ЗАКЛЮЧЕНИЕ

по результатам социально-психологического исследования трудового коллектива ООО «----------» в г. Ростове-на-Дону.

Заказчик: ООО «----------»
Исполнитель: практический психолог, директор ООО «Диалог»
Мальцев Д. Н., тел.: 226 97 10

Ростов-на-Дону 2018 г.

Глава 1. ЗАДАНИЕ, МЕТОДЫ, УСЛОВИЯ.

Задание: диагностика состояния взаимоотношений в коллективе, получение информации о структуре связей между членами группы относительно выделенного критерия, определение смыслообразующих мотивов деятельности членов трудового коллектива для дальнейшего использования результатов исследования и рекомендаций в практической деятельности организации.

Выбранные и согласованные методы исследования:

1. Метод социометрии Дж. Леви Морено, непараметрическая процедура опроса.

   Назначение: служит диагностике состояния взаимоотношений в малых группах и коллективах. Предназначен для получения информации о структуре связей между членами группы относительно выделенного критерия. С помощью социометрического метода дается описание структуры взаимоотношений в группе, количественная оценка (измерение) характера эмоциональных отношений между ее членами (чувства симпатии, неприязни), устанавливается место в указанной структуре, занимаемое тем или иным членом группы.
2. Методика изучения трудовой мотивации И. Г. Кокуриной, опросник «Словарь».

   Назначение: оценка мотивационных установок по отношению к деньгам, коллективу, труду; является полупроективной и используется как дополнение к опросным методикам измерения общих мотивационных диспозиций.

   Дополнительные методы исследования:

1. Опросник «Доминирующие стратегии конфликтного поведения» (метафорический вариант)(«ДСКП»), Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.

   Назначение: выявление наиболее распространенных стратегий в конфликтных ситуациях: стратегию достижения эгоцентричных (личных) целей и стратегию сохранения благоприятных межличностных отношений.

Условия проведения: исследование проводится на территории работодателя. Заказчик самостоятельно формирует группы из своих сотрудников с учётом характера и особенностями их внутри- и межгруппового взаимодействия в процессе трудовой деятельности. Картина внутригрупповых отношений ограничивается выделенными и согласованными критериями. Для определения не связанных с этими критериями особенностей взаимоотношений может понадобиться дополнение данных другими способами сбора информации, особенно при выработке практических рекомендаций.

Согласованное количество групп: 5 (пять).

План проведения опроса:

- Четверг 15 февраля:
  - начало 9-10.30 группа №1;
  - 10.30-10.45 перерыв;
  - 10.45-12.15 группа №2;
- Пятница: 16 февраля:
  - начало 9-10.30 группа №3;
  - 10.30-10.45 перерыв;
  - 10.45-12.15 группа №4;
  - 12.15-12.45 перерыв;
  - 12.45-14.15 группа №5.
- Дополнения, уточнения:
  - по пожеланию заказчика группа №4 была объединена с группой №5.

Глава 2. МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

2.1. Структурный анализ малых групп (социометрия). Краткая характеристика метода.

Социометрический метод - вид опроса, направленный на количественное измерение и анализ структуры межличностных отношений в малых социальных группах путем фиксации среди членов малой группы связей предпочтения в ситуациях выбора. Относится к числу экспериментальных методов изучения малых групп.

Основное назначение: служит диагностике состояния взаимоотношений в малых группах и коллективах. Предназначен для получения информации о структуре связей между членами группы относительно выделенного критерия. С помощью социометрического метода дается описание структуры взаимоотношений в группе, количественная оценка (измерение) характера эмоциональных отношений между ее членами (чувства симпатии, неприязни), устанавливается место в указанной структуре, занимаемое тем или иным членом группы.

Область применения: используется как средство активного управления групповой деятельностью. Применяется при изучении институциональных малых групп, коллективов для работы в экстремальных (и приближенных к экстремальным) условиях, а также тогда, когда характер эмоциональных взаимоотношений оказывает значительное влияние на результаты совместной деятельности. В прикладном социологическом исследовании может быть использован наряду с другими методами в качестве основного или вспомогательного. Используется также в медицине при исследовании и терапии неврозов.

Основные нормативные требования: обоснованность применения метода, его адекватность изучаемому объекту и характеру исследовательских

задач. Надежность социометрической техники. Доверительность взаимоотношений исследователя с респондентами, их заинтересованное отношение к результатам опроса, тщательность интерпретации полученных данных. К социометрическому методу предъявляются все основные требования социального эксперимента.

Ограничения в применении: может применяться только в рамках анализа структуры взаимоотношений в малых (контактных) группах, достаточно сложившихся, имеющих опыт совместной деятельности не менее 6 месяцев. Данные, полученные с его использованием, нельзя рассматривать как полную картину внутригрупповых отношений; она ограничивается выделенными критериями; существует необходимость дополнения данных другими способами сбора информации, особенно при выработке практических рекомендаций.

Программа проведения социометрического опроса. Особое внимание уделяется предварительному знакомству с группой, точному определению социометрических критериев, разработке адекватного инструментария, выбору форм обработки (социограмм, социоматриц) и анализа информации (социометрических индексов).

Малая (контактная) группа (объект социометрического опроса) - социальная группа, члены которой находятся в устойчивом непосредственном взаимодействии друг с другом. Среди малых групп есть неинституциональные (неофициальные) и институциональные (официально признанные), к числу которых относятся малые коллективы.

Предмет социометрического исследования: во-первых, социометрическая структура группы, во-вторых, социометрический статус отдельных членов группы.

Выбор (единица анализа и измерения) - установка индивида относительно взаимодействия с членами своей группы в определенной ситуации. В социометрическом опросе фиксируются различные виды выбора.

Социометрический критерий (категория анализа) - конкретная содержательная ситуация (реальная или предполагаемая), представленная респонденту в качестве основы выбора или отклонения других членов группы в качестве партнеров совместной деятельности либо в виде предложения о том, кто из членов группы выберет (отклонит) респондента в этой ситуации. Социометрические критерии формулируются в виде вопросов, ответы на которые служат основанием для установления структуры взаимоотношений.

Социометрическая карточка (опросный лист, бланк, анкета) - методический инструмент для сбора информации при социометрическом опросе.

Социоматрица - таблица, с помощью которой анализируются результаты социометрического опроса.

Социометрический индекс - показатель, используемый для количественной характеристики взаимоотношений в группе и статуса

отдельных членов группы; вычисляется на основе данных социометрического опроса.

Социограмма - графическое изображение связей внутри группы, устанавливаемых на основе социометрического опроса.

2.2.Изучение трудовой мотивации.

В анализе деятельности первичны субъект-субъект-объектные отношения и вторичны субъект-объектные отношения. Это особенно очевидно, когда речь идет о жизнедеятельности человека, где он оказывается субъектом множества разных предметных деятельностей. Пытаясь увидеть общие для разных предметных деятельностей ценности, мы приходим к выводу, что эти общие ценности совпадают с содержанием базовых элементов структуры совместной деятельности: субъект1—субъект2—объект. Поиск базовых смыслов человеческой жизнедеятельности предполагает, что эти смыслы в виде целее-средственных отношений должны быть расположены в межпредметном пространстве базовых ценностей социального индивида. Следовательно, выделение в структуре совместной деятельности базовых смыслов означает поиск всех возможных вариантов целе-средственных отношений, которые могут связывать между собой базовые ценности. В предложенной модели каждый смысл имеет две ориентации: активную, результирующую (р.о) и пассивную, процессуальную (п.о). Итоговая классификация смыслообразующих мотивов (социально-психологических видов деятельности) социального индивида выглядит следующим образом.

1. Преобразовательная деятельность: ориентация на получение результата ради самого результата (р.о) или ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства (п.о).
2. Коммуникативная деятельность: ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку (р.о) или ориентация на сохранение позитивных отношений с другими (п.о).
3. Утилитарно-прагматическая деятельность: ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных (р.о), или ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья (п.о).
4. Кооперативная деятельность: ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом (р.о) или ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных (п.о).
5. Конкурентная деятельность: ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет (р.о) или ориентация быть не хуже других (п.о).
6. Достиженческая деятельность: ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи (р.о) или ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей (п.о).

Основу смыслообразующего мотива составляет один из шести базовых смыслов, который человек приписывает предметам, явлениям окружающей его действительности. Одни люди видят окружающий мир преимущественно сквозь призму преобразования, другие сквозь призму коммуникации или утилитарности и т. д. и т.п. Преобладание в мотивации индивида того или иного мотива свидетельствует о его мотивационной направленности. Данная классификация смыслообразующих мотивов представляет собой набор базовых смыслов, выделенных на основе абстрактно-логической процедуры. Мотивация жизнедеятельности социального индивида в норме, по-видимому, должна содержать всю палитру смыслообразующих мотивов.

Глава 3. ОБРАБОТКА ДАННЫХ, РАСЧЁТЫ

3.1.Формулы и определения

Групповые социометрические индексы дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения.

Персональные индексы социометрического статуса характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы – место субъекта в неофициальных межличностных взаимоотношениях группы; показателем межличностного статуса является количество выборов субъекта товарищами по группе для совместных занятий; статус может анализироваться только в контексте данной группы, данной ситуации взаимодействия и на данный период времени. Каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко - либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Самыми влиятельными членами группы являются ее лидеры.

Лидер – это человек, который может убедить других людей отложить на время свои собственные интересы и занятия ради достижения важной для всей группы цели. Лидирование в сфере ведущей (чаще всего – инструментальной) деятельности группы нередко сопряжено с выполнением действий, имеющих выраженную управленческую направленность, в связи с которой можно выделить следующие функции лидера:

- организатор (осуществляет функцию групповой интеграции);
- диспетчер (своего рода дирижер внутригруппового взаимодействия);
- генератор идей;
- эксперт;

– мотиватор;
– источник идентификации и др.

Лидерская роль может и не нести в себе организационного начала. Основу лидерского влияния могут составить эмоциональные, нравственные и просто сугубо профессиональные характеристики личности лидера. Лидерство выступает в качестве существенного механизма саморегуляции внутригрупповой жизни. Посредством лидерства упорядочивается система неформальных отношений.

В зависимости от положения индивида в группе, его называют по-разному.

По количеству полученных выборов участников делят на *«звёзд»*, *«предпочитаемых»*, *«принимаемых»*, *«непринимаемых»*, *«пренебрегаемых»* и *«изолятов»*. Расчёт производится с учётом среднего квадратичного отклонения (таблица 1).

«Лидером, звездой» называют члена группы, имеющего наибольшее число выборов и являющегося формальным руководителем.

«Любимцем» называют рядового члена группы, если он имеет наибольшее число выборов.

И тот, и другой рассматриваются как лица, наиболее приобщенные к группе (коллективу).

«Индивидуалистом» называют того, кто никого не выбирает.

«Примкнувший» - тот, кого никто из членов группы не выбирает, но он выбирает хотя бы одного.

«Индивидуалистов», «изолятов» и «примкнувших» называют периферическими членами группы. Чем меньше «изолятов» и «индивидуалистов», тем выше внутригрупповая сплоченность.

«Признанным членом группы» называют того, кого выбирают как в своей группе, так и, по крайней мере, еще в одной группе.

«Центральным» членом группы называют того, кого выбирают чаще, чем других, в том числе представители разных групп.

«Внутригрупповым» членом коллектива называют того, кто выбирает только в своей формальной группе.

«Внегрупповым» членом коллектива называют того, кто никого не выбирает в своей формальной группе, но делает выбор в коллективе.

«Маргинальным» членом группы является тот, кого выбирают члены всех групп.

Индекс эмоциональной экспансивности с психологической точки зрения характеризует потребность личности в общении, является мерой стремления члена группы к установлению социальных отношений с другими людьми.

Сплоченность коллектива рассматривают как стремление членов коллектива или группы к взаимному сотрудничеству.

Индекс эмоциональной экспансивности группы показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы).

Замкнутая неформальная микрогруппа имеет место тогда, когда два члена группы принадлежат разным группам, но выбирают только друг друга.

Расслоение коллектива имеет место тогда, когда выбор идет только внутри группы.

Устойчивой называют такую группу, в которой число выборов внутри группы больше, чем вне группы.

Таблица 1 – формулы для вычисления социометрических показателей

Параметр	**Формула**	**№**
Индекс положительного статуса	$\text{ПС}i = \frac{\text{В}i}{N-1}$	(1)
Индекс отрицательного статуса	$\text{ОС}i = \frac{\text{О}i}{N-1}$	(2)
Общий статус индивида в группе	$\text{С}i = \text{ПС}i - \text{ОС}i$	(3)
Индекс положительной экспансивности	$\text{ПЭ}i = \frac{\text{ПВ}i}{N-1}$	(4)
Индекс отрицательной экспансивности	$\text{ОЭ}i = \frac{\text{ОВ}i}{N-1}$	(5)
Индекс эмоциональной экспансивности	$\text{ЭЭ}i = \text{ПЭ}i - \text{ОЭ}i$	(6)
Индекс экспансивности группы	$\text{Эгр} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \text{ПВ}i}{N}$	(7)
Индекс групповой сплочённости	$\text{Сгр} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \text{ВПВ}i}{N(N-2)/2}$	(8)
Мера сплочённости микрогруппы	$\text{Агр} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \text{ВПВ}i}{N^2 - N}$	(9)
Интеграция группы	$\text{Игр} = \frac{1}{\sum_{i=1}^{N} \text{НВ}i}$	(10)

Параметр	Формула	№
Персональный коэффициент межличностной совместимости	$Si = \frac{Бi}{N-1}$	(11)
Коэффициент межличностной совместимости группы	$Sгр = \frac{\sum_{i=1}^{N} Si}{N}$	(12)
Коэффициент удовлетворенности взаимоотношениями	$Куд = \frac{ВПВi}{ПВi}$	(13)
Адекватность восприятия группового положения	$Ад = \frac{ВПi}{Вi}$	(14)
Уровень благополучия взаимоотношений	$УБВ = \sum_{i=1}^{N} Sбi - \sum_{i=1}^{N} Sнбi$	(15)
Индекс конфликтности группы	$K_{гр} = \frac{\sum V(-)гр + \sum(-)гр}{N},$	(16)
Индекс референтности	$R = \frac{\text{количество взаимных положительных выборов}}{\text{количество положительных выборов}}.$	(17)
Индекс взаимности	$G = \frac{\text{количество взаимных позитивных связей}}{N \times (N-1)}.$	(18)
Индекс взаимных симпатий	$WS = \frac{\text{количество взаимных положительных выборов}}{N}.$	(19)
Индекс объема взаимодействия	$A = \frac{\text{количество взаимодействий}}{N-1}.$	(20)
Индекс социометрической когерентности	$K = \frac{\text{количество отданных (или полученных) выборов}}{N \times (N-1)}.$	(21)

Параметр	Формула	№
Среднее количество сделанных выборов в группе	$\text{ПВср} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \text{ПВ}i}{N}$	(23)
Среднее количество полученных выборов, приходящихся на одного человека	$\text{Вср} = \frac{\sum_{i=1}^{N} \text{В}i}{N-1}$	(24)
Среднее квадратичное отклонение	$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{N}(\text{Вср} - \text{В}i)^2}{N-1}}$	(25)
Оценка вероятности быть выбранным в данной группе	$p = \frac{\text{Вср}}{N-1}$	(26)
Оценка вероятности быть отвергнутым в данной группе	$q = p - 1$	(27)
Отклонение количества полученных индивидами выборов от среднего их числа, приходящегося на одного члена группы	$b = (N-1)pq$	(28)
Степень отклонения распределения выборов от случайного	$\text{Од} = \frac{p-q}{b}$	(29)

где

Вi – количество полученных выборов;

Оi – количество полученных отклонений;

ВПi – количество предполагаемых выборов;

ПВi – положительные выборы члена группы;

ОВi – отрицательные выборы члена группы;

ВПВi – количество взаимных положительных выборов;

ВОВi – количество взаимных отрицательных выборов;

НВi – количество проигнорировавших данного члена группы;

Sб*i* – количество индивидов с высоким индексом соц. статуса («звезды» + «предпочитаемые» + «принятые»);

Sнб*i* – количество индивидов с низким индексом соц. статуса («непринятые» + «пренебрегаемые» + «изоляты»);

N – количество участников опроса;

V(–)гр — сумма взаимных негативных выборов всех членов группы;

(–)гр — сумма односторонних негативных выборов в группе;

N — количество членов группы;

Б*i* – баллы для расчёта: ВПВ*i*=3; ПВ*i*+НВ*i*=2; ПВ*i*+НВ*i*=1; ПВ*i*+ОВ*i*=0,75; ОВ*i*+НВ*i*=0,5; ОВ*i*+ОВ*i*=0;

Хн, Хв – верхняя и нижняя критические границы доверительного интервала с заданной вероятностью;

t – поправочный коэффициент из таблицы значений по Сальвосу.

"З" – «звёзды»: В*i*≥Вср+2**σ**;
"П" – «предпочитаемые»: Вср+2**σ**>В*i*≥Вср+1**σ**;
"Пр" – «принятые»: В*i*=Вср+1**σ**;
"Нп" – «непринятые»: В*i*≤Вср-1**σ**;
"Пн" – «пренебрегаемые»: В*i*=Вср-2**σ**;
"Из" – «изолянты»: В*i*,ПВ*i*,ОВ*i*=0.

При несовпадении данных исследования с фактическим восприятием участника опроса в действительности, предпочтение отдаётся личным наблюдениям руководителя трудового коллектива, так как оценка достоверности ответов опрашиваемых процедурой и методом социометрии не предусмотрено.

3.2.Список критериев социометрического опроса

Таблица 2 - Утверждённый список критериев

1	Если бы Ваш отдел (группа, смена) формировался заново, с кем Вы хотели (не хотели) бы работать вместе?
2	Вам предстоит выполнить очень ответственное задание, от которого зависит ваша работа, карьера и материальный доход с кем бы вы предпочли выполнять (не выполнять) такое важное для вас задание?
3	Кого бы вы хотели (не хотели) пригласить на встречу Нового года?
4	Кто, по вашему мнению, вас выберет (не выберет)?

3.3.Группа №1

Таблица 3 - Состав группы №1 согласно списка

Сотрудник	Возраст	Отдел
Светлана	50	АПО
Сергей	45	ХО
Виталий	41	АПО
Елена 4	51	СЛ
Елена 5	31	АПО
Алла	39	АПО
Андрей	37	ХО

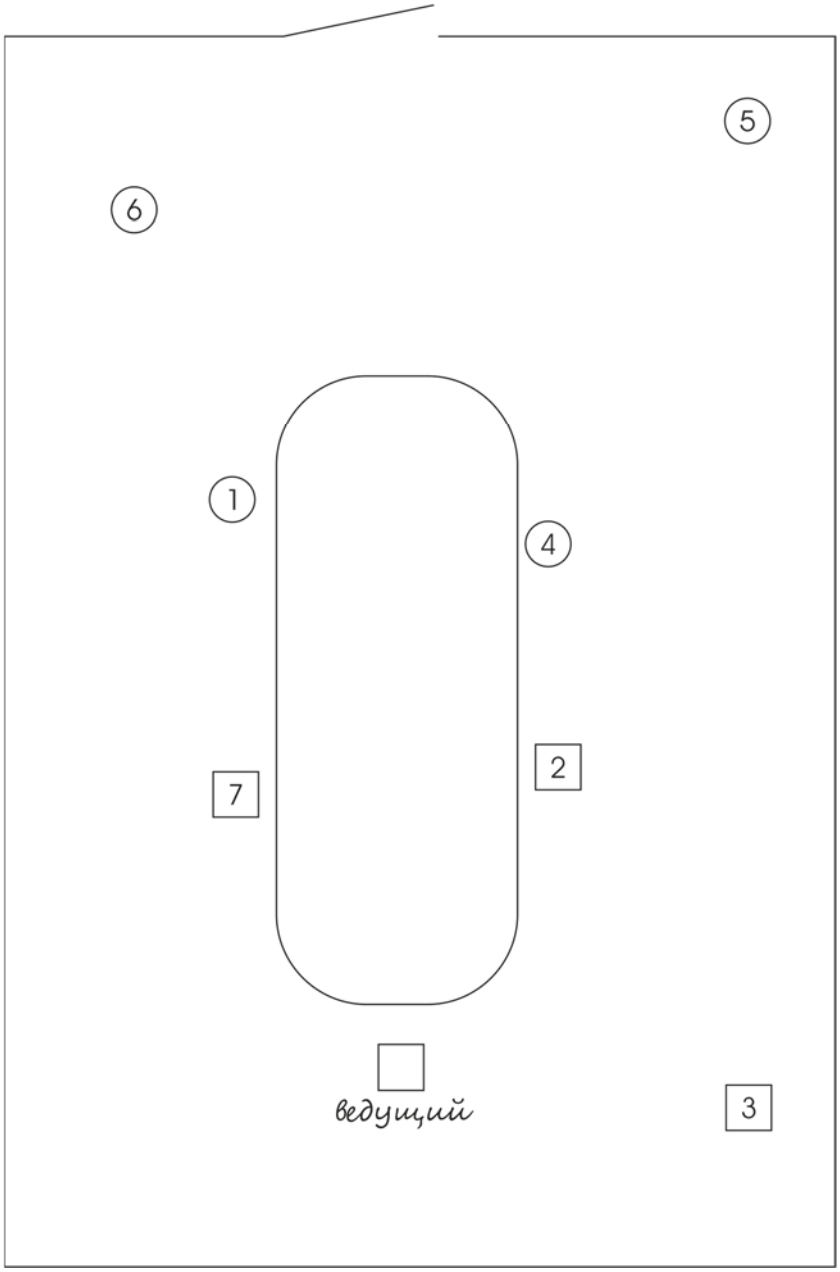

Рисунок 1 - положение участников группы 1 на опросе

Таблица 4 - Социоматрица группы №1, критерий 1: Если бы Ваш отдел (группа, смена) формировался заново, с кем Вы хотели (не хотели) бы работать вместе?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают							Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7						
1	**Светлана**		+	+	+	+	+	+	6	0	0	1,00	0,00	1,00
2	**Сергей**	+		+	+	+	+	+	6	0	0	1,00	0,00	1,00
3	**Виталий**	+	+		+	+	+	+	6	0	0	1,00	0,00	1,00
4	**Елена 4**	+	+	+		-	+		4	1	1	0,67	0,17	0,50
5	**Елена 5**	-	+	-	+		+	-	3	3	0	0,50	0,50	0,00
6	**Алла**	+	+	+	+	+		-	5	1	0	0,83	0,17	0,67
7	**Андрей**	+	+	+	+	+	+		6	0	0	1,00	0,00	1,00
Сумма выборов		5	6	5	6	5	6	3	36	5	1	0,86	0,12	0,74
Сумма взаимовыб.		5	6	5	4	2	5	3	30	ПВср	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	0	1	0	1	0	2	5	6,00	1,00	0,00	0,00	
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		0	0	0	0	0	0	1	1					
ПС		0,83	1,00	0,83	1,00	0,83	1,00	0,50	0,86	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,17	0,00	0,17	0,00	0,17	0,00	0,33	0,12	5,14	0,71	4,43	1,71	0,86
С		0,67	1,00	0,67	1,00	0,67	1,00	0,17	0,74	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		0,83	1,00	0,83	1,00	0,67	1,00	0,50	0,83	0,9897	5,14	0,71		
Ад		100%	-	83%	100%	67%	100%	67%	86%	0,9897				
Sп		3,79	4,17	3,79	3,63	2,67	3,79	3,25	3,58	Sгр				
МИН В*i*		3		МАКС В*i*		6								
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"							
порог		7,12	6,13	6,13	4,15	3,16	0							
Кол-во в группе		0	0	6	0	1	0							
УБВ		высокий												

Интерпретация.

Участники опроса первой группы показывают высокий уровень стремления к установлению контактов и общению в трудовой деятельности (Эгр = 0,74). В группе не выявлено явных лидеров, то есть данную группу можно характеризовать, как «одноранговую». Основная масса участников (шесть человек из семи опрошенных) имеет статус «принимаемых», при этом уровень благополучия взаимоотношений (УБВ) в целом считается высоким и отражает степень развития общегрупповой деятельности и совместного переживания в процессе трудовой деятельности. Вместе с тем исследование выявляет сотрудника с пониженным индексом социального статуса, что хорошо видно на социограмме этой группы по первому критерию *(Рисунок 1)*.

Таблица 5 – Условные названия статуса участников группы 1 критерий 1

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	-	Светлана Сергей Виталий Елена 4 Елена 5 Алла	-	Андрей	-

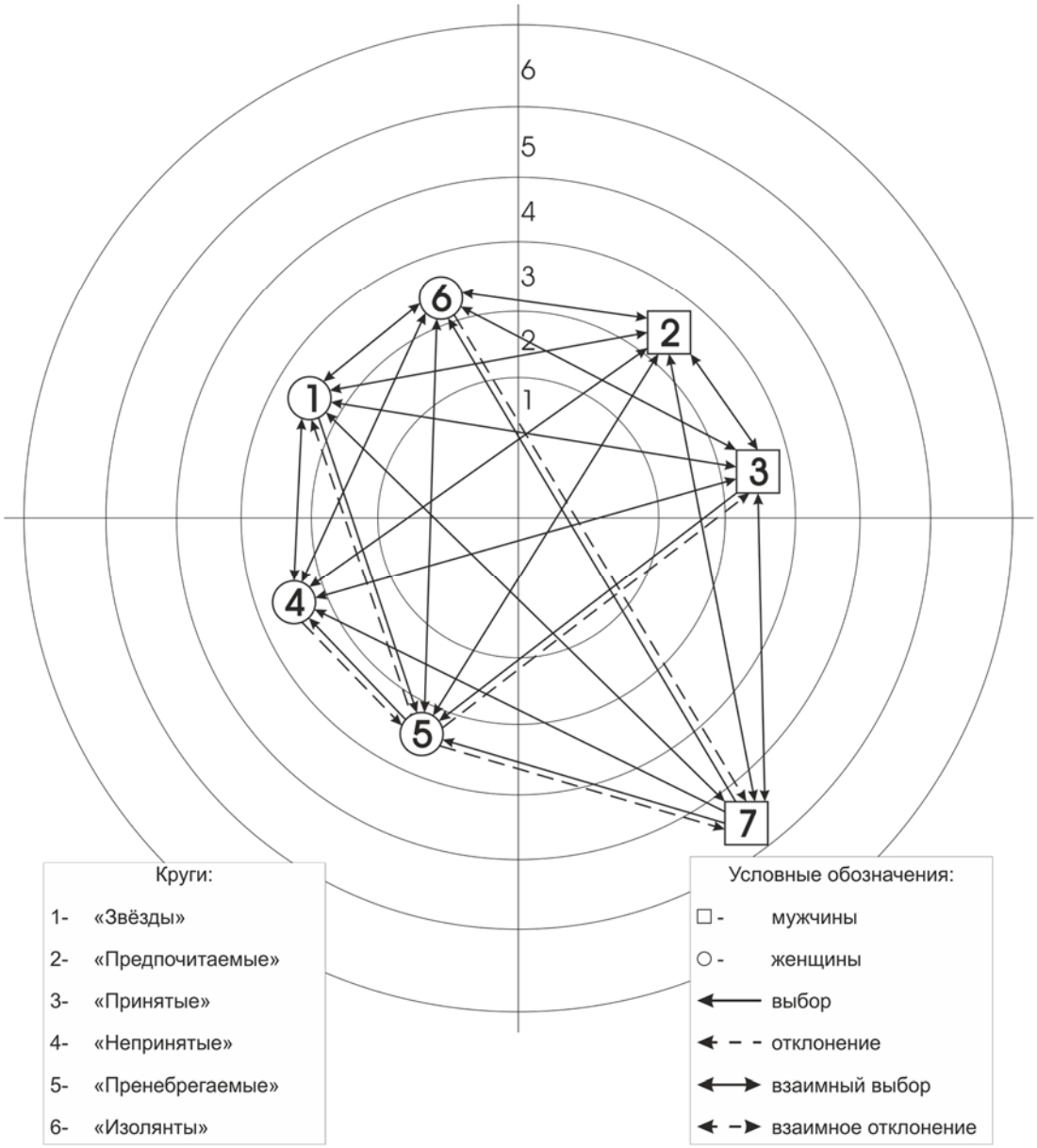

Рисунок 2 - Социограмма, Группа 1, критерий 1

В данном случае это Андрей, получивший два отклонения и одно безразличное отношение от участников опроса по первому критерию, что составляет половину возможных выборов и определяет статус данного сотрудника, как «пренебрегаемого» по первому критерию. Так же время выполнения задания опроса Андреем превысило время выполнения другими

сотрудниками и превысило отведённое для группы время. Андрей это объяснил невозможностью достаточно сконцентрироваться, когда другие участники опроса комментировали или уточняли что-то вслух. Это может свидетельствовать о низкой рабочей «помехоустойчивости» данного участника, что необходимо учитывать при распределении рабочих заданий, особенно в условиях дефицита времени.

Таблица 6 - Социоматрица группы №1, критерий 2: Вам предстоит выполнить очень ответственное задание, от которого зависит ваша работа, карьера и материальный доход с кем бы вы предпочли выполнять (не выполнять) такое важное для вас задание?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают							Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7						
1	**Светлана**						+	-	1	1	4	0,17	0,17	0,00
2	**Сергей**			+					1	0	5	0,17	0,00	0,17
3	**Виталий**	+	+		+	+	+	+	6	0	0	1,00	0,00	1,00
4	**Елена 4**			+		-	+	-	2	2	2	0,33	0,33	0,00
5	**Елена 5**	+	+	-	+		+	-	4	2	0	0,67	0,33	0,33
6	**Алла**	-	+		+	-		-	2	3	1	0,33	0,50	-0,17
7	**Андрей**	+	-	+			+		3	1	2	0,50	0,17	0,33
Сумма выборов		3	3	3	3	1	5	1	19	9	14	0,45	0,21	0,24
Сумма взаимовыб.		0	1	3	2	0	1	1	8	ПВср	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	1	1	0	2	0	4	9	3,17	0,53	0,47	1,50	0,04
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		2	2	2	3	3	1	1	14					
ПС		0,50	0,50	0,50	0,50	0,17	0,83	0,17	0,45	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,17	0,17	0,17	0,00	0,33	0,00	0,67	0,21	2,71	1,29	1,43	0,46	0,45
С		0,33	0,33	0,33	0,50	-0,17	0,83	-0,50	0,24	σ	m	Кгр	низкая	
Куд		0,00	1,00	0,50	1,00	0,00	0,50	0,33	0,48	1,2778	2,71	1,29	сплочённость	
Ад		0%	-	50%	100%	33%	67%	33%	47%	1,2778				
Sп		2,42	3,00	3,46	2,96	2,54	2,71	2,92	2,86	Sгр				
МИН В*i*		1		МАКС В*i*		5								
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"							
порог		5,27	3,99	3,99	1,44	0,16	0							
Кол-во в группе		0	1	4	2	0	0							
УБВ		высокий												

Следует отметить сотрудников с низкой эмоциональной экспансивностью, то есть отклонением ими некоторых сотрудников в рассматриваемом взаимодействии. В данном случае это Елена5 и Елена4. И если вторая при этом удовлетворена взаимным выбором во взаимодействии и адекватна в оценке

своего положения, то показатели Елены5 сообщают о неоправданных ожиданиях во взаимоотношениях. В таких случаях рекомендуется уделять внимание четкости и адресности постановки задач сотрудникам одного отдела, особенно, если должностные обязанности сотрудников пересекаются. Микрогруппы в рамках первого критерия не выявляются. Ядро группы составляют четыре сотрудника с наибольшим числом выборов от их коллег: Алла, Светлана, Сергей и Виталий. Высокую адекватность своего восприятия в группе показывает Елена4, то есть она хорошо понимает отношение других к себе. Сплочённость группы в общем оценивается как высокая.

Таблица 7 – Условные названия статуса участников группы 1 критерий 2

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Алла	Светлана Сергей Виталий Елена 4	Елена 5 Андрей	-	-

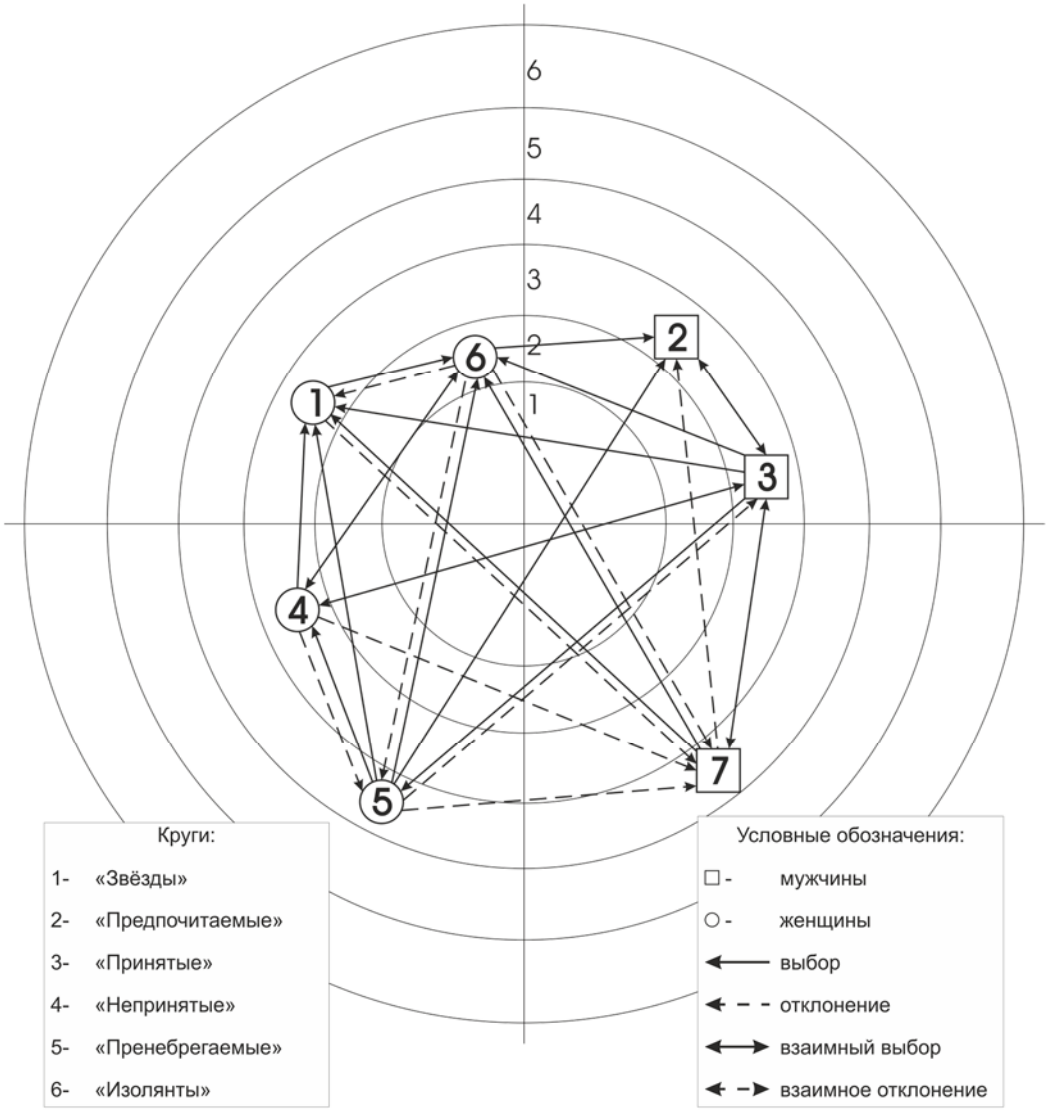

Рисунок 3 - Социограмма, Группа 1, критерий 2

По второму критерию, связанному с ответственностью выявляется один «предпочитаемый» сотрудник, получивший наибольшее количество выборов от коллег – это Алла. Несмотря на половину отклонённых коллег по второму критерию, Алла получила высокий индекс социометрического статуса, видимо благодаря активности и адекватной оценке своего положения в группе (параметр «Ад» в таблице 5). Так же выявляется четверо с высоким статусом «принятых»: Светлана, Сергей, Виталий, Елена4. Виталий при этом имеет высокий индекс эмоциональной экспансивности (ЭЭ, таблица 5) «выбираю всех!», что может говорить о стремлении иметь высокий авторитет за счёт создания социально-желательного образа, что дополнительно подтверждается результатами обработки опросников «Словарь» и «ДСКБ». Двое получили статус «непринятых»: Елена5 и Андрей. У Елены5 отсутствуют взаимные выборы, то есть возможны затруднения при кооперации с другими сотрудниками на ответственное задание.

Таблица 8 - Социоматрица группы №1, критерий 3: Кого бы вы хотели (не хотели) пригласить на встречу Нового года?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают							Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7						
1	**Светлана**							-	0	1	5	0,00	0,17	-0,17
2	**Сергей**								0	0	6	0,00	0,00	0,00
3	**Виталий**	+	+		+	+	+	+	6	0	0	1,00	0,00	1,00
4	**Елена 4**	+	+			+		+	4	0	2	0,67	0,00	0,67
5	**Елена 5**	-		-				-	0	3	3	0,00	0,50	-0,50
6	**Алла**				+			-	1	1	4	0,17	0,17	0,00
7	**Андрей**		+	+		-			2	1	3	0,33	0,17	0,17
Сумма выборов		2	3	1	2	2	1	2	13	6	23	0,31	0,14	0,17
Сумма взаимовыб.		0	0	1	0	0	0	1	2	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	0	1	0	1	0	3	6	2,17	0,36	0,64	1,38	-0,20
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	1	0	1	2					
Сумма безразличн.		3	3	4	4	3	5	1	23					
ПС		0,33	0,50	0,17	0,33	0,33	0,17	0,33	0,31	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,17	0,00	0,17	0,00	0,17	0,00	0,50	0,14	1,86	0,86	1,00	0,11	0,31
С		0,17	0,50	0,00	0,33	0,17	0,17	-0,17	0,17	σ	m	Кгр	низкая	
Куд				0,17	0,00		0,00	0,50	0,17	0,6389	1,86	1,14	сплочённость	
Sп		2,83	2,67	3,13	3,17	2,29	2,67	3,00	2,82	Sгр				
МИН В*i*		1		МАКС В*i*		3								
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"							
порог		3,13	2,50	2,50	1,22	0,58	0							
Кол-во в группе		0	1	4	2	0	0							
УБВ		высокий												

У Андрея есть взаимный выбор с Виталием, но в силу вышеуказанных особенностей Виталия есть вероятность, что эти сотрудники либо могут эффективно дополнять друг друга при выполнении ответственного задания, либо это создание «социально-желательного» образа.

Таблица 9 – Условные названия статуса участников группы 1 критерий 3

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Сергей	Светлана Елена 4 Елена 5 Андрей	Алла Виталий	-	-

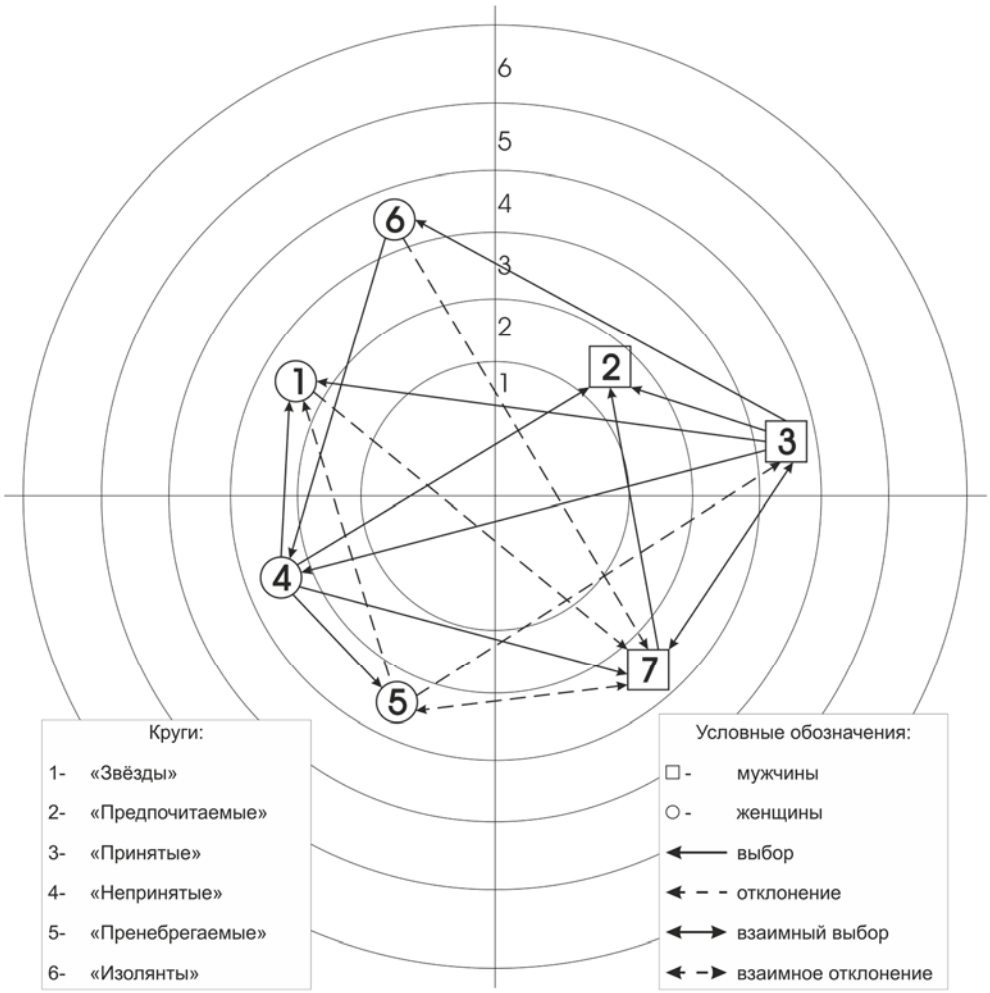

Рисунок 4 - Социограмма, Группа 1, критерий 3

По данным социограммы (таблица 5) возможно выделить три микрогруппы:

1) Сергей, Виталий, Елена4;
2) Алла, Елена4;
3) Виталий, Андрей.

Подразумевается, что в таком составе микрогрупп будет наблюдаться наиболее слаженное и эффективное выполнение заданий. Устойчивой можно назвать микрогруппу Алла, Елена4. Это может свидетельствовать о наличии

общих интересов или совпадении взглядов в трудовой сфере. Исходя из преобладания высокого индекса социометрического статуса участников, в целом по второму критерию уровень благоприятности взаимоотношения считается высоким. При этом в связи с малым числом взаимных выборов сплочённость группы в целом считается низкой.
В таком случае можно рекомендовать привлечение сотрудников к общим заданиям с чётким разделением ответственности, с назначением старших по заданию лиц.

По критерию три (таблица 6, рисунок 3), подразумевающего совместное времяпровождение вне трудовых будней можно отметить низкую сплочённость группы, очевидно сотрудники из группы не заинтересованы в контактах в нерабочее время. Взаимное отклонение получили Елена5 и Андрей, что может говорить о личной неприязни. Взаимный выбор получили Андрей и Виталий, что может говорить о желании контактировать указанных сотрудников и в неформальной обстановке. Следовательно, можно учитывать их взаимное влияние при решении тех или иных вопросов.

Критерий 4 используется для определения параметра адекватности восприятия группового положения (Ад) участников опроса по критерию 1 и отдельно не исследуется.

Подводя итог по группе №1 можно сделать вывод о том, что в трудовой деятельности группа является сплочённой, однородной по социометрическому статусу, явного лидера не выявлено. При выполнении ответственных задач, которые сотрудники считают важными, есть склонность к разделению на микрогруппы. Участники группы не склонны к общению в нерабочее время. «Предпочитаемой» в коллективе при выполнении ответственных заданий по результатам исследования является Алла. В роли «непринятых» выступают Андрей и Елена4. Для сохранения оптимального морально-психологического климата рекомендуется избегать «дедовщины» участников с высоким индексом социометрического статуса по отношению к низкостатусным коллегам. Возможно группа недостаточно знает эти личности, а они, в свою очередь не обладают необходимыми навыками позитивного самоутверждения. Личную позицию сотрудников можно повышать, предоставляя возможность члену группы, имеющему низкий социометрический статус, проявить себя с благоприятной стороны, обнаружить свою социальную «ценность», регулярно создавать ситуации рефлексии и анализа групповых вкладов, что позволяет обнаружить «старание» низкостатусного члена группы при решении групповой задачи. Для повышения статуса «непринятых» полезно привлекать их к выполнению хотя бы внешне значимых задач, где они могли бы проявить себя и показать своё старание, применяя свои сильные стороны и навыки. Желательно учитывать личностные особенности, в частности индивидуальную «помехоустойчивость», при распределении заданий, где это является приемлемым и возможным.

Данные по исследованию мотивационных установок и доминирующих стратегий конфликтного поведения участников группы №1

Светлана

По методике Кокуриной определяется общее преобладание результирующей ориентации. То есть в деятельности предпочтение отдаётся итоговому результату. При этом ориентируется на общественную полезность труда. В отношении к деньгам ориентирована на получение результата ради самого результата, склонна рассматривать их как средство сохранение позитивных отношений со «своим» статусным кругом лиц. В труде склонна достижениями выражать своё стремление быть лучше других. В коллективе ценит признание полезности своей деятельности.

Таблица 10 - Структура смыслообразующих мотивов Светланы

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	6	3	2	6	0	12	8	20	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	3	6	0	4	4	1	7	11	18	Ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	1	1	4	1	5	0	10	2	12	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	3	6	5	4	6	2	14	12	26	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	1	1	6	2	4	0	11	3	14	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	3	2	4	1	6	2	13	5	18	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	14	22	22	14	31	5	67	41		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12	7	10	14	11	13	8	11	2	12	3	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	9	2	9	2	5	5	4	5	9	8	5	6	5	5	8	4	8

Инновационный индекс	25
Социометрический индекс	14

Как видно по нижеприведённым результатам тестирования предпочитаемая Светланой стратегия поведения при конфликте интересов по типу IV – «Лиса», стратегия хитрости и компромисса.

Таблица 11 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Светланы согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3,5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

Сергей

По методике Кокуриной определяется ориентированность в равной степени как на результат, так и на совершенствование самого процесса. Результатом деятельности по категории «деньги» рассматривает возможность удовлетворять потребности с трудом не связанные. Как в коллективе, так и в труде ориентирован на общественную полезность своей деятельности. Мотивом при этом выступает желание быть не хуже других по всем трём категориям.

Таблица 12 - Структура смыслообразующих мотивов Сергея

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	5	0	5	3	1	5	11	8	19	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	5	0	0	2	1	3	6	5	11	Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	4	0	5	1	3	6	12	7	19	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	5	4	5	2	4	5	14	11	25	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	6	1	4	6	0	5	10	12	22	Ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	3	3	1	2	0	3	4	8	12	Ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей
	Сумма	28	8	20	16	9	27	57	51		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11	6	12	14	10	4	8	5	7	11	12	8

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	5	4	9	7	6	8	2	6	7	10	3	6	4	9	9	5	3

Инновационный индекс	15
Социометрический индекс	6

Таблица 13 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Сергея согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Сергеем стратегия поведения при конфликте интересов по типу IV – «Лиса», стратегия хитрости и компромисса.

Виталий

По методике Кокуриной определяется высокая мотивация достижения по всем трём категориям.

Таблица 14 - Структура смыслообразующих мотивов Виталия

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	1	3	4	5	0	12	5	17	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	2	2	2	1	2	1	6	4	10	Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	3	3	3	4	0	10	6	16	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	5	4	4	4	2	10	11	21	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	3	0	5	0	4	5	12	5	17	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	5	5	6	0	3	6	14	11	25	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	19	16	23	12	22	14	64	42		
		35		35		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12	6	10	10	12	14	5	4	6	11	5	11

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	4	6	7	3	10	7	3	6	8	5	6	5	3	4	6	9	9

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	5

Стремится быть лучше других именно по своим достижениям. Нацелен на преодоление преград и трудностей для реализации своих мотивов. При этом ведущими мотивами является помощь близким и удовлетворение потребностей с трудом не связанным. Преобладание указанных мотивов может выражаться в неком цинизме.

Таблица 15 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Виталия согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Виталием стратегия поведения при конфликте интересов по типу IV – «Лиса», стратегия хитрости и компромисса.

Алла

Таблица 16 - Структура смыслообразующих мотивов Аллы

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	6	0	6	2	3	4	15	6	21	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	0	0	2	4	6	10	8	18	Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	1	6	2	0	1	11	4	15	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	6	0	5	1	2	6	13	7	20	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	6	0	6	1	1	2	13	3	16	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	0	2	3	3	3	11	6	17	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	35	1	25	11	13	22	73	34		
		36		36		35					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15	10	11	13	13	11	6	8	4	7	3	6

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	6	6	6	6	6	8	2	8	6	7	5	7	10	1	8	3	6

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	5

По методике Кокуриной определяется преобладание результирующей ориентации, то есть ориентация на результат. В труде ориентирована на активное взаимодействие с другими. Мотивом при этом служит общественная полезность деятельности, признание. За счёт чего реализует мотив быть лучше других и влияние на коллектив для достижения своих целей с трудом не связанными.

Таблица 17 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Аллы согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5,5

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Аллой стратегия поведения при конфликте интересов по типу III – «Медвежонок», когда цели менее важны, чем отношения, которые выступают инструментом влияния.

Андрей

Таблица 18 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Андрея согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6,5

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Андреем стратегия поведения при конфликте интересов по типу IV – «Лиса», стратегия хитрости и компромисса.

Таблица 19 - Структура смыслообразующих мотивов Андрея

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	0	3	0	2	4	8	4	12	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	0	5	2	4	6	15	8	23	Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	4	5	5	2	2	0	11	7	18	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	5	6	4	3	6	11	15	26	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	2	2	6	0	3	0	11	2	13	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	3	3	0	3	3	10	6	16	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	21	15	28	8	17	19	66	42		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8	15	11	11	11	10	4	8	7	15	2	6

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	6	9	7	4	7	3	7	7	10	6	3	6	10	2	9	3	6

Инновационный индекс	18
Социометрический индекс	8

По методике Кокуриной определяется преобладание результирующей ориентации, то есть ориентация на результат. Мотивом при этом служит помощь близким и удовлетворение потребностей с трудом не связанными. Мотив достижения невысок. Деньги – средство достижения комфорта и значимости в глазах близких. Для этого использует активное взаимодействие с другими. В труде и коллективе склонен ориентироваться на мнение других.

Елена4

Таблица 20 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Елены4 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	7
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Еленой4, как и Аллой является стратегия поведения при конфликте интересов по типу III –

«Медвежонок», когда цели менее важны, чем отношения, которые выступают инструментом влияния. Возможно это сплачивает их в микрогруппу.

Таблица 21 - Структура смыслообразующих мотивов Елены4

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	2	1	3	3	1	4	6	8	14	Ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	2	6	0	4	3	5	5	15	20	Ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	0	6	3	2	4	1	7	9	16	Ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	1	5	3	6	3	6	7	17	24	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	2	6	5	4	2	1	9	11	20	Ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	2	3	1	2	2	3	5	8	13	Ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей
	Сумма	9	27	15	21	15	20	39	68		
		36		36		35					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	5	7	7	9	5	8	15	9	17	11	8

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	8	6	6	8	5	6	4	5	9	9	3	5	8	5	9	3	5

Инновационный индекс	11
Социометрический индекс	8

По методике Кокуриной определяется преобладание процессуальной ориентации, то есть ориентация на процесс и его совершенствование. Мотивом при этом выступает ориентация на его полезность для близких и родных. В деятельности ориентируется на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Деньги рассматривает, как средство быть лучше других. Отношениям отдается предпочтение перед достижениями.

Елена5

Таблица 22 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Елены5 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	3

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Еленой5 является стратегия поведения при конфликте интересов по типу III – «Медвежонок», когда цели менее важны, чем отношения, которые выступают инструментом влияния.

Таблица 23 - Структура смыслообразующих мотивов Елены5

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	0	6	2	3	4	13	6	19	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	0	2	0	4	4	12	4	16	Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	1	6	0	1	1	12	2	14	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	2	6	3	0	6	10	11	21	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	5	0	5	1	2	3	12	4	16	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	3	4	1	5	3	15	7	22	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	30	6	29	7	15	21	74	34		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	12	12	10	12	15	6	4	2	11	4	7

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4	6	6	6	5	9	8	2	6	9	6	5	7	8	2	6	5	8

Инновационный индекс	28
Социометрический индекс	7

По методике Кокуриной определяется преобладание результирующей ориентации, то есть ориентация на результат. Мотивом при этом служит помощь близким и удовлетворение потребностей с трудом не связанными. Ориентирована на преодоление преград и достижение результата. Важна оценка деятельности. В труде ориентирована на активное взаимодействие с другими для достижения целей. Деньги рассматривает, как цель. Стремится занять своё место в коллективе.

Галина

По методике Кокуриной определяется преобладание результирующей ориентации, то есть ориентация на результат. Труд рассматривает, как средство получения результатов, а деньги, как средство сохранения позитивных взаимоотношений и удовлетворения потребностей с трудом не связанными. В коллективе ориентируется на общественную полезность своего труда как средства достижения цели быть лучше других.

Таблица 24 - Структура смыслообразующих мотивов Галины

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	5	0	4	3	4	5	13	8	21	Ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	5	0	1	2	5	6	11	17	Ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	6	2	4	1	4	2	14	5	19	Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	1	6	2	6	2	16	5	21	Ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	2	0	6	2	2	0	10	2	12	Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	5	1	4	3	4	1	13	5	18	Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	26	9	24	12	22	15	72	36		
		35		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	6	14	16	10	13	8	11	5	5	2	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	9	8	5	2	6	7	1	5	8	8	7	9	7	6	8	2	5

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	2

Таблица 25 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Галины согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

Как видно по результатам тестирования предпочитаемая Галиной стратегия поведения при конфликте интересов по типу IV – «Лиса», стратегия хитрости и компромисса.

3.4.Группа №2

Таблица 26 - Состав группы №2 согласно списка

Сотрудник	Возраст	Отдел
Сергей 1	32	ГС
Сергей 2	33	ОПВР
Сергей 3	29	ОПВР
Николай	отсутствовал	ОПВР
Алексей 5	27	ОПВР
Алексей 6	отсутствовал	ОПВР
Павел	31	ОПВР
Анна	41	ОУСК
Игорь	57	Отдел пути
Андрей	отсутствовал	ДС
Вячеслав	28	ОПВР

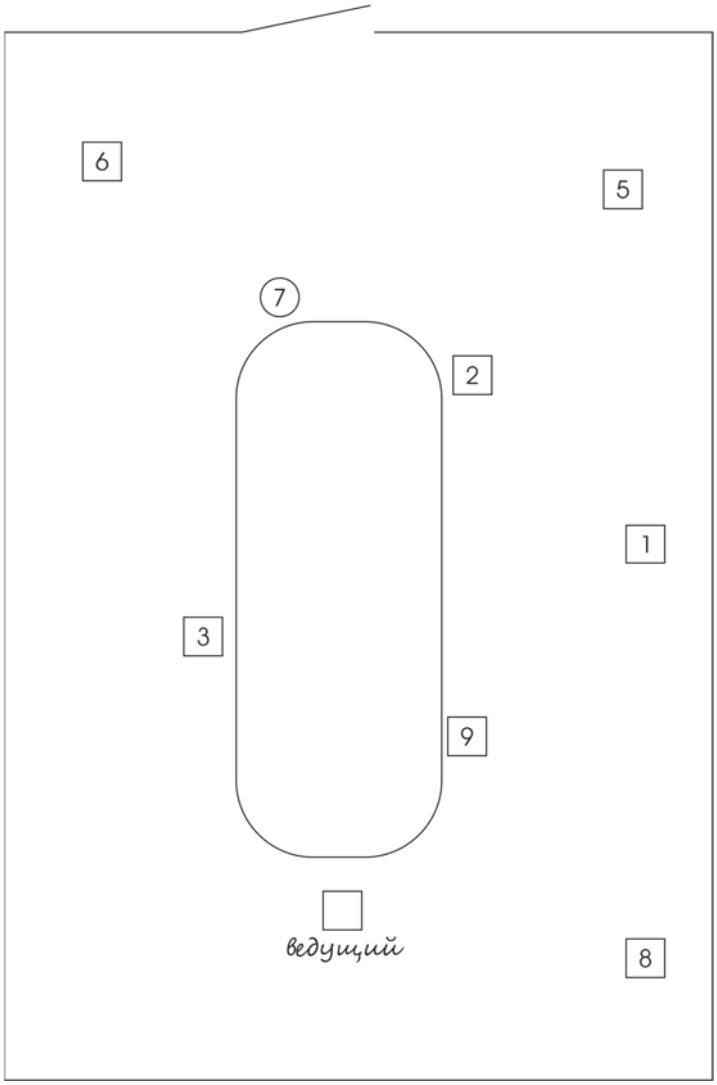

Рисунок 5 - положение участников группы 2 на опросе

Таблица 27 - Социоматрица группы №2, критерий 1: Если бы Ваш отдел (группа, смена) формировался заново, с кем Вы хотели (не хотели) бы работать вместе?

№№ пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают											Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						
1	**Сергей 1**		+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
2	**Сергей 2**	+		+	-	+	+	+	+	-	+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
3	**Сергей 3**	+	+		-	+	-			-	+	+	5	3	2	0,50	0,30	0,20
4	**Николай**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
5	**Алексей 5**	+	+	+	-		+	+	+	-	+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
6	**Алексей 6**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
7	**Павел**	+	+	+		+	+		+		+	+	8	0	2	0,80	0,00	0,80
8	**Анна**		+	+	+	+	-	+		-	-	+	6	3	1	0,60	0,30	0,30
9	**Игорь**	+	+	+	-	+	-	+	+		+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
10	**Андрей**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
11	**Вячеслав**	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+		8	2	0	0,80	0,20	0,60
Сумма выборов		6	7	7	1	7	5	6	6	0	7	7	59	16	35	0,54	0,15	0,39
Сумма взаимовыб.		5	6	4	0	6	0	5	4	0	0	6	30	ПВср	p	q	b	Од
Сумма отклонений		0	0	0	6	0	3	0	0	6	1	0	16	5,90	0,59	0,41	2,42	0,07
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	32					
ПС		0,60	0,70	0,70	0,10	0,70	0,50	0,60	0,60	0,00	0,70	0,70	0,54	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,00	0,00	0,00	0,60	0,00	0,30	0,00	0,00	0,60	0,10	0,00	0,15	5,36	1,45	3,91	0,61	0,54
С		0,60	0,70	0,70	-0,50	0,70	0,20	0,60	0,60	-0,60	0,60	0,70	0,39	σ	m	Кгр	сплочённы	
Куд		0,63	0,75	0,80		0,75		0,63	0,67	0,00		0,75	0,62	2,3845	5,36	1,45	й	
Ад		50%	75%	100%	-	75%	-	50%	100%	-	-	100%	79%	2,3845				
Sп		2,68	2,78	2,58	2,00	2,78	2,10	2,70	2,58	1,55	2,10	2,78	2,42	Srp				
МИН В*i*		0		МАКС В*i*		7												
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"											
порог		10,13	7,75	7,75	2,98	0,59	0											
Кол-во в группе		0	0	9	1	0	1											
УБВ		высокий																

Интерпретация.

По результатам обработки данных опроса явных лидеров не выявлено. Основная масса опрошенных по первому критерию получила положительный статус «принятые». Что в свою очередь определяет группу, как сплочённую по рассматриваемому критерию. Уровень благополучия взаимоотношений высокий. Коэффициент удовлетворённости взаимоотношениями выше среднего, то есть в большинстве случаев выбор по критерию взаимен. Двое сотрудников получили низкие индексы социометрического статуса, то есть количество отклонений превысило количество выбора в их пользу, что наглядно представлено на социограмме (рисунок 4). Это один из отсутствовавших на опросе Николай и Игорь.

Таблица 28 – Условные названия статуса участников группы2 критерий 1

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	-	Сергей 1 Сергей 2 Сергей 3 Алексей 5 Алексей 6 Павел Анна Андрей Вячеслав	Николай	-	Игорь

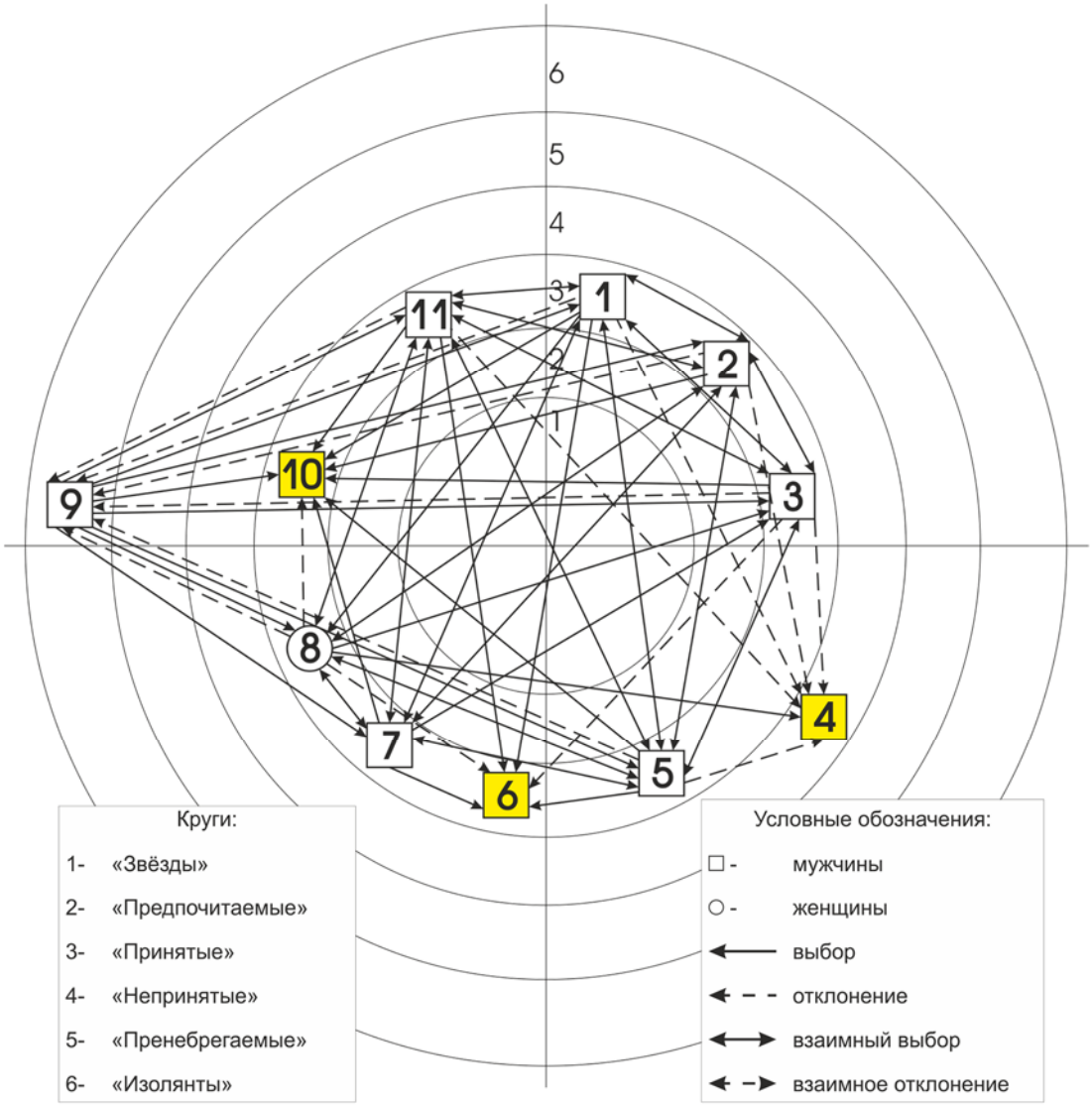

Рисунок 6 - Социограмма, Группа 2, критерий 1

Игорь на поколение старше всех присутствовавших на опросе и трудится в другом отделе, из которого не было больше работников. Возможно этим объясняется его низкий индекс статуса. Несмотря на это, сам Игорь показывает высокое стремлению к взаимодействию. Относительно отсутствовавших сотрудников данные не предоставлялись, тем не менее

разница в их восприятии группой обращает внимание на отношение к отсутствующему Николаю. Уровень положительной экспансивности группы, то есть стремление к взаимодействию и сотрудничеству выше среднего. Общий уровень групповой эмоциональной экспансивности снижен за счёт отклонением большинством группы указанных лиц. Заметно деление исследуемой группы на микрогруппы в соответствии с принадлежностью к отделам организации. Для всех присутствующих участников кроме Игоря характерна высокая адекватность восприятия своего положения в группе.

Таблица 29 - Социоматрица группы №2, критерий 2: Вам предстоит выполнить очень ответственное задание, от которого зависит ваша работа, карьера и материальный доход с кем бы вы предпочли выполнять (не выполнять) такое важное для вас задание?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают											Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безраз личн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						
1	**Сергей 1**		+		-	+	+				+		4	1	5	0,40	0,10	0,30
2	**Сергей 2**	-		+	-	-	+	+	-	-	-	+	4	6	0	0,40	0,60	-0,20
3	**Сергей 3**	+	+		-	-				-	+	+	4	3	3	0,40	0,30	0,10
4	**Николай**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
5	**Алексей 5**	+	+	+	-		+	+	+	-	+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
6	**Алексей 6**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
7	**Павел**	+	+	+		+	+		+		+	-	7	1	2	0,70	0,10	0,60
8	**Анна**			+				+		-	-	+	3	2	5	0,30	0,20	0,10
9	**Игорь**	+	+	+	-	+	-	+	+		+	+	8	2	0	0,80	0,20	0,60
10	**Андрей**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
11	**Вячеслав**	+		+		+		+		-			4	1	5	0,40	0,10	0,30
Сумма выборов		5	5	6	0	4	4	5	3	0	5	5	42	18	50	0,38	0,16	0,22
Сумма взаимовыб.		1	2	2	0	3	0	3	1	0	0	2	12	ПВср	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	0	0	5	2	1	0	1	5	2	1	17	4,20	0,42	0,58	2,44	-0,07
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		4	5	4	5	4	5	5	6	5	3	4	46					
ПС		0,50	0,50	0,60	0,00	0,40	0,40	0,50	0,30	0,00	0,50	0,50	0,38	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,10	0,00	0,00	0,50	0,20	0,10	0,00	0,10	0,50	0,20	0,10	0,16	3,82	1,64	2,18	0,24	0,38
С		0,40	0,50	0,60	-0,50	0,20	0,30	0,50	0,20	-0,50	0,30	0,40	0,22	σ	m	Кгр	низкая	
Куд		0,25	0,50	0,50		0,38		0,43	0,33	0,00		0,50	0,36	1,9455	3,82	1,64	сплочённост	
Ад		25%	50%	75%	-	38%	-	50%	67%	-	-	71%	54%	1,9455				
Sп		2,18	2,13	2,15	1,80	2,23	1,80	2,38	1,98	1,68	2,00	1,95	2,02	Sгр				
МИН В*i*		0		МАКС В*i*		6												
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"											
порог		7,71	5,76	5,76	1,87	0,07	0											
Кол-во в группе		0	1	8	0	0	2											
УБВ		высокий																

Обработка данных по критерию два (ответственное задание), показывает низкую сплочённость группы по этому вопросу. При этом уровень

благополучия взаимоотношений остаётся высоким за счёт попадания большинства группы в поле положительного статуса «принятых». Понижен уровень эмоциональной экспансивности – стремления к взаимодействию по исследуемому критерию. Это может говорить о том, что в основной массе коллеги не считают друг друга достаточно надёжными для совместного выполнения важного задания.

Таблица 30 – Условные названия статуса участников группы2 критерий 2

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Сергей 3	Сергей 1 Сергей 2 Алексей 5 Алексей 6 Павел Анна Андрей Вячеслав	-	-	Игорь Николай

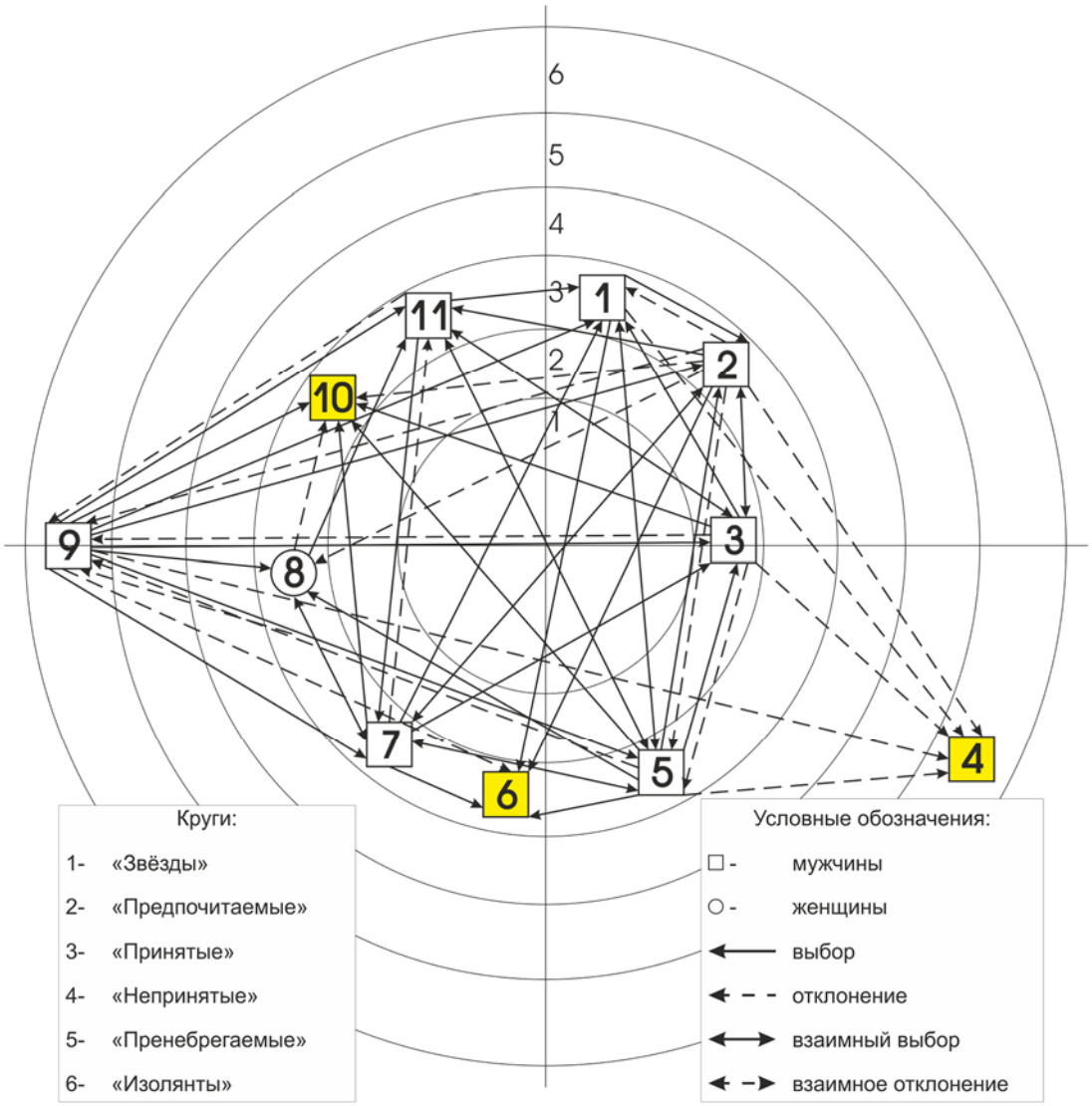

Рисунок 7 - Социограмма, Группа 2, критерий 2

При этом в группе появляется участник с высоким индексом социометрического статуса по сравнению со своими коллегами. Это Сергей3. Одновременно оттесняются на периферию возрастной представитель другого отдела и отсутствующий Николай, что отлично видно на социограмме (рисунок 5). Возможно имеют место какие-то личностные особенности указанных лиц, что ведёт к их отклонению абсолютным большинством группы. В группе прослеживается тенденция к делению на пары по исследуемому критерию в основном по принадлежности к своему отделу.

Таблица 31 - Социоматрица группы №2, критерий 3: Кого бы вы хотели (не хотели) пригласить на встречу Нового года?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают											Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						
1	**Сергей 1**				-		+			-	+		2	2	6	0,20	0,20	0,00
2	**Сергей 2**			+	-	+	+	+		-		+	5	2	3	0,50	0,20	0,30
3	**Сергей 3**		+			+							2	0	8	0,20	0,00	0,20
4	**Николай**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
5	**Алексей 5**		+	+	-		+	+	-	-	+	+	6	3	1	0,60	0,30	0,30
6	**Алексей 6**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
7	**Павел**	+	+	+		+	+		+		+	+	8	0	2	0,80	0,00	0,80
8	**Анна**	-		+			-	+			-	+	3	3	4	0,30	0,30	0,00
9	**Игорь**	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	10	0	0	1,00	0,00	1,00
10	**Андрей**												0	0	10	0,00	0,00	0,00
11	**Вячеслав**	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		10	0	0	1,00	0,00	1,00
Сумма выборов		3	5	6	2	5	6	5	3	1	5	5	46	10	54	0,42	0,09	0,33
Сумма взаимовыб.		0	4	2	0	4	0	4	2	1	0	5	17	ПВср	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	0	0	3	0	1	0	1	3	1	0	10	4,60	0,46	0,54	2,48	-0,03
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		6	5	4	5	5	3	5	6	6	4	5	49					
ПС		0,30	0,50	0,60	0,20	0,50	0,60	0,50	0,30	0,10	0,50	0,50	0,42	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,10	0,00	0,00	0,30	0,00	0,10	0,00	0,10	0,30	0,10	0,00	0,09	4,18	0,91	3,27	0,34	0,42
С		0,20	0,50	0,60	-0,10	0,50	0,50	0,50	0,20	-0,20	0,40	0,50	0,33	σ	m	Кгр	низкая	
Куд		0,00	0,80	1,00		0,67		0,50	0,67	0,10		0,50	0,53	1,5851	4,18	0,91	сплочённость	
Ад		0%	75%	75%	-	50%	-	50%	100%	-	-	71%	60%	1,5851				
Sп		1,88	2,28	2,10	1,80	2,48	2,00	2,60	2,30	2,03	1,90	2,80	2,20	Sгр				
МИН В*i*		1		МАКС В*i*		6												
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"											
порог		7,35	5,77	5,77	2,60	1,01	0											
Кол-во в группе		0	2	7	1	1	0											
УБВ		высокий																

Исследование по третьему критерию так же показывают низкую групповую сплочённость, то есть незаинтересованность участников группы в неформальном взаимодействии. При этом выявляются два «предпочитаемых сотрудника с наибольшим чистом полученных положительных выборов. Это Сергей3 и отсутствовавший Алексей6. И семеро с положительным статусом

«принятые». Игорь переходит в «пренебрегаемые» с одинаковым количествам отклонений и игнорирующих. Отсутствующий Николай так же получает более высокий статус по данному критерию «непринятый».

Таблица 32 – Условные названия статуса участников группы2 критерий 3

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Сергей 3 Алексей 6	Сергей 1 Сергей 2 Алексей 5 Павел Анна Андрей Вячеслав	Николай	Игорь	-

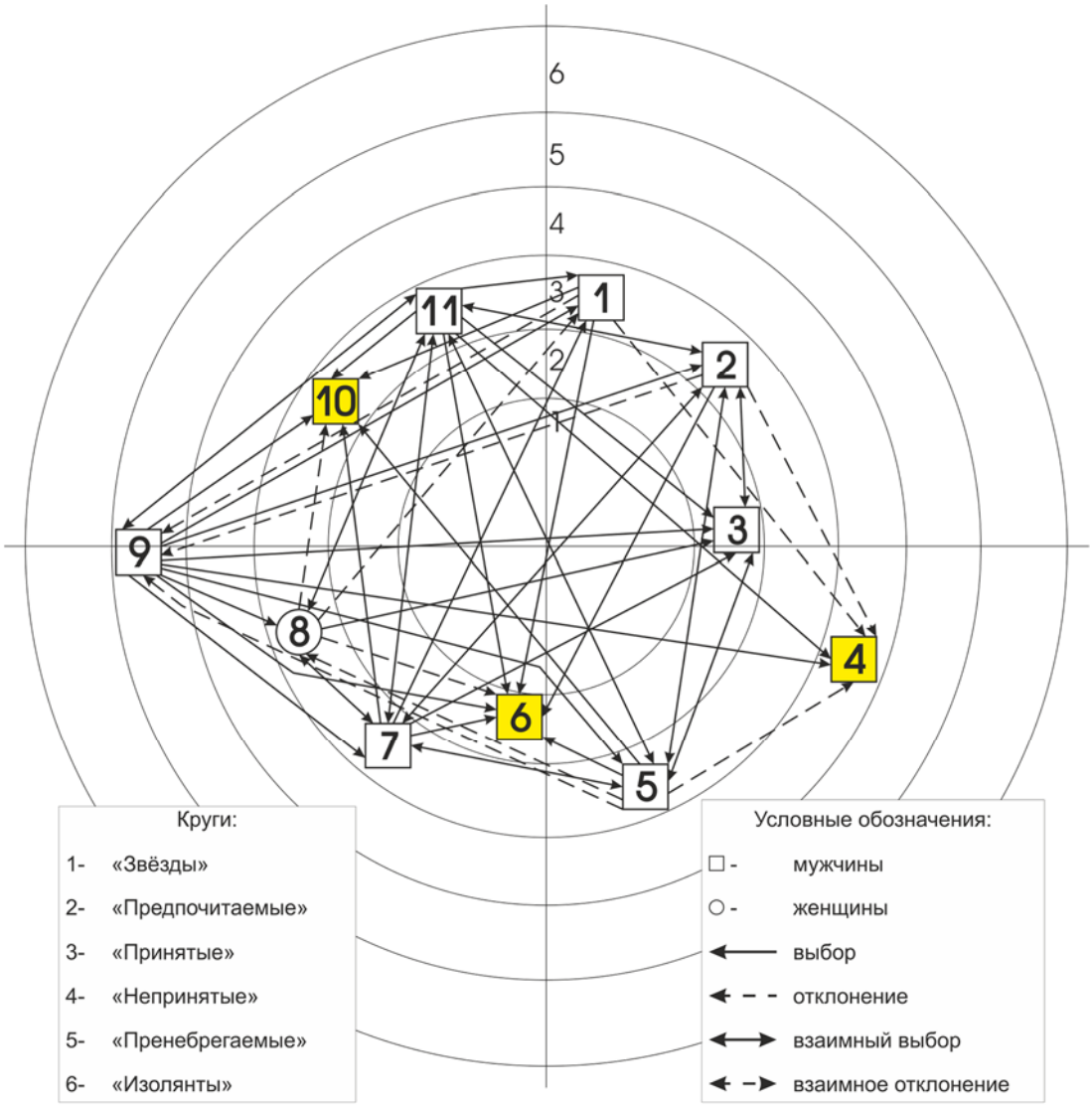

Рисунок 8 - Социограмма, Группа 2, критерий3

По итогам исследования группы можно сделать вывод о высокой групповой сплочённости в повседневной деятельности, высоким уровнем благополучия отношений со стойким отклонением двух участников трудового процесса Николая и Игоря. При росте ответственности можно отметить тенденцию к лидерству Сергея3 и недостаточному уровню предполагаемой надёжности коллег. Тенденция к делению на пары и микрогруппы по признаку принадлежности к отделам может свидетельствовать о сработанности отделов, наработанных навыках делового взаимодействия внутри отделов.

Данные по исследованию мотивационных установок и доминирующих стратегий конфликтного поведения участников группы №2

Таблица 33 - Структура смыслообразующих мотивов Алексея5

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	0	6	1	1	6	10	7	17	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	5	3	0	2	1	6	6	11	17	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	4	2	6	1	1	5	11	8	19	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	3	4	6	1	0	5	9	10	19	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	6	0	6	1	1	5	13	6	19	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	0	5	1	5	1	16	2	18	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	27	9	29	7	9	28	65	44		
		36		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	6	11	9	13	16	7	11	8	10	6	2

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	8	6	7	6	6	7	2	7	7	7	6	7	7	6	5	6	6

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	0

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В категории 'деньги' выявляется ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация на получение результата ради самого результата. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 34 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Алексея5 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Анна

Таблица 35 - Структура смыслообразующих мотивов Анны

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	2	3	4	4	1	4	7	11	18	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	5	6	1	1	2	4	8	11	19	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	2	1	5	3	2	5	9	9	18	В равной степени ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных и ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	3	4	5	1	4	5	12	10	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	4	0	5	1	0	3	9	4	13	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	2	6	0	4	3	14	5	19	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	20	16	26	10	13	24	59	50		
		36		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7	8	9	12	9	14	11	11	9	10	4	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	11	3	7	4	6	8	2	8	6	6	6	5	6	7	9	3	7

Инновационный индекс	21
Социометрический индекс	4

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В категории 'деньги' выявляется ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В коллективе основная ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 36 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Анны согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	3,5
При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	

Вячеслав

Таблица 37 - Структура смыслообразующих мотивов Вячеслава

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	5	0	4	4	5	2	14	6	20	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	3	0	2	4	2	8	7	15	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	2	2	1	1	0	8	3	11	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	3	2	6	4	4	3	13	9	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	2	3	5	3	2	3	9	9	18	В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	5	2	4	1	6	4	15	7	22	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	24	12	21	15	22	14	67	41		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14	8	8	13	9	15	6	7	3	9	9	7

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	7	7	5	5	7	8	2	3	10	8	5	7	6	1	7	5	10

Инновационный индекс	29
Социометрический индекс	11

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все. Выявляется высокий уровень мотивации достижений.Взаимоотношения так же важны, как и цели.

Таблица 38 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Вячеслава согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Игорь

Таблица 39 - Структура смыслообразующих мотивов Игоря

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	1	1	5	3	0	5	6	9	15	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	4	1	1	1	2	3	7	5	12	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	0	5	0	3	2	11	2	13	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	5	6	2	2	6	12	13	25	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	3	5	6	1	1	2	10	8	18	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	3	4	1	5	5	15	9	24	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	21	15	27	8	13	23	61	46		
		36		35		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	7	11	12	10	15	9	5	2	13	8	9

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2	5	3	9	8	9	8	2	5	8	7	5	5	5	5	8	3	10

Инновационный индекс	21
Социометрический индекс	12

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В коллективе основная ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. Уровень мотивации достижений средний.Взаимоотношения так же важны, как и цели.

Таблица 40 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Игоря согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Павел

Таблица 41 - Структура смыслообразующих мотивов Павла

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	1	5	3	6	2	14	6	20	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	1	3	1	4	4	11	6	17	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	2	3	4	4	1	0	7	7	14	В равной степени ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных и ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	5	6	3	3	3	5	11	14	25	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	3	1	4	2	1	3	8	6	14	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	3	2	2	3	4	9	9	18	В равной степени ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи и ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей
	Сумма	21	15	21	15	18	18	60	48		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14	11	7	11	8	9	6	6	7	14	6	9

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4	5	5	11	4	7	8	4	8	6	6	4	8	8	1	8	4	7

Инновационный индекс	23
Социометрический индекс	11

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация на получение результата ради самого результата. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация на получение результата ради самого результата. Уровень мотивации достижений средний.Взаимоотношения так же важны, как и цели.

Таблица 42 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Павла согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	6
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	7
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.

Сергей1

Таблица 43 - Структура смыслообразующих мотивов Сергея1

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	2	1	3	6	6	0	11	7	18	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	1	2	3	6	1	14	5	19	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	1	3	1	3	0	11	2	13	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	5	0	3	4	6	1	14	5	19	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	5	0	1	0	6	0	12	0	12	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	5	5	4	6	6	1	15	12	27	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	28	8	16	20	33	3	77	31		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11	14	11	14	12	15	7	5	2	5	0	12

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	7	6	5	5	10	9	5	4	7	1	10	6	7	3	7	6	7

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	6

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В категории 'деньги' выявляется ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В коллективе основная ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В труде основная ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 44 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Сергея1 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	1
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	2
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Сергей2

Таблица 45 - Структура смыслообразующих мотивов Сергея2

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	4	6	3	5	0	14	7	21	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	1	3	2	2	5	3	8	8	16	В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	1	4	5	0	5	0	11	4	15	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	0	6	4	3	6	0	10	9	19	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	0	6	5	1	6	0	11	7	18	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	3	5	3	2	6	0	12	7	19	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	8	28	25	11	33	3	66	42		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14	8	11	10	11	12	7	8	4	9	7	7

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7	4	5	6	6	8	9	4	5	7	6	5	5	8	5	6	6	6

Инновационный индекс	26
Социометрический индекс	4

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на получение результата ради самого результата. В результирующей ориентации преобладает ориентация на получение результата ради самого результата. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 46 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Сергея2 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	3
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Сергей3

Таблица 47 - Структура смыслообразующих мотивов Сергея3

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	0	6	2	5	3	15	5	20	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	0	0	1	5	1	9	2	11	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	6	4	4	4	6	0	16	8	24	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	3	2	5	6	0	12	8	20	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	5	0	1	5	3	0	9	5	14	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	0	2	4	6	1	14	5	19	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	29	7	15	21	31	5	75	33		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15	9	16	12	9	14	5	2	8	8	5	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4	4	10	7	5	6	8	1	8	7	6	6	8	6	6	6	3	7

Инновационный индекс	29
Социометрический индекс	-4

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В категории 'деньги' выявляется ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация на получение результата ради самого результата. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 48 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Сергея3 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	0
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5
При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	

3.5.Группа №3

Таблица 49 - Состав группы №3 согласно списка

Сотрудник	Возраст	Отдел
Елена	32	ОПВР
Лариса	47	н/д
Татьяна	30	ОПВР
Николай	62	н/д
Ирина	40	н/д
Наталья 6	48	н/д
Наталья 7	34	СО
Юлия	29	СО
Сергей	36	СО
Галина	33(без социометрии)	АПО

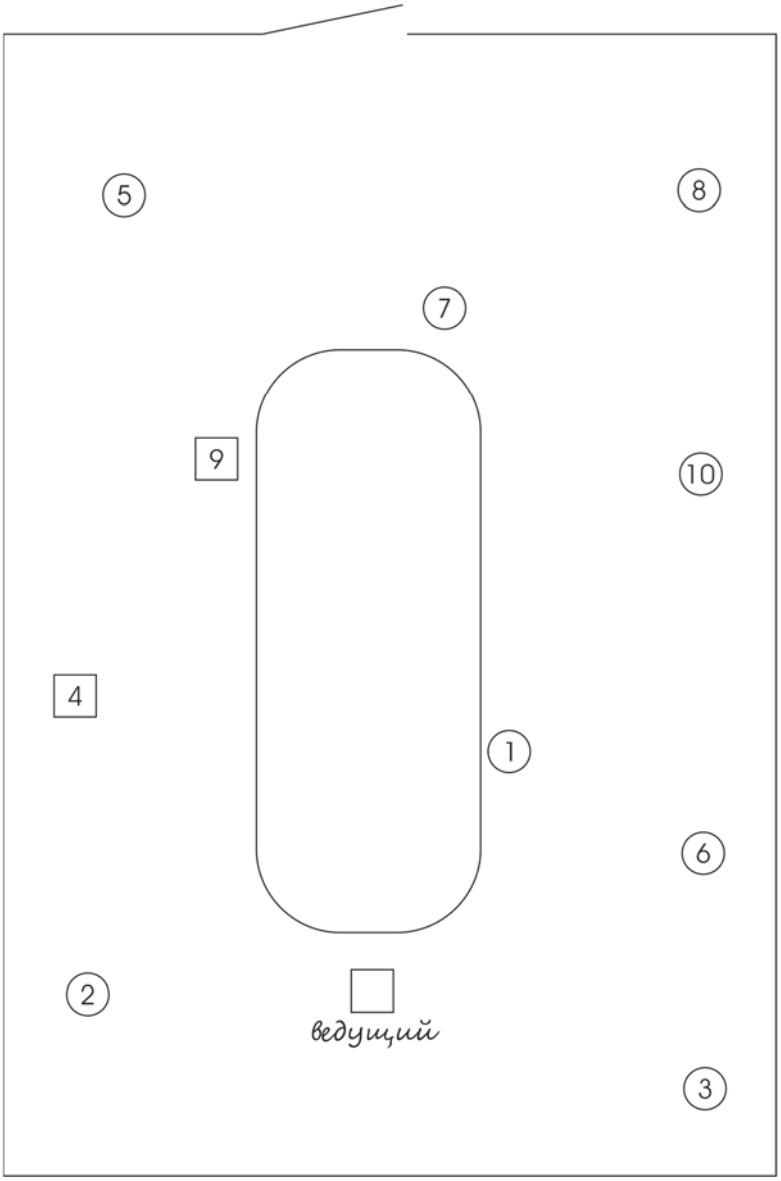

Рисунок 9 - положение участников группы 3 на опросе

Таблица 50 - Социоматрица группы №3, критерий 1: Если бы Ваш отдел (группа, смена) формировался заново, с кем Вы хотели (не хотели) бы работать вместе?

№№ пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают									Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9						
1	**Елена**		+	+	+	-		-	+	+	5	2	1	0,63	0,25	0,38
2	**Лариса**	+		+	+	+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
3	**Татьяна**	+	+					+	+	+	5	0	3	0,63	0,00	0,63
4	**Николай**	+	+	+		+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
5	**Ирина**	+	+	+	+		+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
6	**Наталья 6**	+	+	+	+	+		+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
7	**Наталья 7**	+	+	+	+	+	+		+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
8	**Юлия**	+	+	+				+		+	5	0	3	0,63	0,00	0,63
9	**Сергей**	+	+	+	+	+	+	+	+		8	0	0	1,00	0,00	1,00
Сумма выборов		8	8	8	6	5	5	7	8	8	63	2	7	0,88	0,03	0,85
Сумма взаимовыб.		5	8	5	6	5	5	7	5	8	54	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	7,88	0,98	0,02	0,12	7,87
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		0	0	0	2	2	3	0	0	0	7					
ПС		1,00	1,00	1,00	0,75	0,63	0,63	0,88	1,00	1,00	0,88	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,00	0,13	0,00	0,00	0,03	7,00	0,22	6,78	1,71	0,88
С		1,00	1,00	1,00	0,75	0,50	0,63	0,75	1,00	1,00	0,85	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		1,00	1,00	1,00	0,75	0,63	0,63	0,88	1,00	1,00	0,88	1,2472	7,00	0,22		
Ад		100%	100%	100%	100%	63%	67%	100%	100%	100%	92%	1,2472				
Sп		2,94	3,63	3,25	3,38	3,09	3,25	3,34	3,25	3,63	3,31	Sгр				
МИН В*i*		5		МАКС В*i*		8										
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"									
порог		9,49	8,25	8,25	5,75	4,51	0									
Кол-во в группе		0	0	7	2	0	0									
УБВ		высокий														

Интерпретация.

При опросе по первому критерию выявляются следующие особенности: уровень стремления к взаимодействию по группе в целом – высокий. Татьяна и Юлия относительно других участников группы более сдержаны в выборе, несмотря на то, что их выбирают. Елена имеет самый низкий индекс эмоциональной экспансивности – настрой на взаимодействие за счёт отклонения Ирины и Натальи7. Эти отклонения не взаимны. Все сотрудники имеют высокий индекс социометрического статуса. Уровень благополучия отношений и коэффициент удовлетворённости взаимоотношениями высокий, у всех выше среднего. В группе высокий коэффициент межличностной совместимости, как в среднем по группе, так и по каждому сотруднику персонально. Самый высокий у Ларисы и Сергея. Так же высок коэффициент

адекватности восприятия положения в группе. Обособленных, закрытых групп нет. Галина участвовала в опросе по своему отделу, так как не имела опыта сотрудничества и трудового общения с стальными членами группы.

Таблица 51 – Условные названия статуса участников группы 3 критерий 1

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	-	Елена Лариса Татьяна Николай Наталья 7 Юлия Сергей	Ирина Наталья 6	-	-

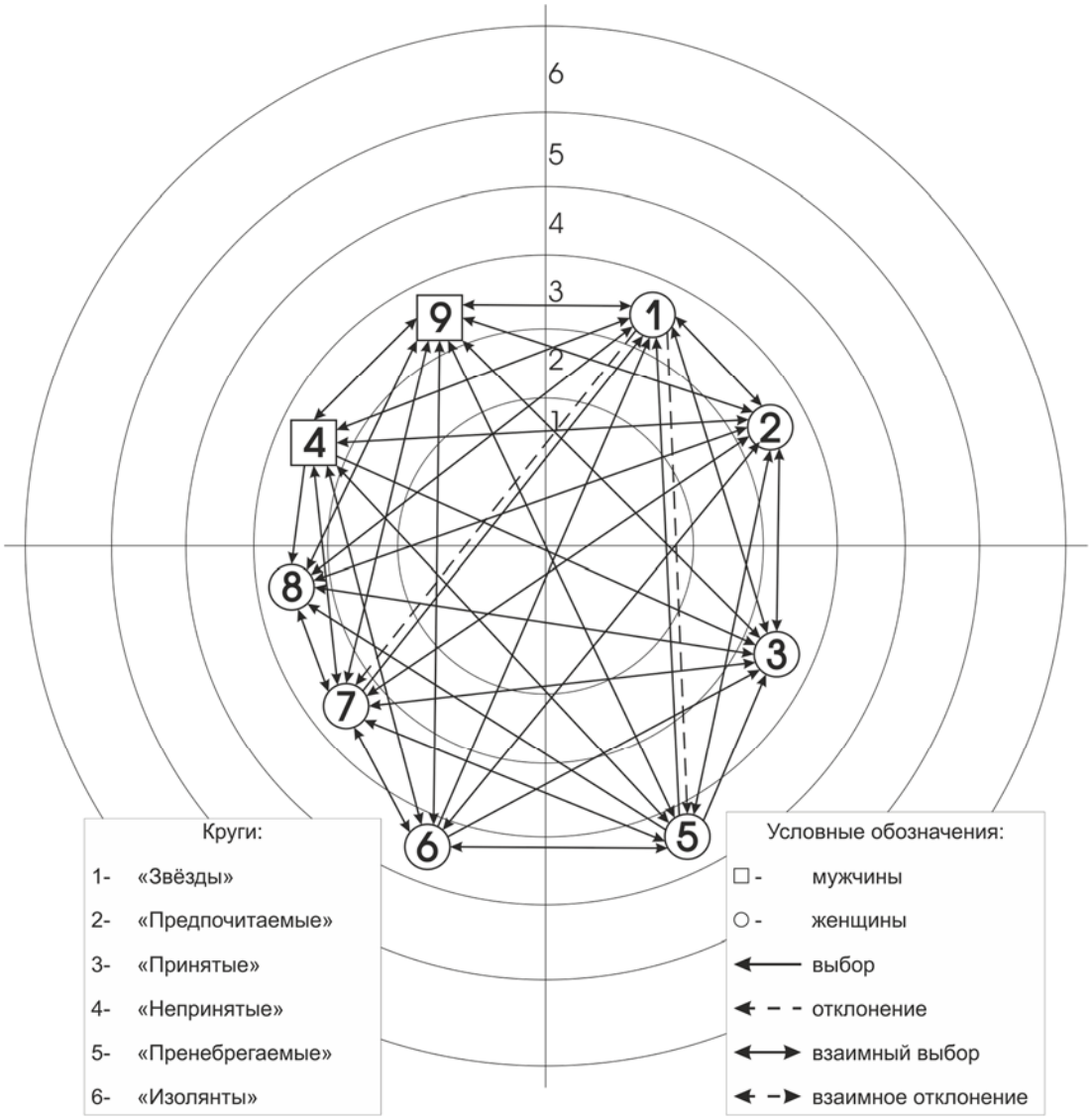

Рисунок 10 - Социограмма, Группа 3, критерий 1

При анализе группы по второму критерию намечается более явная тенденция к делению на микрогруппы:

1) Николай, Ирина, Наталья6, Наталья7;
2) Елена, Татьяна, Николай.

При этом взаимодействие с Сергеем по второму критерию отвергают сразу 2 сотрудника Юлия и Наталья7, причём эти отклонения взаимны, несмотря на то, что эти сотрудники работают в одном отделе. Наибольшее число отклонений здесь получает Наталья7 и Ирина. При своём мнении остаётся Елена, что может говорить о принципиальности данного сотрудника. Она и Татьяна получают повышенный индекс статуса в группе по данному критерию попадая в разряд «предпочитаемых». Группа при этом в целом остаётся сплочённой с высокими социометрическими характеристиками в целом.

Таблица 52 - Социоматрица группы №2, критерий 2: Вам предстоит выполнить очень ответственное задание, от которого зависит ваша работа, карьера и материальный доход с кем бы вы предпочли выполнять (не выполнять) такое важное для вас задание?

№№ пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают									Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9						
1	**Елена**		+	+	+	-	+	-	+	+	6	2	0	0,75	0,25	0,50
2	**Лариса**			+	+	-		-		+	3	2	3	0,38	0,25	0,13
3	**Татьяна**	+				-			+	+	3	1	4	0,38	0,13	0,25
4	**Николай**	+	+	+		+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
5	**Ирина**	+	+	+	+		+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
6	**Наталья 6**	+	-	+	+	+		+	+	-	6	2	0	0,75	0,25	0,50
7	**Наталья 7**	+	+	+	+	+	+		+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
8	**Юлия**	+		+				-		-	2	2	4	0,25	0,25	0,00
9	**Сергей**	+	+	+	+	-	-	-	-		4	4	0	0,50	0,50	0,00
Сумма выборов		7	5	8	6	3	4	3	6	6	48	13	11	0,67	0,18	0,49
Сумма взаимовыб.		5	2	3	6	3	4	3	2	4	32	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		0	1	0	0	4	1	4	1	2	13	6,00	0,75	0,25	1,50	0,33
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	1	0	1	2	4					
Сумма безразличн.		1	2	0	2	1	3	1	1	0	11					
ПС		0,88	0,63	1,00	0,75	0,38	0,50	0,38	0,75	0,75	0,67	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,00	0,13	0,00	0,00	0,50	0,13	0,50	0,13	0,25	0,18	5,33	1,44	3,89	1,02	0,67
С		0,88	0,50	1,00	0,75	-0,13	0,38	-0,13	0,63	0,50	0,49	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		0,83	0,67	1,00	0,75	0,38	0,67	0,38	1,00	1,00	0,74	1,633	5,33	1,89		
Ад		80%	75%	100%	100%	38%	50%	40%	100%	75%	73%	1,633				
Sп		2,94	2,44	2,84	3,38	2,38	2,88	2,38	2,34	2,31	2,65	Srp				
МИН В*i*		3		МАКС В*i*		8										
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"									
порог		8,60	6,97	6,97	3,70	2,07	0									
Кол-во в группе		0	2	5	2	0	0									
УБВ		высокий														

По третьему критерию группа так же показывает высокую сплочённость, стремление к взаимодействию и заинтересованность в неформальном общении и готовность к нему.

Таблица 53 – Условные названия статуса участников группы 3 критерий 2

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Елена Татьяна	Лариса Николай Наталья 6 Юлия Сергей Галина	Ирина Наталья 7	-	-

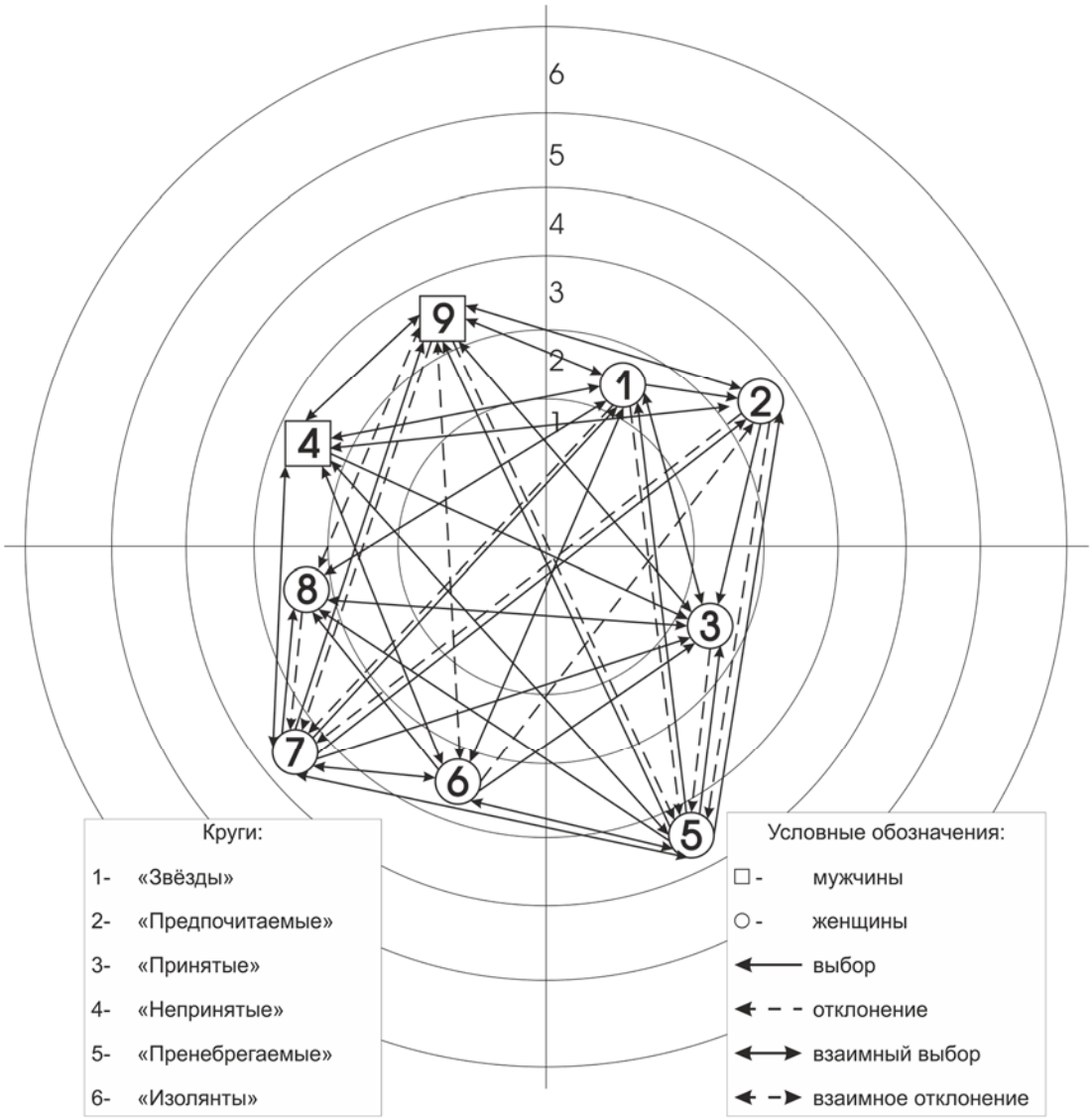

Рисунок 11 - Социограмма, Группа 3, критерий 2

Таблица 54 - Социоматрица группы №3, критерий 3: Кого бы вы хотели (не хотели) пригласить на встречу Нового года?

№№ пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают									Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9						
1	**Елена**		+	+	+	+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
2	**Лариса**	+		+	+	+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
3	**Татьяна**	+	+		+	+	+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
4	**Николай**		+	+		+	+	+		+	6	0	2	0,75	0,00	0,75
5	**Ирина**	+	+	+	+		+	+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
6	**Наталья 6**	+	+	+	+	+		+	+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
7	**Наталья 7**	+	+	+	+	+	+		+	+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
8	**Юлия**	+	+	+	+	+	+	+		+	8	0	0	1,00	0,00	1,00
9	**Сергей**	+	+	+	+	+	+	+	+		8	0	0	1,00	0,00	1,00
Сумма выборов		7	8	8	8	8	8	8	7	8	70	0	2	0,97	0,00	0,97
Сумма взаимовыб.		7	8	8	6	8	8	8	7	8	68	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8,75	1,09	-0,09	-0,82	-1,45
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		1	0	0	0	0	0	0	1	0	2					
ПС		0,88	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,88	1,00	0,97	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,78	0,00	7,78	2,16	0,97
С		0,88	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,88	1,00	0,97	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		0,88	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,88	1,00	0,97	0,4157	7,78	0,00		
Ад		80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	0,4157				
Sп		3,50	3,63	3,63	3,38	3,63	3,63	3,63	3,50	3,63	3,57	Sгр				
МИН В*i*		7		МАКС В*i*		8										
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"									
порог		8,61	8,19	8,19	7,36	6,95	0									
Кол-во в группе		0	0	7	2	0	0									
УБВ		высокий														

Подавляющее большинство в группе женщины и девушки у которых, как правило выше потребность в общении по сравнению с мужскими коллективами. Тем не менее независимо от этого группа имеет хорошие социометрические показатели. Участники не получают отклонений друг от друга по третьему параметру. Группа максимально однородна. Юлия и Елена попадают в «непринятые» в данном случае лишь условно. Внимание стоит обратить на взаимодействие немногих взаимно отвергающих друг друга участников по предыдущим критериям.

Таблица 55 – Условные названия статуса участников группы 3 критерий 3

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	-	Лариса Татьяна Николай Наталья 6 Сергей Галина Ирина Наталья 7	Елена Юлия	-	-

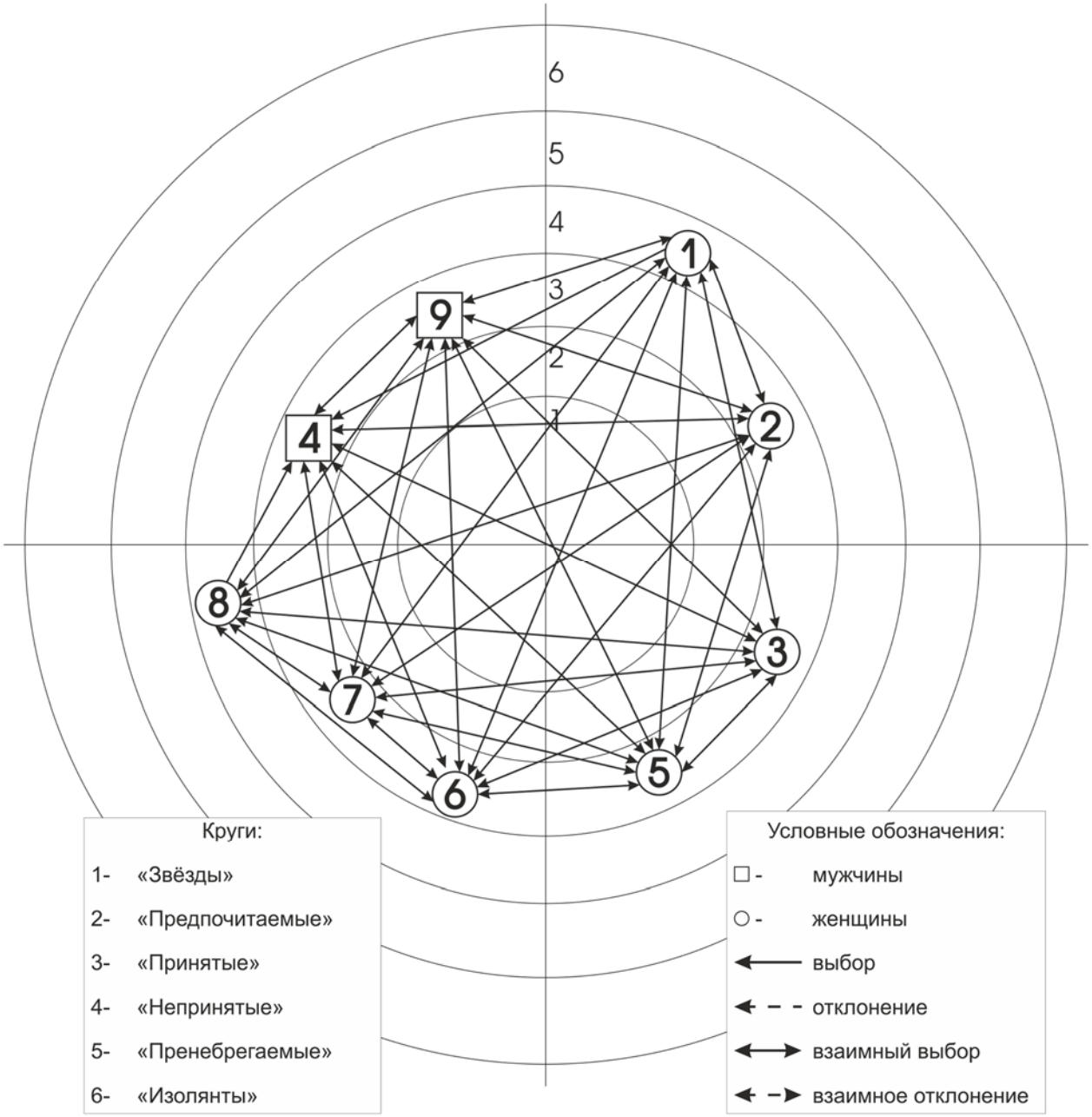

Рисунок 12 - Социограмма, Группа 3, критерий 3

Данные по исследованию мотивационных установок и доминирующих стратегий конфликтного поведения участников группы №3

Елена

Таблица 56 - Структура смыслообразующих мотивов Елены

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	4	3	5	4	2	10	11	21	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	1	5	0	2	4	4	5	11	16	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	5	3	2	5	5	0	12	8	20	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	1	5	5	4	4	10	10	20	В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки
5	Конкурентный	4	6	3	2	1	1	8	9	17	ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	2	1	2	2	5	2	9	5	14	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	16	20	15	21	23	13	54	54		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	5	12	10	8	9	11	11	8	10	9	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7	6	8	2	10	3	8	2	7	10	5	4	6	8	5	8	2	7

Инновационный индекс	19
Социометрический индекс	0

Ведущая в деятельности В равной степени целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация) и собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В категории 'деньги' выявляется ориентация быть не хуже других, быть как все. В коллективе основная В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В труде основная ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 57 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Елены согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Ирина

Таблица 58 - Структура смыслообразующих мотивов Ирины

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	5	5	2	2	3	10	10	20	В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	3	3	3	1	2	4	8	8	16	В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	5	3	2	2	5	0	12	5	17	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	3	5	3	4	5	10	11	21	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	4	2	6	3	2	5	12	10	22	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	3	1	3	1	3	1	9	3	12	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	19	17	24	12	18	18	61	47		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	8	12	10	12	9	10	8	5	11	10	3

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8	6	8	4	6	4	7	4	4	8	9	4	5	6	5	9	7	4

Инновационный индекс	19
Социометрический индекс	4

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В коллективе основная ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 59 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Ирины согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Лариса

Таблица 60 - Структура смыслообразующих мотивов Ларисы

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	0	4	4	3	2	10	6	16	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	1	2	2	1	5	3	8	6	14	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	5	5	0	2	0	12	5	17	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	1	4	6	5	2	13	9	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	5	2	4	0	3	1	12	3	15	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	2	4	2	5	5	15	9	24	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	24	12	23	13	23	13	70	38		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	8	12	13	12	15	6	6	5	9	3	9

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	3	10	5	7	8	8	3	5	10	4	6	5	8	2	7	4	10

Инновационный индекс	25
Социометрический индекс	5

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 61 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Ларисы согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	2
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Наталья6

Таблица 62 - Структура смыслообразующих мотивов Наталь6

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	3	3	5	4	1	10	9	19	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	1	0	1	3	4	9	6	15	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	3	4	2	2	0	9	5	14	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	3	5	5	6	5	13	13	26	В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки
5	Конкурентный	3	0	4	2	2	3	9	5	14	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	5	4	4	1	3	2	12	7	19	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	22	14	20	16	20	15	62	45		
		36		36		35					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	9	9	13	9	12	9	6	5	13	5	7

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	7	6	5	3	9	8	1	6	10	6	5	5	7	2	11	5	5

Инновационный индекс	22
Социометрический индекс	12

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В процессуальной ориентации преобладает В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация на преодоление преград, стремление ставить

Таблица 63 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Наталь6 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	1,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.

Наталья7

Таблица 64 - Структура смыслообразующих мотивов Натальи7

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	5	4	1	3	3	3	9	10	19	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	2	1	1	3	4	6	7	10	17	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	6	2	5	3	4	1	15	6	21	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	4	5	4	5	3	12	11	23	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	4	1	1	3	1	1	6	5	11	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	3	1	2	5	3	2	8	8	16	В равной степени ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи и ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей
	Сумма	22	13	15	21	20	16	57	50		
		35		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	7	15	12	6	8	10	10	6	11	5	8

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	3	8	6	5	4	4	4	8	9	4	7	6	10	5	8	2	5

Инновационный индекс	17
Социометрический индекс	2

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 65 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Натальи7 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Николай

Таблица 66 - Структура смыслообразующих мотивов Николай

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	5	4	4	2	5	10	14	24	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	3	3	2	1	3	5	8	9	17	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	2	0	4	1	2	4	8	5	13	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	6	5	5	1	5	7	16	23	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	2	6	6	0	1	3	9	9	18	В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	3	1	3	1	6	0	12	2	14	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	15	21	24	12	15	22	54	55		
		36		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	8	8	7	9	12	14	9	5	16	9	2

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	6	2	7	8	4	8	3	5	10	6	4	7	8	6	6	4	6

Инновационный индекс	22
Социометрический индекс	10

Ведущая в деятельности собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В труде основная ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 67 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Николая согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	3
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	4

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Сергей

Таблица 68 - Структура смыслообразующих мотивов Сергея

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	5	0	4	4	4	2	13	6	19	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	3	2	0	3	4	11	7	18	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	4	3	4	1	5	1	13	5	18	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	0	5	2	3	5	12	7	19	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	5	0	5	3	1	5	11	8	19	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	5	1	3	3	1	1	9	5	14	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	29	7	23	13	17	18	69	38		
		36		36		35					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	11	13	12	11	9	6	7	5	7	8	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	9	7	4	5	6	8	2	5	7	8	6	6	7	6	8	6	2

Инновационный индекс	22
Социометрический индекс	1

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на получение результата ради самого результата. В результирующей ориентации преобладает ориентация на получение результата ради самого результата. В процессуальной ориентации преобладает ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В категории 'деньги' выявляется ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 69 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Сергея согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Татьяна

Таблица 70 - Структура смыслообразующих мотивов Татьяны

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	0	0	0	0	0	0	0	0	0	В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	0	0	0	0	0	0	0	0	0	В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	0	0	0	0	0	0	0	0	0	В равной степени ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных и ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	0	1	0	0	0	0	0	1	1	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	1	0	0	0	0	0	1	0	1	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	0	0	0	0	0	0	0	0	0	В равной степени ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи и ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей
	Сумма	1	1	0	0	0	0	1	1		
		2		0		0					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Инновационный индекс	0
Социометрический индекс	1

Ведущая в деятельности В равной степени целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация) и собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В коллективе основная В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. Уровень достижения мотивации достижений низкий. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 71 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Татьяны согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	7
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Юлия

Таблица 72 - Структура смыслообразующих мотивов Юлии

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	2	4	4	2	4	10	10	20	В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	5	3	0	5	2	3	7	11	18	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	5	2	3	1	2	5	10	8	18	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	0	2	5	3	5	7	10	17	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	5	2	2	5	4	0	11	7	18	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	0	2	3	5	2	13	5	18	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	27	9	13	23	18	19	58	51		
		36		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	7	10	7	11	13	10	11	8	10	7	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	8	7	2	7	6	8	5	4	7	7	5	6	5	7	8	4	7

Инновационный индекс	23
Социометрический индекс	-1

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В категории 'деньги' выявляется ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В коллективе основная В равной степени ориентация на получение результата ради самого результата и ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 73 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Юлии согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

3.6.Группа №4-5

Таблица 74 - Состав группы №4-5 согласно списка

Сотрудник	Возраст	Отдел
Елена	33	ТО
Денис2	27	ТО
Михаил	56	ООТИПБ
Наталья	45	ТО
Денис5	37	ООТИПБ
Геннадий	39	ТО
Элина	28	ООТИПБ
Александр 1	50	ОИСИЭ
Петр	отсутствовал	ОИСИЭ
Антон	36	ОИСИЭ
Александр 4	35	ОИСИЭ
Игорь	отсутствовал	ОИСИЭ
Виктор	59	ОИСИЭ
Владимир	30	ОИСИЭ

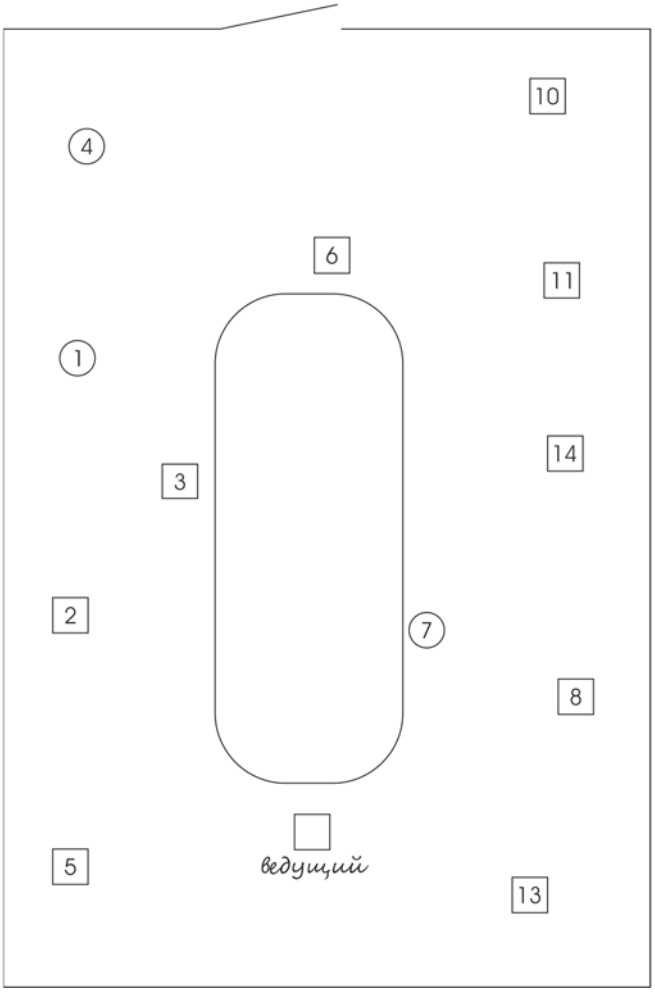

Рисунок 13 - положение участников группы 3 на опросе

Таблица 75 - Социоматрица группы №4-5, критерий 1: Если бы Ваш отдел (группа, смена) формировался заново, с кем Вы хотели (не хотели) бы работать вместе?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают														Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						
1	**Елена**		+	-	+		+	+		+		+	+		+	8	1	4	0,62	0,08	0,54
2	**Денис 2**	+		-	+	+	+	+	-	+	-	+	-	+	+	9	4	0	0,69	0,31	0,38
3	**Михаил**					+		+								2	0	11	0,15	0,00	0,15
4	**Наталья**	-	+			+	+	-		+			+		+	6	2	5	0,46	0,15	0,31
5	**Денис 5**	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	13	0	0	1,00	0,00	1,00
6	**Геннадий**		+		+	+		+				+	+		+	7	0	6	0,54	0,00	0,54
7	**Элина**	+	+	-	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	12	1	0	0,92	0,08	0,85
8	**Александр 1**	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	13	0	0	1,00	0,00	1,00
9	**Петр**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
10	**Антон**	+	+	+		+	+	+	+	+		+	+	+	+	12	0	1	0,92	0,00	0,92
11	**Александр 4**		+	+			+		+	+	+		+	+	+	9	0	4	0,69	0,00	0,69
12	**Игорь**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
13	**Виктор**	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	13	0	0	1,00	0,00	1,00
14	**Владимир**		-		+				+	+		+	+	+		6	1	6	0,46	0,08	0,38
Сумма выборов		6	9	5	8	8	9	8	6	10	5	9	10	7	10	110	9	63	0,60	0,05	0,55
Сумма взаимовыб.		2	7	1	4	8	5	7	6	0	5	6	0	7	4	45	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	1	3	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	8	8,46	0,65	0,35	2,95	0,10
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		6	3	5	5	5	4	4	6	3	7	4	2	6	3	48					
ПС		0,46	0,69	0,38	0,62	0,62	0,69	0,62	0,46	0,77	0,38	0,69	0,77	0,54	0,77	0,60	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,08	0,08	0,23	0,00	0,00	0,00	0,08	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,00	0,05	7,86	0,64	7,21	0,54	0,60
С		0,38	0,62	0,15	0,62	0,62	0,69	0,54	0,38	0,77	0,31	0,69	0,69	0,54	0,77	0,55	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		0,25	0,78	0,50	0,67	0,62	0,71	0,58	0,46		0,42	0,67		0,54	0,67	0,57	1,7261	7,86	0,64		
Ад		75%	-	0%	50%	83%	80%	100%	46%	-	50%	71%	-	54%	33%	58%	1,7261				
Sп		2,06	2,25	1,60	1,88	2,62	2,23	2,35	2,37	1,77	2,21	2,38	1,85	2,54	2,13	2,16	Sгр				
МИН В*i*		5		МАКС В*i*		10															
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"														
порог		11,31	9,58	9,58	6,13	4,40	0														
Кол-во в группе		0	3	7	4	0	0														
УБВ		высокий																			

Интерпретация.

Результаты обработки данных опроса 4-5 группы сообщают о средней эмоциональной экспансивности, стремлению установления взаимоотношений её участников. На этот параметр оказывают влияние не участвовавшие в опросе, но присутствующие в опросном листе сотрудники. Их присутствие в опросном листе рекомендовано, так как выявляет отношение к ним других участников группы. Вследствие достаточно большого числа участников, влияние отсутствующих на результаты минимально и будет учтено при интерпретации. Число взаимных выборов в группе по первому критерию говорит о сплочённости группы.

Таблица 76 – Условные названия статуса участников группы 4 критерий 1

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Петр Игорь Владимир	Денис2 Наталья Денис5 Геннадий Элина Александр 4 Виктор	Елена Михаил Антон Александр 1	-	-

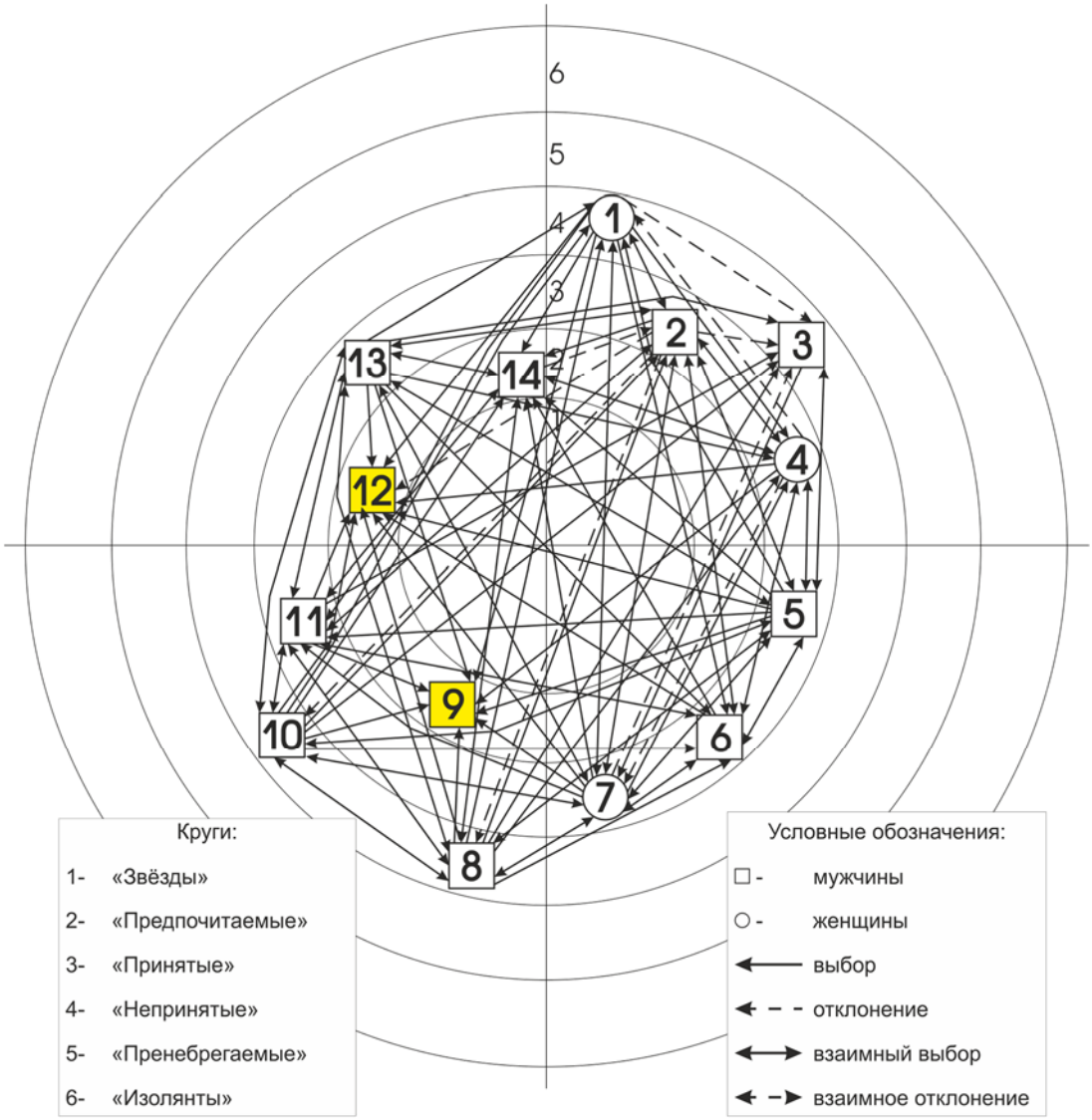

Рисунок 14 - Социограмма, Группа 4-5, критерий 1

На социограмме наглядно представлены группы участников с различным социометрическим статусом: «предпочитаемые» Александр4 и отсутствующие Петр и Игорь. С ними бы хотело работать большинство участников. Четверо в статусе «непринятых»: Михаил, Антон, Елена, Александр1. Остальные семь человек получили статус «принятые». Это определяет уровень благополучие взаимоотношений по количеству

сотрудников с благоприятным статусом, как высокий. Адекватность восприятия своего положения в группе в целом средняя.

При обработке данных по второму критерию, связанному с ответственностью картина меняется. Группа по этому критерию имеет низкую сплочённость, Коэффициент удовлетворённости взаимоотношениями ниже среднего. Выявляется низкий уровень межличностной совместимости. Общий статус сотрудников по данному критерию ниже среднего. Наибольшее число отклонений от коллег получил Антон и Елена. При этом Елену выбирает большее число участников, за счёт чего она сохраняет свой статус в «принятых».

Таблица 77 - Социоматрица группы №4-5, критерий 2: Вам предстоит выполнить очень ответственное задание, от которого зависит ваша работа, карьера и материальный доход с кем бы вы предпочли выполнять (не выполнять) такое важное для вас задание?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают														Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безраз личн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						
1	**Елена**			-							-					0	2	11	0,00	0,15	-0,15
2	**Денис 2**			-	+				-	+	-		-	+		3	4	6	0,23	0,31	-0,08
3	**Михаил**					+		+								2	0	11	0,15	0,00	0,15
4	**Наталья**	-	+							+						2	1	10	0,15	0,08	0,08
5	**Денис 5**	+	+	+	+		+	+								6	0	7	0,46	0,00	0,46
6	**Геннадий**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
7	**Элина**	+		-		+	+									3	1	9	0,23	0,08	0,15
8	**Александр 1**	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	13	0	0	1,00	0,00	1,00
9	**Петр**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
10	**Антон**									+		+	+	+		4	0	9	0,31	0,00	0,31
11	**Александр 4**	-			-	-							+	+	+	3	3	7	0,23	0,23	0,00
12	**Игорь**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
13	**Виктор**			+					+			+	+		+	5	0	8	0,38	0,00	0,38
14	**Владимир**		-							+	-			+		2	2	10	0,15	0,15	0,00
Сумма выборов		3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	3	4	5	3	43	13	127	0,24	0,07	0,16
Сумма взаимовыб.		0	1	1	1	2	0	1	1	0	0	1	0	3	1	7	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		2	1	3	1	1	0	0	1	0	3	0	1	0	0	12	3,31	0,25	0,75	2,47	-0,20
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		8	9	7	9	9	10	10	11	8	9	10	8	8	11	90					
ПС		0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23	0,08	0,38	0,08	0,23	0,31	0,38	0,23	0,24	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	А
ОС		0,15	0,08	0,23	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,00	0,23	0,00	0,08	0,00	0,00	0,07	3,07	0,93	2,14	0,08	0,24
С		0,08	0,15	0,00	0,15	0,15	0,23	0,23	0,00	0,38	-0,15	0,23	0,23	0,38	0,23	0,16	σ	m	Кгр	низкая	
Куд			0,33	0,50	0,50	0,33		0,33	0,08		0,00	0,33		0,60	0,50	0,35	1,0996	3,07	0,93	сплочённость	
Ад		50%	-	0%	50%	33%	20%	0%	8%	-	17%	43%	-	38%	33%	27%	1,0996				
Sп		1,54	1,67	1,44	1,54	1,77	1,23	1,37	1,98	1,38	1,62	1,69	1,38	1,77	1,43	1,56	Sгр				
МИН В*i*		1		МАКС В*i*		5															
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"														
порог		5,27	4,17	4,17	1,97	0,87	0														
Кол-во в группе		0	2	10	2	0	0														
УБВ		средний																			

Таблица 78 – Условные названия статуса участников группы 4 критерий 2

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Петр Виктор	Елена Михаил Денис2 Наталья Денис5 Геннадий Элина Александр 4 Игорь Владимир	Антон Александр 1	-	-

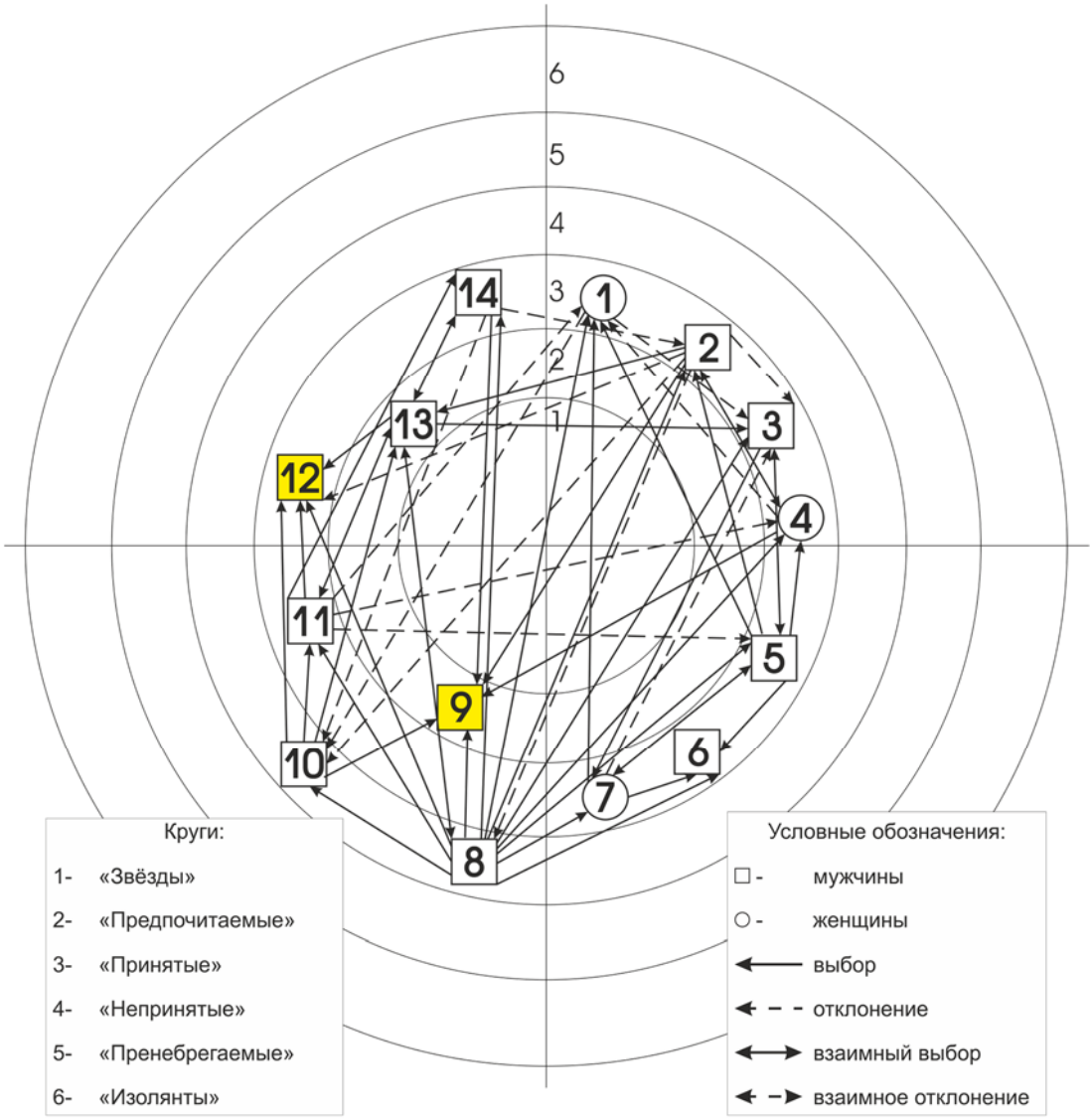

Рисунок 15 - Социограмма, Группа 4-5, критерий 2

А Антон и Александр1, получившие от коллег всего по одному выбору из группы получают статус «непринятые». При этом выборы Александра1 в стиле «выбираю всех!» по всем трём критериям скорее всего являются социальной маской, нежеланием показывать истинное отношение, каким бы

оно не было «хорошим» или «плохим». Большинство голосов получает Виктор, приобретая статус «предпочитаемого» по данному критерию вместе с отсутствующим Петром. Группа делится строго на пары. Взаимных отклонений нет. Активнее всего отклоняет взаимодействие Денис2 и Александр4. Последний успешно кооперируется в пару с «предпочитаемым» Виктором по их взаимному выбору. Что может придавать некоторый вес действиям Александра4 в глазах группы. То же можно сказать про Владимира, предпочитаемого коллегами по первому критерию и имеющего взаимный выбор с Виктором по второму критерию. У Александра1 и Дениса2, а также у Элины и Михаила диаметрально противоположные выборы, что так же говорит о пониженной межличностной совместимости в разрезе рассматриваемого критерия.

Таблица 79 - Социоматрица группы №4-5, критерий 3: Кого бы вы хотели (не хотели) пригласить на встречу Нового года?

№ № пп	Фамилии членов бригады / кто	Кого выбирают														Сумма "+"	Сумма "-"	Сумма безразличн.	ПЭ	ОЭ	ЭЭ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						
1	**Елена**		+			+	+	+		+		+	+		+	8	0	5	0,62	0,00	0,62
2	**Денис 2**				-						-					0	2	11	0,00	0,15	-0,15
3	**Михаил**	+	+			+		+	+	+	+	+	+	+	+	11	0	2	0,85	0,00	0,85
4	**Наталья**	-						-		+			+		+	3	2	8	0,23	0,15	0,08
5	**Денис 5**	+	+	+	+		+	+								6	0	7	0,46	0,00	0,46
6	**Геннадий**		+		+	+		+	+		+	+	+	+	+	10	0	3	0,77	0,00	0,77
7	**Элина**	+	+	-	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	12	1	0	0,92	0,08	0,85
8	**Александр 1**	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	13	0	0	1,00	0,00	1,00
9	**Петр**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
10	**Антон**								+	+		+	+	+	+	6	0	7	0,46	0,00	0,46
11	**Александр 4**	+			+			+	+	+	+		+	+	+	9	0	4	0,69	0,00	0,69
12	**Игорь**															0	0	13	0,00	0,00	0,00
13	**Виктор**	+	+	+				+	+	+	+	+	+		+	10	0	3	0,77	0,00	0,77
14	**Владимир**			+	+				+	+		+	+	+		7	0	7	0,54	0,00	0,54
Сумма выборов		6	7	4	6	5	4	7	7	9	6	8	10	7	9	95	5	83	0,52	0,03	0,49
Сумма взаимовыб.		3	0	4	1	4	3	6	7	0	3	6	0	6	5	31	M	p	q	b	Од
Сумма отклонений		1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	5	7,31	0,56	0,44	3,20	0,04
Сумма взаимооткл		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Сумма безразличн.		6	6	8	6	8	9	5	6	4	6	5	3	6	5	64					
ПС		0,46	0,54	0,31	0,46	0,38	0,31	0,54	0,54	0,69	0,46	0,62	0,77	0,54	0,69	0,52	ПЭгр	ОЭгр	Эгр	Сгр	A
ОС		0,08	0,00	0,08	0,08	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	6,79	0,36	6,43	0,37	0,52
С		0,38	0,54	0,23	0,38	0,38	0,31	0,46	0,54	0,69	0,38	0,62	0,77	0,54	0,69	0,49	σ	m	Кгр	сплочённый	
Куд		0,38		0,36	0,33	0,67	0,30	0,50	0,54		0,50	0,67		0,60	0,71	0,51	1,7394	6,79	0,36		
Ад		50%	-	0%	50%	67%	20%	100%	54%	-	50%	71%	-	54%	33%	50%	1,7394				
Sп		2,15	1,69	2,06	1,75	1,85	2,08	2,27	2,54	1,69	2,00	2,31	1,77	2,31	2,07	2,04	Sгр				
МИН В*i*		4		МАКС В*i*		10															
Статус		"З"	"П"	"Пр"	"Нп"	"Пн"	"Из"														
порог		10,26	8,53	8,53	5,05	3,31	0														
Кол-во в группе		0	3	8	3	0	0														
УБВ		средний																			

При исследовании этой группы по третьему критерию участники группы вновь показывают сплочённость.

Таблица 80 – Условные названия статуса участников группы 4 критерий 3

«звёзды»	«предпочитаемые»	«принятые»	«непринятые»	«пренебрегаемые»	«изоляты»
-	Петр Виктор Владимир	Елена Денис2 Наталья Элина Александр 4 Игорь Антон Александр 1	Михаил Денис5 Геннадий	-	-

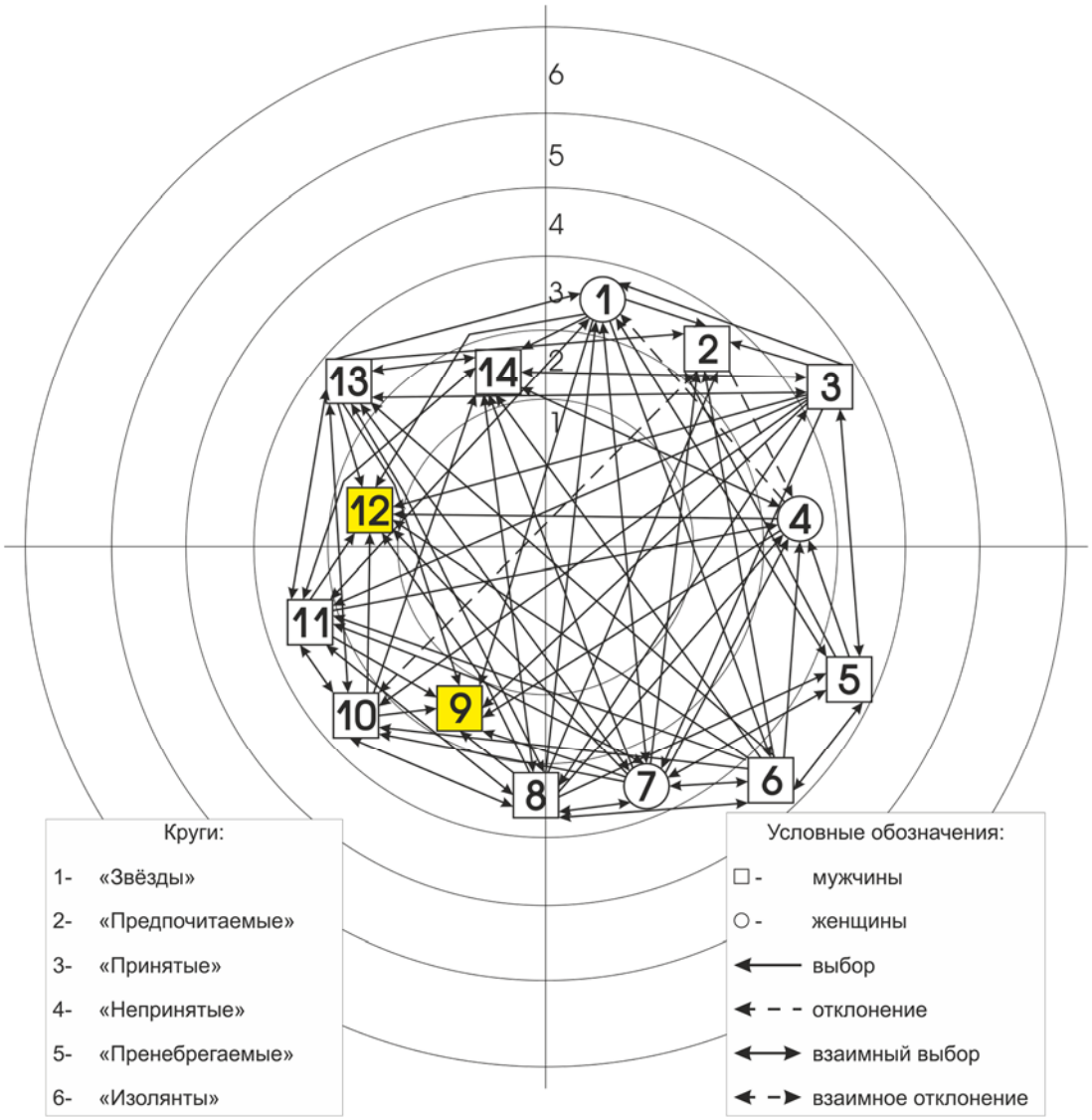

Рисунок 16 - Социограмма, Группа 4-5, критерий 3

Остальные индексы группы по данному критерию схожи с индексами первого критерия. При этом определяется несколько микрогрупп:

1) Денис5, Геннадий, Элина, Александр1;

2) Виктор, Владимир, Александр4, Антон;
3) Другие пары (таблица 18).

Предпочитаемыми по этому критерию являются Виктор и отсутствующие Петр и Игорь. Наименьшее число выборов от коллег по данному критерию получают Михаил, Денис5 и Геннадий. Что может быть связано с особенностями личности в неформальном общении, например, замкнутость и др.

Подводя итог по данной группе необходимо уделить внимание межличностному взаимодействию в условиях повышенной ответственности, напряжённой работы. Очевидно в группе присутствует недоверие, скрываемое за социальными масками, которое может вызывать напряжение и конфликты в ситуации, близко к стрессовой. Авторитетными фигурами в коллективе являются Владимир, Виктор и Петр. Последнего предпочитают по двум из трёх рассматриваемых критериев, несмотря на его отсутствие. При этом Владимиру отдаётся предпочтение в повседневной деятельности и в неформальном общении, а Виктору – при выполнении ответственных и важных задач.

Данные по исследованию мотивационных установок и доминирующих стратегий конфликтного поведения участников группы №4-5

Геннадий

Таблица 81 - Структура смыслообразующих мотивов Геннадия

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	0	6	4	2	2	11	6	17	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	5	5	0	1	5	3	10	9	19	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	1	5	1	1	0	9	2	11	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	3	6	5	2	5	6	13	14	27	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	3	0	3	2	4	1	10	3	13	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	3	4	3	5	2	13	8	21	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	21	15	23	13	22	14	66	42		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11	10	9	13	10	13	6	9	2	14	3	8

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3	10	4	9	3	7	10	1	6	7	5	7	4	8	1	11	5	7

Инновационный индекс	24
Социометрический индекс	16

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. Уровень мотивации достижений средний. Придаёт большое значение взаимоотношениям.

Таблица 82 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Геннадия согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	2,5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Денис2

Таблица 83 - Структура смыслообразующих мотивов Дениса2

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	2	2	6	3	2	4	10	9	19	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	3	0	0	3	2	4	5	7	12	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	4	5	2	2	4	5	10	12	22	ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	5	4	6	4	4	5	15	13	28	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	4	4	1	3	0	1	5	8	13	ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	3	0	5	1	4	1	12	2	14	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	21	15	20	16	16	20	57	51		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	5	10	15	5	12	9	7	12	13	8	2

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4	3	9	9	8	3	9	3	4	10	4	6	6	6	9	9	1	5

Инновационный индекс	22
Социометрический индекс	6

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В результирующей ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 84 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Дениса2 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	3,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6,5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	4,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Денис5

Таблица 85- Структура смыслообразующих мотивов Дениса5

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	0	1	4	0	5	5	9	14	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	3	2	1	5	0	2	4	9	13	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	5	6	3	2	3	5	11	13	24	ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	3	4	3	3	4	2	10	9	19	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	5	2	5	4	4	4	14	10	24	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	2	0	1	4	6	2	9	6	15	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	22	14	14	22	17	20	53	56		
		36		36		37					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	4	11	10	14	9	9	9	13	9	10	6

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4	5	11	7	7	2	5	6	5	6	9	5	5	2	8	6	8	8

Инновационный индекс	14
Социометрический индекс	-5

Ведущая в деятельности собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В результирующей ориентации преобладает ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В категории 'деньги' выявляется ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В коллективе основная ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В труде основная ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. Уровень достижения мотивации достижений низкий. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 86 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Дениса5 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Елена

Таблица 87 - Структура смыслообразующих мотивов Елены

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	2	4	5	5	2	5	9	14	23	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	2	0	0	1	3	6	5	7	12	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	2	6	4	0	2	0	8	6	14	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	6	3	5	3	5	8	16	24	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	4	4	3	4	2	1	9	9	18	В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	4	0	4	1	5	2	13	3	16	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	16	20	19	16	17	19	52	55		
		36		35		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	5	8	8	9	13	14	7	6	16	9	3

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	2	8	8	8	4	10	1	4	8	7	5	7	9	2	8	3	7

Инновационный индекс	22
Социометрический индекс	10

Ведущая в деятельности собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В коллективе основная ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

таблица 88 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Елены согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Михаил

Таблица 89 - Структура смыслообразующих мотивов Михаила

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	5	3	5	4	3	10	13	23	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	5	2	1	2	3	3	9	7	16	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	3	5	1	5	0	13	4	17	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	6	6	2	5	5	12	13	25	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	3	2	5	3	1	1	9	6	15	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	0	3	3	0	5	1	8	4	12	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	15	21	23	13	23	13	61	47		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10	9	13	12	9	8	13	7	4	13	6	4

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8	7	6	7	5	3	8	3	6	8	8	3	7	6	5	10	2	6

Инновационный индекс	18
Социометрический индекс	8

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В категории 'деньги' выявляется ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В коллективе основная ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. Уровень мотивации достижений средний. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 90 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Михаила согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5,5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6,5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Наталья

Таблица 91 - Структура смыслообразующих мотивов Натальи

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	0	0	0	5	0	0	0	5	5	ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2	Коммуникационный	0	0	0	5	5	6	5	11	16	ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	0	4	6	5	0	0	6	9	15	ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4	Кооперативный	0	4	5	0	5	6	10	10	20	В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки
5	Конкурентный	0	0	4	4	0	0	4	4	8	В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	0	4	0	0	6	0	6	4	10	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	0	12	15	19	16	12	31	43		
		12		34		28					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
0	5	6	10	4	6	5	11	9	10	4	4

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
0	0	4	4	0	4	5	5	11	5	8	0	0	11	0	11	0	6

Инновационный индекс	6
Социометрический индекс	5

Ведущая в деятельности собственная потребность в деятельности (процессуальная ориентация). При этом ведущей является В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает В равной степени ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом и ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. В категории 'деньги' выявляется ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В коллективе основная ориентация на труд как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде. В труде основная ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень достижения мотивации достижений низкий. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 92 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Натальи согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	6,5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	4
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7
При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	

Элина

Таблица 93 - Структура смыслообразующих мотивов Элины

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	6	3	6	1	5	1	17	5	22	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	5	2	0	1	5	1	10	4	14	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	4	1	6	1	5	1	15	3	18	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	4	0	6	1	5	6	15	7	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	2	0	6	1	0	1	8	2	10	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	3	6	1	5	1	17	5	22	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	27	9	30	6	25	11	82	26		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17	10	15	15	8	17	5	4	3	7	2	5

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	7	5	4	2	9	7	1	7	7	7	7	6	6	6	11	1	6

Инновационный индекс	34
Социометрический индекс	4

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на получение результата ради самого результата. В результирующей ориентации преобладает ориентация на получение результата ради самого результата. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на получение результата ради самого результата. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 94 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Элины согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	4
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3,5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.

Александр1

Таблица 95 - Структура смыслообразующих мотивов Александра1

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	2	4	4	4	1	11	7	18	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	0	0	2	4	6	8	8	16	В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3	Утилитарно-прагматический	1	1	5	1	3	0	9	2	11	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	2	6	4	3	2	5	8	14	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных
5	Конкурентный	4	6	4	2	2	2	10	10	20	В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все
6	Мотив достижения	4	3	4	3	4	3	12	9	21	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	18	18	21	15	19	17	58	50		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11	8	9	8	10	12	7	8	2	14	10	9

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	4	2	8	10	7	8	2	6	7	6	7	5	10	3	7	4	7

Инновационный индекс	23
Социометрический индекс	11

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его полезности для близких и родных. В категории 'деньги' выявляется В равной степени ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет и ориентация быть не хуже других, быть как все. В коллективе основная ориентация на получение результата ради самого результата. В труде основная В равной степени ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку и ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими. Уровень мотивации достижений средний.Взаимоотношения так же важны, как и цели.

Таблица 96 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Александра1 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	3
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	3,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	5
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	6
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Александр4

Таблица 97 - Структура смыслообразующих мотивов Александра4

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	4	1	6	2	2	2	12	5	17	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	2	0	3	0	3	3	8	3	11	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	3	5	3	0	6	0	12	5	17	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	4	6	3	6	4	13	11	24	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	2	4	6	0	4	0	12	4	16	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	4	5	2	5	1	16	7	23	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	18	18	29	7	26	10	73	35		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12	8	12	13	12	16	5	3	5	11	4	7

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5	2	8	5	6	10	8	3	3	9	6	7	4	6	6	10	4	6

Инновационный индекс	28
Социометрический индекс	7

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 98 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Александра4 согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	4
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	3
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	7
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	6

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.

Антон

Таблица 99 - Структура смыслообразующих мотивов Антона

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	6	1	6	0	2	4	14	5	19	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	4	0	4	1	4	5	12	6	18	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	5	0	6	0	4	0	15	0	15	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	6	3	6	0	4	1	16	4	20	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	4	0	6	1	4	0	14	1	15	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	3	6	0	5	3	15	6	21	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	29	7	34	2	23	13	86	22		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14	12	15	16	14	15	5	6	0	4	1	6

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7	4	5	9	4	7	6	5	6	6	7	6	6	9	4	5	4	8

Инновационный индекс	29
Социометрический индекс	5

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В результирующей ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. В категории 'деньги' выявляется ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В коллективе основная ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет. В труде основная ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 100 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Антона согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	1,5
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	2,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	2
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	2
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	5

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Виктор

Таблица 101- Структура смыслообразующих мотивов Виктора

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	6	0	6	2	1	4	13	6	19	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	6	0	0	1	3	3	9	4	13	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	6	0	5	2	6	3	17	5	22	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	6	0	5	5	3	3	14	8	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	6	0	5	1	0	1	11	2	13	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	6	0	3	1	6	3	15	4	19	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	36	0	24	12	19	17	79	29		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	9	17	14	11	15	6	4	5	8	2	4

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6	6	6	6	6	6	8	1	7	10	6	4	5	6	9	6	1	9

Инновационный индекс	28
Социометрический индекс	0

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В результирующей ориентации преобладает ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. В процессуальной ориентации преобладает ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В категории 'деньги' выявляется ориентация на получение результата ради самого результата. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 102 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Виктора согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	1
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	1,5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	3
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	3
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	3

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.

Владимир

Таблица 103 - Структура смыслообразующих мотивов Владимира

Профиль 1. Соотношение смысловых мотивов в структуре мотивации.

	Мотив	Деньги		Коллектив		Труд		Сумма		Итого	Интерпретация динамического аспекта мотивации
		РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО	РО	ПО		
1	Преобразовательный	3	6	5	2	5	1	13	9	22	ориентация на получение результата ради самого результата
2	Коммуникационный	2	2	1	1	6	0	9	3	12	ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в труде, на помощь другому человеку
3	Утилитарно-прагматический	4	2	6	0	4	0	14	2	16	ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, с трудом не связанных
4	Кооперативный	1	6	6	2	6	1	13	9	22	ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом
5	Конкурентный	2	4	4	2	6	0	12	6	18	ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет
6	Мотив достижения	4	0	6	1	6	1	16	2	18	ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи
	Сумма	16	20	28	8	33	3	77	31		
		36		36		36					

Профиль 2. Распределения мотивов в результирующей и процессуальной ориентации

РО						ПО					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13	9	14	13	12	16	9	3	2	9	6	2

Профиль 3. Определение смыслообразующих мотивов.

Деньги						Коллектив						Труд					
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9	4	6	7	6	4	7	2	6	8	6	7	6	6	4	7	6	7

Инновационный индекс	29
Социометрический индекс	6

Ведущая в деятельности целевая установка, связанная с получением конкретного результата (результирующая ориентация). При этом ведущей является ориентация на получение результата ради самого результата. В результирующей ориентации преобладает ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи. В процессуальной ориентации преобладает ориентация на получение результата ради самого результата. В категории 'деньги' выявляется ориентация на получение результата ради самого результата. В коллективе основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. В труде основная ориентация рассматривать свой труд с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом. Выявляется высокий уровень мотивации достижений. Взаимоотношения менее важны, чем цели.

Таблица 104 - Выявление доминирующих стратегий конфликтного поведения, характерных для Владимира согласно тестированию

Тип I. «Черепаха» – стратегия ухода под панцирь, то есть отказа как от достижения личных целей, так и от ориентации на благоприятные взаимоотношения с окружающими.	2
Тип II. «Акула» – силовая стратегия. Для приверженцев этой стратегии цели очень важны, взаимоотношения – нет. Им неважно, любят ли их. Они считают, что конфликты решаются лишь выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.	5
Тип III. «Медвежонок» – стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели – нет. Такие люди хотят, чтобы их принимали, любили, ради чего жертвуют целями.	4
Тип V. «Сова» – стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников.	5
Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.	7

При конфликте интересов ведущая стратегия: Тип IV. «Лиса» – стратегия компромисса. Умеренно важны и цели, и взаимоотношения; такие люди готовы отказаться от части целей, чтобы сохранить взаимоотношения.

Социально-психологическое исследование коллектива выполнено специалистом самостоятельно. Рекомендации указаны в интерпретации данных социометрии.

«_*20*_» _____*февраля*_____ 2018 г. _____*Мальцев Д. Н.*