинную позицию по тому или иному вопросу, все последующие размышления приведут лишь к подстраиванию вашего мнения к социально обусловленному поведению «как надо», а ни как есть в действительности.

5. Информационная ценность каждого из представленных здесь тестов различна, поэтому и относиться к ним надо по-разному. Не стоит огорчаться или впадать в депрессию, если результаты по какому-то тесту не соответствуют желаемым. С другой стороны, не стоит воспринимать тесты как развлечение. В любом случае представленные в данном приложении тесты выявляют проблемы и вопросы, над которыми вам еще предстоит задуматься, поработать, поразмыслить.

Вооружитесь простым карандашом. Желаем вам удачи!

ТЕСТ «ИЕРАРХИЯ МОТИВОВ»

Инструкция: По каждому утверждению обведите кружком цифру, отражающую степень вашего согласия с ними, в соответствии с приведенной шкалой.

+3 - совершенно согласен

+2 - в основном согласен

+1 - скорее согласен, чем не согласен

0 - не могу сказать, согласен или нет

-1 - скорее не согласен, чем согласен

-2 - в основном не согласен

-3 – совершенно не согласен

№	Вопрос	Вариант ответа
1	Работникам, очень хорошо выполняющим свою работу, следует давать особые надбавки к зарплате	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
2	Наличие четких правил и инструкций помогает работникам избежать ошибок в работе и несчастных случаев	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
3	Работникам следует напоминать, что их занятость и благосостояние зависит от конкурентоспособности предприятия	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
4	Руководители должны уделять серьезное внимание условиям, в которых работают подчиненные	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
5	Руководителям следует обращать особое внимание на создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
6	Для большинства людей большое значение имеет признание их личных достижений в работе	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
7	Для достижения высоких рабочих результатов важно, чтобы работник встречал понимание и поддержку со стороны других членов коллектива	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
8	Работники хотят, чтобы их навыки и возможности были задействованы в работе максимально полно	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
9	Важным фактором, удерживающим работников в организации (на предприятии), являются предоставляемые льготы и меры социальной защиты	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
10	В каждой работе можно найти возможности для творчества и проявления инициативы	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
11	Многие работники стремятся выполнить свою работу как можно лучше	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
12	Руководству следовало бы проявлять большую заботу о людях, организуя различные мероприятия в нерабочее время	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
13	Для многих работников важным стимулом является возможность полнее раскрыть в работе свой потенциал	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
14	Гордость за хорошо выполненную работу является серьезным стимулом для многих людей	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
15	Хорошие отношения в неформальных рабочих группах во многом определяют высокие рабочие результаты отдельных работников	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3

16	Оплата труда работников должна зависеть только от их рабочих результатов – кто не работает, тот не ест	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
17	Для работников важна возможность прямого диалога с вышестоящим руководством	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
18	Работники должны иметь возможность планирования собственной деятельности и принятия самостоятельных решений	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
19	Для работников важнее всего уверенность в завтрашнем дне	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
20	Хорошее оборудование определяет отношение работника к своему рабочему месту и к организации (к предприятию)	+3 +2 +1 0 -1 -2 -3

Результаты

Потребность в самореализации		Потребность в уважении		Потребность в принадлежности		Потребность в безопасности		Базовые потребности	
№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы	№ вопроса	баллы
10		6		5		2		1	
11		8		7		3		4	
13		14		12		9		16	
18		17		15		19		20	
ИТОГО:		ИТОГО:		ИТОГО:		ИТОГО:		ИТОГО:	

ТЕСТ «ЛИДЕР»

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. В данной методике вам предлагается ответить на 50 вопросов и по ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладаете ли вы персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да, б) нет.

2. Считаете ли вы. Что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да, б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да, б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да, б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то?

а) да, б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а) да, б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да, б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да, б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да, б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да, б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да, б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да, б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?

а) да, б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

а) да, б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу, приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а) да, б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да, б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

а) да, б) нет.

29. Какой из двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а) коллегиальный;

б) авторитарный.

31. Часто ли вы создаете впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а) да, б) нет.

32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете что ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?

а) промолчу;

б) буду отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да, б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

а) да, б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решения в семье принимал один из супругов»?

а) согласен;

б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?

а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да, б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да, б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно».

а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да, б) нет.

Оценка результатов и выводы

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

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

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае – 0 баллов. Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

И, наконец, если сумма баллов **больше 40**, то вы, как лидер, склонен к диктату.

МОТИВАЦИЯ УСПЕХА И БОЯЗНЬ НЕУДАЧИ (ОПРОСНИК А.А. РЕАНА)

Инструкция. Отвечая на нижеприведенные вопросы, необходимо выбрать ответ «да» или «нет».

Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» объединяет как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет»: он объединяет явное «нет» и «скорее нет, чем да».

Отвечать на вопросы следует быстро, не задумываясь надолго. Ответ, который первый приходит в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника

1. Включаясь в работу, как правило, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативности.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо слишком легкие задания, либо нереалистично высокие трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.

7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависти от моей собственной целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий, в условиях ограничения времени, результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем нереально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении какого-либо задания, его притягательность, как правило, снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограничения времени продуктивность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи при выполнении чего-либо, от поставленной цели, как правило, не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность еще больше возрастает.

Ключ к опроснику

Ответ «ДА»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Ответ «НЕТ»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обработка результатов и критерии оценки

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому дается 1 балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов **от 1 до 7**, то диагностируется мотивация на неудачу (*боязнь неудачи*).

Если количество набранных баллов **от 14 до 20**, то диагностируется мотивация на успех (*надежда на успех*).

Если количество набранных баллов **от 8 до 13**, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен. При этом можно иметь в виду, что если количество баллов **8-9** - есть определенная тенденция мотивации на неудачу, а

если количество баллов **12-13** - имеется определенная тенденция мотивации на успех.

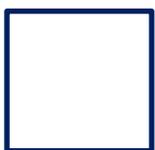
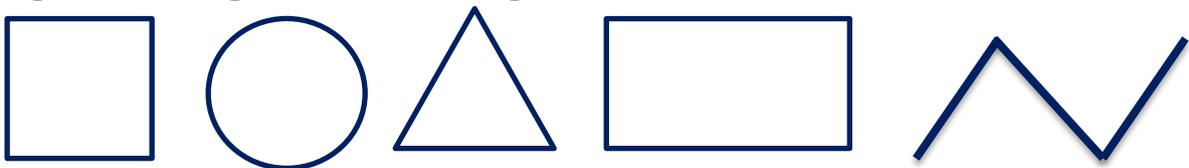
Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, имеет в виду достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

Мотивация на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения сверхответственных задач могут впадать в состояние, близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

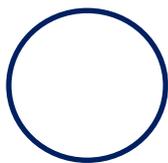
ТЕСТ «ВАШ ТИП РУКОВОДСТВА»

Инструкция: Выберите из предложенных фигур ту, которая вам больше всего нравится и отражает ваше настроение.



Вы – неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы – вот основные качества истинных Квадратов. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадратов высококвалифицированными специалистами в своей области, этому способствует и неутолимая потребность в информации. Все сведения, которыми они располагают, систематизированы и разложены по полочкам. Квадрат способен

выдать необходимую информацию моментально. Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок. Они постоянно «упорядочивают», организуют людей и вещи вокруг себя. Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в уточняющей информации для принятия решений лишают Квадрата оперативности. Аккуратность, соблюдение правил и т.п., могут развиваться до парализующей крайности. Критичен к инновациям. Квадрат быстро устанавливает контакты с разными лицами.



Мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает круг, искренне заинтересован, прежде всего, в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга – люди. Круг – самая доброжелательная из пяти фигур. Он чаще всего служит тем самым «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т.е. стабилизирует группу. Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать. Круги великолепно «читают» людей и в одну минуту способны распознать притворщика, обманщика. Круги болеют за свой коллектив и популярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые руководители. Пытаясь сохранить мир, они иногда избегают занимать «твердую» позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступить в межличностный конфликт. Они любой ценой стремятся его избежать, иногда в ущерб делу. Круг не отличается решительностью, часто не может подать себя должным образом. Круг – прирожденный психолог, однако часто слабый организатор.



Эта форма символизирует лидерство и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника – способность концентрироваться на главной цели. Они энергичные, сильные личности, Треугольники сосредотачиваются на главном, на сути (а не на деталях). Треугольник – это уверенный человек, который хочет быть правым во всем. Потребность быть правым и потребность управлять положением дел, решать не только за себя, но и по возможности за других делает Треугольник личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Треугольник с трудом признает свои ошибки. Треугольники быстро учатся (впитывают информацию как губка). Треугольники эгоцентричны, честолюбивы, стремятся сделать карьеру, добиться высокого статуса. Из Треугольников получаются типичные руководители.



Эта фигура символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут «носить» остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенные периоды жизни. Это люди неудовлетворенные тем образом жизни, который они ведут сейчас и поэтому занятые поиском лучшего положения. Наиболее характерные черты Прямоугольника – непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Они имеют, как правило, низкую самооценку. Стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стили жизни.

Положительными качествами Прямоугольников являются любознательность, пытливость, живой интерес ко всему происходящему и смелость. В данный период они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Правда обратной стороной этого является чрезмерная доверчивость и внушаемость, поэтому Прямоугольниками легко манипулировать.

«Прямоугольник» - всего лишь стадия, она пройдет!



Эта фигура символизирует творчество, креатив, хотя бы потому, что она самая уникальная из 5 фигур и единственная разомкнутая фигура. Зигзаги просто не могут трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. В работе им требуется независимость от других и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать идеи и методы работы. Зигзаг – идеалист, отсюда берут начало такие их черты, как непрактичность, наивность.

Зигзаг – самый возбудимый из 5 фигур. Они несдержанны, очень экспрессивны, что наряду с их эксцентричностью часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так с утратой новизны теряется интерес к идее).

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

