

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МОРСКОЙ ИНСТИТУТ

Н.К. Гриненко

ЛИДЕРСТВО И ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СУДОВЫМ ЭКПАЖЕМ

Учебно-методическое пособие

к проведению практических занятий по дисциплине
для студентов очной и заочной форм обучения специальности
26.05.06 – Эксплуатация судовых энергетических установок
специализация – Эксплуатация главной судовой двигательной установки



Севастополь
СевГУ
2023

УДК [005.322:316.46]:347.793](076.5)

ББК 88.52:39.471п-5*я73

Г85

Рецензент:

Е.В. Хромов – канд. техн. наук, доцент кафедры ЭМСС

Гриненко Н.К.

Г85 **Лидерство и основы управления судовым экипажем: учебно-методическое пособие к проведению практических занятий по дисциплине для студентов очной и заочной форм обучения специальности 26.05.06 – Эксплуатация судовых энергетических установок, специализация – Эксплуатация главной судовой двигательной установки / Н. К. Гриненко ; Севастопольский государственный университет, Морской институт. – Севастополь : СевГУ, 2023. – 45 с. – Текст : электронный.**

Предназначено для студентов очной и заочной форм обучения Севастопольского государственного университета Морского института, специальности 26.05.06 – Эксплуатация судовых энергетических установок.

Рассматриваются вопросы психологического взаимодействия между членами экипажа судна, роль индивидуума в составе экипажа, а так же вопросы лидерства и управления экипажем в различных условиях, включая экстремальные.

Рекомендовано в качестве учебно-методического пособия к проведению практических занятий по дисциплине «Лидерство и основы управления судовым экипажем» для студентов очной и заочной форм обучения специальности 26.05.06 – Эксплуатация судовых энергетических установок, специализация – Эксплуатация главной судовой двигательной установки.

Выполнение практических занятий направлено на изучение следующих компетенций:

- универсальные. УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.
- профессиональные. ПК-14 - Способен применять навыки руководителя и работы в команде. ПК-26 - Способен применять приемы элементарной первой помощи. ПК-28 - Способен применять методы эффективного управления ресурсами: 1. Для выделения, распределения и установления очередности использования ресурсов; 2. Для эффективной связи на судне и на берегу; 3. Для принятия решения с учетом опыта работы в команде; 4. Для уверенного руководства, включая мотивацию; 5. Для достижения и поддержания информированности о ситуации. ПК-29 - Способен принимать решения: 1. Для оценки ситуации и риска; 2. Для выявления и рассмотрения выработанных вариантов; 3. Для выбора курса действий; 4. Для оценки эффективности результатов.

УДК [005.322:316.46]:347.793](076.5)

ББК 88.52:39.471п-5*я73

Рассмотрено и рекомендовано к изданию на заседании кафедры «Энергоустановки морских судов и сооружений», протокол № 1 от 31 августа 2023 г.

© Гриненко Н.К., 2023
© ФГАОУ ВО «Севастопольский
государственный университет», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Практическое занятие «Психическая структура личности»	5
2. Практическое занятие «Мотивация личности и управленческая деятельность».....	14
3. Практическое занятие «Судовой экипаж как социальная группа»....	20
4. Практическое занятие «Депривация и психологическая усталость членов экипажа».....	28
5. Практическое занятие «Индивидуально-психологические свойства личности и их учет в управленческой деятельности на морском транспорте».....	32
Литература.....	45

ВВЕДЕНИЕ

Целью методических указаний является закрепление студентами теоретических знаний по дисциплине **«Лидерство и основы управления судовым экипажем»** и получение навыков их практической реализации.

Содержание методических указаний базируется на требованиях конвенции ПДНВ с Манильскими поправками разделов: А-III/1. Функция: Управление операциями судна и забота о людях на судне на уровне эксплуатации; А-III/2 Функция: Управление операциями судна и забота о людях на судне на уровне управления.

Занятия проходят в форме семинаров, которые предусматривают самостоятельную или с участие преподавателя проработку студентами отдельных тем и проблем в соответствии с содержанием учебной дисциплины и обсуждение результатов у этого изучения, представленных в виде тематических дискуссий, анализа ситуации, сообщений, докладов, и т.д.

В ходе занятий предусматривается просмотр и обсуждение тематических ситуационных фильмов, отражающих морскую практику в указанном аспекте.

Методические указания содержат тесты, позволяющие студентам определить, с психологической точки зрения, свои особенности как индивидуума, как члена экипажа судна и как лидера/руководителя коллектива.

Каждое практическое занятие имеет контрольные вопросы, которые помогут студенту при подготовке к занятию.

В ходе практических занятий может использоваться справочная литература.

На финише практических занятий происходит тестирование студентов с использованием программного комплекса оценки знаний **«Дельта-тест»** (вопросы приведены ниже). Идентификатор теста **SGU_10**. Вид проверки: Функция "Эксплуатация судна и забота о людях". Наименование теста: **ВМХ-30** Навыки лидерства и работа в команде.

1. Практическое занятие

ПСИХИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ЛИЧНОСТИ

Цель занятия: выявить у конкретного индивидуума особенности психической структуры его личности.

В ходе практического занятия происходит тестирование студентов.

Ключи к тестам умоются у преподавателя.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Психика – внутренний, субъективный мир человека. Его мысли, чувства и переживания, настроения и отношения, планы и мечты, ожидания и взгляды.

Психология – изучает закономерности возникновения, развития и функционирования психики и психической деятельности человека и групп людей.

Психология управления – раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности.

Личность – человек, развивающийся в обществе и вступающий во взаимодействие и общение с другими людьми.

Психическая структура личности – это целостная модель, система качеств и свойств, которая полно характеризует психологические особенности личности

Психические составляющие личности:

- самосознание;
- направленность личности;
- темперамент и характер;
- психические процессы и состояния;
- способности и задатки;
- психический опыт личности.

Управление – *это* деятельность, направленная на упорядочение, сохранение и совершенствование объекта управления (экипажа судна).

Объект управления – это отдельная личность или группа людей (экипаж судна), на которую оказывается управленческое воздействие.

Субъект управления – это руководитель (капитан, старший помощник, старший механик и др.), коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие.

Процесс управления – это воздействия субъекта управления на объект с целью изменения его состояния или формы.

Детерминация – в психологии это первопричина, взаимосвязь и взаимовлияние психических явлений и порождающих их факторов

Микросреда личности – среда, с которой непосредственно взаимодействует личность в процессе социальной деятельности.

Стереотипы – своего рода матрицы, образцы восприятия и поведения для наиболее часто повторяющихся ситуаций

Роль – это способ поведения, задаваемый индивидуумом и обществом.

Рольевое поведение – это конкретное использование человеком социальной роли.

Социальный статус – это положение субъекта в системе межличностных отношений, которое определяет его обязанности, права и привилегии.

Тест 1. ДОСТАТОЧНО ЛИ ВЫ АКТИВНЫ?

Цель: выявить уровень активности личности.

Условия проведения: Большинство из нас в состоянии оценить степень активности и проявлять ее в соответствии с собственной оценкой. В то же время есть много людей, которых природа наделила большой жизненной активностью, но они не реализуют ее и даже не знают о ее существовании. Ответьте на вопросы этого теста – и вы подтвердите свое мнение о себе либо откроете что-то новое. На вопросы 1, 2, 6 - 13 можно отвечать «да» или «нет», а вопросы 3, 4, 5 требуют от вас выбора одного из имеющихся вариантов ответа.

Вопросы:

1. Убеждены ли вы в позитивном значении «школы жизни» для развития человека и для достижения определенных позиций в обществе?

2. Хорошо ли вы себя чувствуете в атмосфере борьбы, соревнования, достижения замыслов?

3. Какую из функций современных политических лидеров вы считаете наиболее важной:

а) реализация практических задач;

б) деятельность, направленная на защиту человеческого достоинства и прав сограждан.

4. Наша деятельность должна быть регламентирована:

а) религиозными положениями;

б) идеями прекрасного;

в) материальными соображениями;

г) всеобщим благосостоянием.

5. Выбирая себе друга, вы бы выбрали:

а) человека предприимчивого, работающего, наделенного практическим умом;

б) человека думающего, мечтательного, оторванного от действительности;

в) человека со способностями руководителя и организатора.

6. Достаточно ли бывает у вас энергии, чтобы преодолеть встречающиеся на пути трудности?

7. Считаете ли вы, что мы можем радоваться жизни в такое активное время?

8. Любите ли вы смотреть на огонь?

9. Родились ли вы под одним из названных знаков зодиака: Овен, Лев, Стрелец?

10. Легко ли вы переносите отказ, даже если знаете, что вашу просьбу выполнить невозможно?

11. Разговорчивы ли вы?

12. Живете ли вы по принципу, что каждая дорога ведет к цели?

13. Любите ли вы действия, требующие быстроты?

Тест 2. ПРОБИВНАЯ СИЛА

Цель: выявить насколько личность обладает пробивной силой при решении вопросов и достижении поставленных целей

Условия проведения: Мы часто пользуемся этим определением. Иногда с уважением, ведь именно эта «пробивная сила» позволяет людям легче реализовывать их планы, намерения либо идеи, быстрее достигать цели, к которой стремятся. Хуже, конечно, если этой целью является желание скорее получить много денег, льгот, продвижение по службе, не опирающееся на способности, знания, солидные результаты своей работы. Мы часто ошибаемся, оценивая себя: эгоист думает, что он альтруист; человек со «стальными» нервами считает себя деликатным, нежным, как мимоза. Как вы думаете, обладаете ли вы «пробивной силой»? Может быть, вы себя недооцениваете или

переоцениваете в этом смысле? Из трех ответов – «а», «б», «в» – выберите тот, который соответствует вашему одобрению или осуждению.

Вопросы:

Пофантазируйте. Что это:



а) огни поезда, который как раз от вас ушел;

б) маска с отверстием для глаз;

в) глаза, которые видят в темноте.

2. Если бы вы могли работать в авиации, кем бы вы хотели быть:

а) стюардом на борту;

б) пилотом пассажирского самолета;

в) диспетчером на аэродроме, поддерживающим связь с самолетами в воздухе.

3. Представьте себе, что вам предложили сделать проект интерьера конторы или цеха так, чтобы там было приятно и хорошо работать. По вашему мнению, какой цвет должен преобладать в таком помещении:

а) светло-голубой, бледно-зеленый, розовый;

б) красный или желтый;

в) темно-зеленый, синий.

4. Что больше всего необходимо, чтобы двинуться в одиночестве на штурм вершины Нангапарбат в Гималаях:

а) немного сумасшествия;

б) отличная физическая форма;

в) уверенность в себе.

5. Идете в театр на спектакль, который очень хотите увидеть. Оказывается, что билетов в кассе уже нет. Что вы делаете:

а) злитесь, что не купили билетов раньше;

б) пробуете войти как-то без билета, на это есть способы;

в) смеетесь в душе над отходящими от кассы, вы уже давно купили билеты во время предварительной продажи.

6. Звонок, вы открываете дверь, перед вами стоит неряшливо одетый мужчина, с застенчивой улыбкой просит вас помочь: он как раз вышел из больницы и просит одолжить ему немного, так как у него нет денег на билет домой. Что вы делаете:

- а) вы не умеете отказать в таких случаях, может быть, ему действительно нужна помощь;
- б) захлопываете дверь перед носом мужчины, говоря, что вы думаете о таких обманщиках и вымогателях;
- в) если показал бы выписку из больницы, можно, и дали бы пару рублей.

Тест 3. ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКИ ТИПА ЛИЧНОСТИ

(на основе наблюдения элементов поведения)

Концептуальное описание характеристик.

Психометрия – практическая система анализа типологии личности. Она позволяет:

- 1) определить форму (или тип) личности интересующего Вас человека;
- 2) дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения человека на быденном, понятном каждому языке;
- 3) составить сценарий поведения для каждой формы личности в типичных ситуациях.

Психометрия, как система, сложилась в США. Автор этой системы Сьюзен Деллингер – специалист по социально-психологической подготовке управленческих кадров.

В качестве обобщенных *категорий наблюдения* для экспресс-диагностики используются:

- 1) внешний вид (стиль одежды, соответствие его ситуации, прическа, опрятность и т.п.);
- 2) рабочее место;
- 3) речь (логичность, уверенность, эмоциональность, громкость и т.п.);
- 4) язык тела (характер позы, походки, жестов и т.п.);
- 5) психологические особенности поведения (стремление к лидерству, общительность, доминантность, эмоциональная чувствительность, дисциплинированность и т.п.).

Ознакомившись с основными категориями наблюдений, необходимо, следя за поведением интересующего Вас человека, фиксировать частоту появлений указанных категорий в его поведении. Таким образом, Вы сможете определить

его тип сначала предварительно. Более точный диагноз требует длительного наблюдения и анализа. С этой целью необходимо заполнить таблицу.

Содержание категорий наблюдения типа личности

Квадрат	Треугольник	Прямоугольник	Круг	Зигзаг
Внешний вид мужчины				
Консервативный, опрятный, чисто выбрит	Модный, дорогие вещи, соответствует ситуации	Меняющийся, неопрятный, не в тон ситуации	Неофициальный, небрежный, молодежавый	Растрепанный, неряшливый, демонстративный
Внешний вид женщины				
Сдержанный, неяркий, худощавые	Элегантный, дорогие вещи, ухоженный	Меняющийся, сумасбродный, не в тон ситуации	Неофициальный, женственный, полные	Разнообразный, небрежный, экстравагантный
Рабочее место				
Каждая вещь на своем месте	Символы статуса и успеха	Беспорядок или эклектика	Уютная (домашняя) обстановка	Запущенность или демонстративность
Речь				
Логичная, последовательная, ясная, сухая, монотонная, медленная, высокий голос, речевые штампы, профессиональная терминология	Логичная, ясная, краткая, уверенная, властная, четкая, эмоциональная, быстрая, громкий высокий голос, остроты, жаргон	Неуверенная, неясная, сбивчивая, эмоциональная «паузы нерешительности» скороговорка, высокий срывающийся голос, междометия, вопросы, слова-паразиты	Непоследовательная, отклонения от главной темы, плавная, эмоциональная успокаивающая скорее медленная, расслабляющая, сочный голос, комплименты, восторженные оценки, «мь» предпочтительнее «я»	Непоследовательная ассоциативная, яркая, быстрая, образная, эмоциональная, зажигательная, восторженные оценки, богатая лексика, остроты
Язык тела				
Скованная, напряженная поза («зажатость»), рассчитанные движения, точные, скупые жесты, медленная, «солидная» походка, бесстрастное лицо, деланный или «нервный» смех,	Ненапряженная поза, плавные, уверенные движения, широкие, выразительные жесты, уверенная энергичная походка, сжатые губы, пронзительный взгляд, властное	Неуклюжий, резкие, отрывистые, нервные движения, неуверенные, незаконченные жесты, неуверенная, меняющаяся походка, бегающий взгляд,	Расслабленная поза, свободные, плавные движения, доброжелательная улыбка, частые кивки головой в знак поддержки, минимальная социальная дистанция, жизнерадостная	Ненапряженные быстро меняющиеся позы, быстрые, плавные движения, оживленная жестикуляция, стремительная походка, живая мимика, манерность

потение	рукопожатие	хихиканье, быстро краснеет	походка, подчеркнуто доброжелатель- ное приветствие	
Основные психологические характеристики поведения				
Организо- ванность, пунктуальность, строгое соблюдение правил, инструкций, аналитичность, внимательность к деталям, ориентация на факты, пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность, практичность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие, профессиональ- ная эрудиция, слабый «политик», узкий круг друзей и знакомых	Лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу, прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность, импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску, высокая работоспособ- ность, буйность, буйные развлечения, нетерпеливость, великолепный «политик», остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей	Изменчивость, непоследователь- ность, неопреде- ленность, возбужденность, любопытность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость, нервозность, быстрые, резкие колебания настроения, избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуаль- ность, новые друзья, имитация поведения других людей («примеривание ролей»), тенденция к простудам, травмам, дорожно- транспортным происшествиям	Высокая потребность в общении, контактность, доброжелатель- ность, забота о других, щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция, спокойствие, склонность к самообвинению (и меланхолии), эмоциональная чувствительность, доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность слабый «политик», болт- ливость, способность уговаривать и убеждать других, сентименталь- ность, тяга к прошлому, склонность к общественной деятельности, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых	Жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция, одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее, позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосред- ственность, непрактичность, импульсивность, непостоянство настроения, поведения и отношений, стремление работать в одиночку, отвращение к бумажной работе «душа компании», остроумие, безалаберность в финансовых вопросах, небольшой круг друзей

Обработка результатов.

По каждой категории наблюдения делаются пометки: реализуется она или нет у конкретного человека. После этого определяется общая сумма проявлений элементов поведения и психических особенностей для каждого типа личности (сумма по каждой колонке). Тот тип, для которого зафиксировано больше элементов, является доминирующим для данного человека. Далее, используя таблицу интерпретаций, производится интерпретация результатов.

Тест 4. ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК

Е. КЛИМОВА

Инструкция. Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете выполнять любую работу из перечисленных ниже. Однако если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, то какой вид деятельности Вы бы предпочли? Ниже предложено 20 пар утверждений, обозначенных индексами а и б, раскрывающих в краткой форме различные виды деятельности. Внимательно прочитав оба утверждения, знаком «+» отметьте то из них, которое привлекательно для Вас. Можно поставить два знака «+», что отражает еще большую привлекательность данного вида деятельности. Если же оцениваемая работа очень нравится Вам – поставьте три знака «+». Знаком «-» отметьте занятие, которое Вам не нравится. И в этом случае можно ставить два знака «-», а если вид деятельности очень не нравится – то три знака «-».

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1а. Ухаживать за животными	или	1б. Обслуживать машины
2а. Помогать больным людям, лечить их	или	2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин
3а. Участвовать в оформлении книг, плакатов, журналов	или	3б. Следить за состоянием и развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (древесину, ткань, металл, пластмассу и др.)	или	4б. Доводить товары до потребителя (рекламировать)
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи	или	5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты)
6а. Содержать животных	или	6б. Тренировать товарищей (или младших школьников) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных)
7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты)	или	7б. Управлять подъемным краном, трактором, тепловозом и т. п.
8а. Сообщать (разъяснять) людям какие-либо сведения (в справочном бюро, на экскурсии)	или	8б. Художественно оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов)
9а. Ремонтировать вещи (одежду, технику), жилище	или	9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	или	10б. Выполнять вычисления, расчеты

11а. Выводить новые сорта растений	или	11б. Конструировать, проектировать новые виды изделий (машины, одежду, дома и т. п.)
12а. Разрешать споры, предупреждать ссоры, убеждать, разъяснять, поощрять, наказывать	или	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок)
13а. Участвовать в работе кружков художественной самодеятельности	или	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Налаживать медицинские приборы, аппараты	или	14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах и т. п.
15а. Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и т.п.	или	15б. Художественно описывать, отображать события (наблюдаемые или представляемые)
16а. Выполнять лабораторные анализы в больнице	или	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены или помещения, поверхность изделий	или	17б. Осуществлять монтаж зданий или сборку машин, приборов
18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших товарищей (в театры, музеи), экскурсии, туристические походы и т. п.	или	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания	или	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада	или	20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телетайпе и др.)

ЛИСТ ОТВЕТОВ

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Контрольные вопросы:

1. Психологическая структура личности
2. Управленческая деятельность и ее закономерности
3. Детерминация человеческого поведения
4. Социальные стереотипы.
5. Микро и макро среда личности.
6. Надежность профессиональной деятельности
7. Проблема человеческого фактора
8. Управление персоналом в международных и национальных нормативных документах.

2. Практическое занятие

МОТИВАЦИЯ ЛИЧНОСТИ И УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Цель занятия: оценка мотивации личности и ее влияние на экипаж судна.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Мотив личности – это то, что побуждает человека к деятельности, направляя его на удовлетворение определенной потребности.

Мотивы могут быть:

- **органические** – направлены на удовлетворение естественных потребностей организма и связаны с ростом, самосохранением и развитием организма;

- **функциональные** – удовлетворяются с помощью разного рода культурных форм активности, например занятия спортом;

- **материальные** – побуждают человека к деятельности, направленной на создание предметов домашнего обихода, различных вещей и инструментов;

- **социальные** – порождают различные виды деятельности, направленные на то, чтобы занять определенное место в обществе, получить признание и уважение;

- **духовные** – лежат в основе тех видов деятельности, которые связаны с самосовершенствованием человека.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом;

Понятие «мотивация» имеет двойной смысл:

- это система факторов, влияющих на поведение человека (потребности, мотивы, цели, намерения и др.),

- характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне

Стиль управления – возникающие характеристики взаимодействия руководителя с экипажем судна, которые формируются под влиянием объективных и субъективных условий, а также индивидуальных психологических характеристик личности лидера.

Основные стили управления

- демократический;
- либеральный;

- авторитарный;
- тоталитарный;
- гибкий.

Тест 1. УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

1. Думаю, что успех в жизни, скорее зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле важнее его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считали (считают) меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Мои родители слишком строго контролировали меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнения в успехе вынуждают меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы не в мою пользу.
17. Я не усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не одобряют моих товарищей.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Оценка результата.

В один балл оцениваются ответы «да» на вопросы 2,6,7,8,14,16,18,19,21,22 и ответы «нет» на вопросы 1,3,4,5,9,10,11,12,13,15,17,20.

Тест 2. ЛИДЕР ВО МНЕ

Цель: выявить уровень развития лидерских качеств личности.

Условия проведения: Ответьте на вопросы данного теста «да» или «нет»; допустимы ответы «не знаю» или «не уверен».

Вопросы:

1. Если некое авторитетное лицо публично высказывает мнение, которое я считаю неверным, я постараюсь, чтобы присутствующие выслушали и мою точку зрения.
2. В детстве меня частенько называли непослушным ребенком.
3. Убежден, что окружающий мир может быть улучшен.
4. Не люблю, когда друзья и родные пытаются меня опекать, досаждают советами.
5. В ситуациях, требующих серьезного решения, я не склонен к долгим колебаниям.
6. По-моему, большинство общественно-политических проблем возникает из-за недостаточной твердости ответственных руководителей.
7. Я не смущаюсь, если мне приходится кого-то упрекать.
8. Если с каким-то делом невозможно справиться одному, то для его выполнения мне нужны помощники, а не советчики.
9. В спорах всегда стараюсь оставить за собой последнее слово.
10. Считаю, что никакой прогресс немислим без стремления людей к превосходству над другими.
11. Часто мне приходится брать на себя ответственность, потому что другие недостаточно решительны.
12. Не верю в абсолютное равноправие в супружеских отношениях, в своей семье предпочитаю быть главой.
13. Когда в гостях никто не решается взять с блюда последний кусок торта, я спокойно могу это сделать.
14. Люблю быть в центре внимания.
15. В своей карьере готов смириться с ролью подчиненного только как с временной.

Тест 3. МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(методика К. Замфир в модификации А. А. Реана)

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Напомним, что о внутренней мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Лист ответов

	1	2	3	4	5
Мотив	в очень незначительной мере	в незначительной мере	в не большой, но и не малой мере	в большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по службе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					

5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов.

После заполнения листа ответов подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

$$ВМ = (6+7)/2$$

$$ВПМ = (1+2+5)/3 \quad ВОМ = (3+4)/2$$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация данных.

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$$ВМ > ВПМ > ВОМ \text{ и } ВМ = ВПМ > ВОМ.$$

Наихудшим мотивационным комплексом является тип $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Например, нельзя два нижеприведенных мотивационных комплекса считать абсолютно одинаковыми:

ВМ	ВПМ	ВОМ
1	2	5
2	3	4

Оба они относятся к одному и тому же неоптимальному типу: $ВОМ > ВПМ > ВМ$. Однако видно, что в первом случае мотивационный комплекс личности значительно негативнее, чем во втором. Во втором случае по сравнению с первым имеет место снижение показателя внешней отрицательной мотивации и повышение показателей внешней положительной и внутренней мотивации.

По нашим данным, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса педагога (положительная значимая связь, $r = +0,409$). Иначе говоря, удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. Кроме того, нами установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога (связь значимая, $r = -0,585$). Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

Контрольные вопросы:

1. Что такое мотив?
2. Что такое мотивация?
3. Обеспечение управленческой деятельности на морском транспорте.
4. Межличностные отношения.
5. Стил ь управления экипажем.

3. Практическое занятие

СУДОВОЙ ЭКИПАЖ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА

Цель занятия: роль индивидуума в составе судового экипажа.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Судовой экипаж – коллектив людей, обслуживающих судно под руководством капитана.

Судовые экипажи объединяют людей в иерархию, в которой находится начальник корабля – капитан, его помощники, старший механик, младший офицерский состав (второй механик, вахтенный механик) и рядовой состав (мотористы, матросы).

Экипаж судна – рабочая команда (по сути, сравнительно небольшая группа людей), которая стремится к достижению общей цели (общая цель – заработать, но для этого нужно выполнить другую цель – вовремя перевезти требуемый груз, выловить требуемое количество рыбы и т.д.).

Экипаж судна отличается частотой взаимодействия всех его членов в течение достаточно длительного периода времени.

Группа – совокупность людей, объединённых любым признаком:

- **общим пространством и временем существования,**
- **общей деятельностью,**
- **общей социальной и классовой принадлежностью,**
- **общими экономическими, этническими, психологическими и пр. характеристиками**

Группы подразделяют на:

Условные – произвольная группировка людей, объединённых по какому-то общему признаку, используемая в различных видах статистического анализа (признаками могут быть возраст, пол, профессиональная принадлежность, уровень образования и др.).

Реальные – группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности;

Лабораторные (или искусственные) – группы, которые произвольно создаются исследователями в интересах их научного изучения.

Естественные – всё «остальное» многообразие групп, которые создаются «естественным» путём и функционируют в реальных жизненных ситуациях.

Большие – «макро»-группы, разнообразные по своему происхождению (классы, этносы (или нации), политические и общественные организации, религиозные конфессии, большие предприятия, толпы и др.).

Устойчивые (или организованные) – большие группы, характеризующиеся тремя признаками:

- а) длительностью существования (классы, нации и пр.);
- б) наличием специфических регуляторов поведения, которых нет в малых группах, – нравов, обычаев, традиций;
- в) наличием специфического языка, диалекта, слэнга.

Становящиеся – группы, находящиеся на разных стадиях развития, включая непродолжительно существующие группы (попутчики в небольшом путешествии и др.).

Развитые – группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, высокоразвитой системы отношений, сплочённости и пр.

Малые – небольшие по составу общности (2 - 40 человек), члены которых вступают в частые непосредственные контакты друг с другом, объединены общей совместной деятельностью.

Малые группы подразделяются на:

Формальные – заданная извне группа, имеющая официальный статус (например, коллектив фирмы).

Неформальные (или неофициальные) – группы, которые образуются спонтанно, на основе личных предпочтений, не имеют официального общественного статуса (например, компания друзей).

Закрытые – доступ людей в которые ограничен и такие группы практически непроницаемы для влияния общества (закрытые клубы).

Открытые – группы, «открытые» для доступа людей и взаимодействия с другими группами.

Группы членства – группы, для вхождения в которые необходим определенный статус.

Референтные группы (от англ. reference – компетенция, ссылка) – группы лиц, рассматриваемых как эталон (поведение, образование, внешности), на которые ориентируются другие люди.

Структура группы может быть **формальная** и **неформальная**.

Формальная структура – строение группы заданное определенным штатным расписанием, должностными обязанностями сотрудников и т.д. Формальная структура может быть только **в официальных группах**.

Неформальная структура – структура взаимодействия, которая возникает спонтанно в результате межличностного общения членов группы.

Тест 1. ГРУППОВЫЕ РОЛИ

Инструкция.

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

А. Я быстро нахожу новые возможности.

Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.

В. У меня много новых идей.

Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.

Д. Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.

Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

3. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнить работу, как только ее план нужно приводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, предлагая что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

3. Хотя меня интересуют все точки зрения, я, не колеблясь, могу принять решение собственное, если это необходимо.

5. Я получаю удовольствие от своей работы, потому что:

А. Мне нравится анализировать ситуации и искать правильный выбор.

Б. Мне нравится находить практические решения проблемы.

В. Мне нравится чувствовать, что я влияю на установление хороших взаимоотношений.

Г. Мне приятно оказывать сильное влияние при принятии решений.

Д. У меня есть возможность встречаться с людьми, которые могут предложить что-то новое.

Е. Я могу добиться согласия людей по поводу хода выполнения работы.

Ж. Мне нравится сосредотачивать собственное внимание на выполнении поставленных задач.

З. Мне нравится работать в области, где я могу применять свое воображение и творческие способности.

6. Если я неожиданно получил трудное задание, которое надо выполнить в ограниченное время и с незнакомыми людьми:

А. Я буду чувствовать себя загнанным в угол, пока не найду выход из тупика и не выработаю свою линию поведения.

Б. Я буду работать с тем, у кого окажется наилучшее решение, даже если он мне не симпатичен.

В. Я попытаюсь найти людей, между которыми я смогу разделить на части это задание, таким образом уменьшив объем работы.

Г. Мое врожденное чувство времени не позволит мне отстать от графика.

Д. Я верю, что буду спокойно, на пределе своих способностей идти прямо к цели.

Е. Я буду добиваться намеченной цели вопреки любым затруднительным ситуациям.

Ж. Я готов взять осуществление работы на себя, если увижу, что группа не справляется.

З. Я устрою обсуждение, чтобы стимулировать людей высказывать новые идеи и искать возможности продвижения к цели.

7. Что касается проблем, которые у меня возникают, когда я работаю в группе:

А. Я всегда показываю нетерпение, если кто-то тормозит процесс.

Б. Некоторые люди критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и мне не хватает интуиции.

В. Мое желание убедиться, что работа выполняется на самом высоком уровне, вызывает недовольство.

Г. Мне очень быстро все надоедает и я надеюсь только на одного-двух человек, которые могут воодушевить меня.

Д. Мне трудно начать работу, если я четко не представляю своей цели.

Е. Иногда мне бывает трудно объяснить другим какие-либо сложные вещи, которые приходят мне на ум.

Ж. Я понимаю, что я требую от других сделать то, что сам сделать не могу.

З. Если я наталкиваюсь на реальное сопротивление, то мне трудно четко изложить мою точку зрения.

Таблица ответов.

Вопрос	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Обработка (интерпретация) результатов.

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.

2. Найдите сумму баллов по каждому из I - VIII столбцов.

3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе

4. Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль – председатель; II роль – формирователь; III роль – генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль - организатор работы; VI роль - организатор группы; VII роль – исследователь ресурсов; VII I роль – завершитель.

«Образец-ключ» для обработки и интерпретации ответов.

Роли Вопрос	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	Ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	В	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								



Рис. 1. Характеристика ролей в управленческой команде

Тест 2. УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ ВЛИЯТЬ НА ДРУГИХ?

Цель: выявить индивидуально уровень влияния личности на других.

Условия проведения: основа основ в руководстве коллективом – умение влиять на окружающих. Но есть ли у вас такая способность, можете ли вы повести людей за собой или вам надо тщательно развивать эту черту характера? Помочь в поисках ответа на этот вопрос призван приводимый ниже тест. Отвечать на вопросы теста можно либо «да», либо «нет».

Вопросы.

1. Способны ли вы представить себя в роли актера или политического деятеля?
2. Раздражают ли вас люди, одевающиеся и ведущие себя экстравагантно?
3. Способны ли вы разговаривать с другим человеком на тему своих личных переживаний?
4. Немедленно ли вы реагируете, когда замечаете малейшие признаки неуважительного отношения к своей особе?
5. Портится ли у вас настроение, когда кто-то добивается успеха в той области, которую вы считаете для себя самой важной?
6. Любите ли вы делать что-то очень трудное, чтобы продемонстрировать окружающим свои незаурядные возможности?
7. Могли бы вы пожертвовать всем, чтобы добиться в своем деле выдающегося результата?
8. Стремитесь ли вы к тому, чтобы круг ваших друзей был неизменен?
9. Любите ли вы вести размеренный образ жизни со строгим распорядком всех дел и даже развлечений?
10. Любите ли вы менять обстановку у себя дома или переставлять мебель?
11. Любите ли вы пробовать новые способы решения старых задач?
12. Любите ли вы дразнить слишком самоуверенных и заносчивых людей?
13. Любите ли вы доказывать, что ваш начальник или кто-то, весьма авторитетный, в чем-то не прав?

Контрольные вопросы:

1. Социальные роли
2. Этапы развития социальной группы
3. Адаптация в морских экипажах
4. Неформальные структуры в морских экипажах

4. Практическое занятие

ДЕПРИВАЦИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТАЛОСТЬ

ЧЛЕНОВ ЭКИПАЖА

Целью занятия является определение психологической усталости индивидуума и его возможности контролировать себя.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Депривация– это определенное состояние психики, при котором личность не может удовлетворить свои основные потребности

Виды депривации:

1. Сенсорная – результат отсутствия поступления **новых ощущений** к органам чувств.

2. Когнитивная (информационная) – результат отсутствия поступления **новых знаний** .

3. Социальная – лишение человека его роли в социуме.

4. Эмоциональная – результат отсутствия возможности вступления в тесные эмоциональные отношения с другими личностями

Причины, приводящие к депривации:

- групповая изоляция,
- публичность существования,
- нарушение биологических ритмов (*ночные вахты*)
- монотонность выполняемой работы

Монотонность – это регулярно повторяющийся, лишенный спонтанности и разнообразия алгоритм действий.

Усталость – это ухудшение физической и (или) умственной способности человека как результат физического, умственного или эмоционального утомления, проявляющееся в ухудшении почти всех человеческих способностей, включая силу, скорость, реакцию, координацию, внимание, процесс принятия решения.

Виды усталости:

- физическая усталость,
- умственная усталость,
- эмоциональная усталость.

Признаки физической усталости: неспособность контролировать сон; затруднение зрительной координации; затруднение речи; ощущение тяжести

рук и ног или замедление движения; нелокализованный физический дискомфорт; головная боль; головокружение; учащенное сердцебиение; учащенное дыхание; потеря аппетита; бессонница; боль и судороги в ногах.

Признаки эмоциональной усталости: рискованные действия; нетерпимость и антисоциальные действия; непонятная тревожность; снижение мотивации качественного выполнения работы; резкие смены настроения.

Признаки умственной усталости: неспособность оценивать расстояние, скорость, время; неправильное понимание ситуации, например, нежелание, считаться с опасностью; замедленная реакция или отсутствие реакции на нормальные, экстремальные или чрезвычайные ситуации; снижение объема внимания; снижение способности обращать внимание на что угодно.

Различают четыре степени усталости:

- **Усталость первой степени** (маловыражена), или фаза начальных нарушений реакций.
- **Усталость второй степени** (умеренная) характеризуется некоторым снижением работоспособности и выносливости.
- **Усталость третьей степени** (выраженная) характеризуется ощутимым уменьшением работоспособности и выносливости двигательного аппарата.
- **Усталость четвертой степени** (сильновыражена) сопровождается ультрапарадоксальными реакциями. Все позитивные сигналы моряком не воспринимаются, а отрицательные вызывают положительные реакции, что приводит к ошибкам и авариям.

Здоровый образ жизни — образ жизни отдельного человека с целью профилактики болезней, укрепления здоровья и обеспечения работоспособности на борту судна.

Тест 1. УМЕЕТЕ ЛИ ВЫ КОНТРОЛИРОВАТЬ СЕБЯ?

Цель: выявить уровень умения личности контролировать себя.

Условия проведения: Выберите «да», если вы согласны с утверждением, или «нет», если не согласны.

1. Мне кажется трудным подражать другим людям.
2. Я бы, пожалуй, мог при случае свалить дурака, чтобы привлечь внимание или позабавить окружающих.
3. Из меня мог бы выйти неплохой актер.

4. Другим людям иногда кажется, что я переживаю что-то более глубоко, чем это есть на самом деле.
5. В компании я редко оказываюсь в центре внимания.
6. В различных ситуациях и в общении с разными людьми я часто веду себя совершенно по-разному.
7. Я могу отстаивать только то, в чем искренне убежден.
8. Чтобы преуспеть в делах и в отношениях с людьми, я стараюсь быть таким, каким меня ожидают увидеть.
9. Я могу быть дружелюбным с людьми, которых не выношу.
10. Я всегда такой, каким кажусь.

Тест 2. ОПРОСНИК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ СИЛЫ ВОЛИ

Отвечая на вопросы, выберите один из вариантов ответа: «да», «не знаю (иногда)», «нет»:

1. В состоянии ли ты завершить начатую работу, которая тебе неинтересна, независимо от того, что время и обстоятельства позволяют оторваться и потом снова вернуться к ней?
2. Преодолеваешь ли ты без особых усилий внутреннее сопротивление, когда нужно сделать что-то неприятное тебе (например, пойти на дежурство в выходной день)?
3. Когда ты попадаешь в конфликтную ситуацию – на работе (учебе) или в быту – в состоянии ли взять себя в руки настолько, чтобы взглянуть на ситуацию трезво с максимальной объективностью?
4. Если тебе прописана диета, сможешь ли преодолеть кулинарные соблазны?
5. Найдешь ли ты утром силы встать раньше обычного, как было запланировано вечером?
6. Останешься ли ты на месте происшествия, чтобы дать свидетельские показания?
7. Быстро ли ты отвечаешь на письма?
8. Если у тебя вызывает страх предстоящий полет на самолете или посещение зубокабинета, сумеешь ли ты без особого труда преодолеть это чувство и в последний момент не изменить своего намерения?
9. Будешь ли ты принимать очень неприятное лекарство, которое тебе настойчиво рекомендует врач?

10. Сдержишь ли ты сгоряча данное слово, даже если его выполнение принесет тебе немало хлопот, иными словами – являешься ли ты человеком слова?

11. Без колебаний ли ты отправляешься в командировку (деловую поездку) в незнакомый город?

12. Строго ли ты придерживаешься распорядка дня: время пробуждения, приема пищи, занятий, уборки и прочих дел?

13. Относишься ли ты неодобрительно к библиотечным должникам?

14. Самая интересная телепередача не заставит тебя отложить выполнение срочной работы. Так ли это?

15. Сможешь ли прервать ссору и замолчать, каким бы обидным не показались тебе слова «противной стороны»?

Контрольные вопросы:

1. Что такое депривация?
2. Причины депривации?
3. Психологическая усталость в условиях рейса?
4. Признаки и причины психологической усталости?
5. Нормы здорового образа жизни?

5. Практическое занятие

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ И ИХ УЧЕТ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА МОРСКОМ ТРАНСПОРТЕ

Целью занятия является определение способностей индивидуума к управленческой деятельности.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Ступор – наступает после сильнейших нервных потрясений (взрыв, нападение, жестокое насилие).

Основные признаки ступора :

- резкое снижение или отсутствие движений и речи;
- отсутствие реакции на внешние раздражители (шум, свет, прикосновение, щипки);
- «застывание» в определенной позе, оцепенение, состояние полной неподвижности;
- напряжение отдельных групп мышц.

Стресс – состояние организма, характеризующееся эмоциональным и физическим напряжением, вызванным воздействием различных неблагоприятных факторов.

Виды стресса:

- **дистресс** («чрезвычайный стресс»)– состояние которое отрицательно воздействует на организм человек.
- **эустресс** – так называемый «полезный стресс», в результате которого повышается функциональный резерв организма, происходит его адаптации.

Личность – это сознательный индивид, то есть человек, способный к сознательной организации и саморегуляции деятельности.

Психологические свойства личности – постоянные психические процессы, влияющие на деятельность человека, и дающие ей характеристику как с психологической, так и с социальной стороны.

Базой психологической структуры и содержания личности есть ее психические свойства, такие как:

- направленность;
- характер;
- темперамент;

- способности.

Мотив – это то, что побуждает человека к деятельности, направляя его на удовлетворение определенной потребности. Это понятие мы подробно рассматривали на предыдущих лекциях

Цель – некий образ желаемого результата деятельности.

Темперамент – прирожденный признак нервной системы. (генотип).

Руководство – это личное, персональное воздействие одного работника на другого, закрепленное административно-правовыми средствами.

Конфликт – это противоречивые позиции сторон по какому – либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, не совпадению интересов, желаний и т.д.

Основные приемы, необходимые для предотвращения конфликта:

- не отвечайте на агрессию агрессией;
- не оскорбляйте и не унижайте оппонента ни словом, ни жестом, ни взглядом;
- дайте возможность оппоненту высказаться;
- старайтесь выразить свое понимание в связи с возникающими у оппонента трудностями;
- в спорах ни когда не переходите на личности;
- не делайте скоропалительных выводов, не давайте поспешных советов;
- предложите оппоненту обсудить возникшие проблемы в спокойной обстановке;
- не давите.

Тест 1. КАКОЙ Я ЛИДЕР

Цель: выявить лидерские качества участников смены.

Условия проведения: Из двух предложенных вариантов необходимо выбрать один.

Вопросы:

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.

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

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? а) да, б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удастся убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да, б) нет.

7. Согласны ли с утверждением: «Все полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей а) да, б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу проф.активность? а) да, б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? а) да, б) нет.

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

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

13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и др.команд и коллективов? а) да, б) нет.

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

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

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

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

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

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

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

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

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

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

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

23. Есть такая пословица: "Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе". Справедлива ли она? а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.

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

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? а) да, б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

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

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

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами? а) да, б) нет.

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

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

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

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны? а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.

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

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»? а) согласен, б) не согласен.

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

а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.

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

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы быть?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

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

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, 1 балл, в другом случае – 0 баллов.

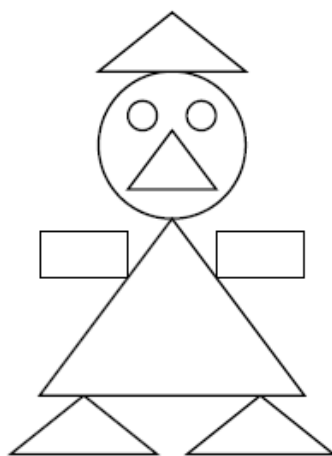
Тест 2. Я ЖЕ ЛИДЕР?

Цель: выявить индивидуально-типологические различия личности.

Условия проведения:

Задание 1. Нарисуйте человека, используя геометрические фигуры: круг, треугольник, прямоугольник, но так, чтобы было использовано всего 10 фигур, не больше и не меньше.

Например так:



Нарисуйте своего человека (желательно 3 различных варианта рисунка человека).

Обработка результатов. Подсчитывается число использованных в изображении фигур (по каждому рисунку отдельно), и результат записывается в виде трехзначных чисел, где сотни обозначают количество треугольников, используемых в рисунке, десятки – количество кругов, единицы – количество квадратов. Полученное трехзначное число позволит вам отнести себя к определенному типу людей.

Результаты: Типы:

Руководитель – ты лидер, у тебя хорошие организаторские способности, хороший собеседник, умеешь подобрать правильные слова в той или иной ситуации.

Ответственный исполнитель – ты колеблешься при принятии ответственных решений, предпочитаешь выполнять чужие распоряжения, проявляя ответственность к себе. Ценишь правдивость, добросовестность.

Тревожно-мнительный тип – часто сомневаешься в себе, отличаешься ранимостью, хотя имеешь разнообразные способности.

Ученый тип – умеешь абстрагироваться от реальности, любишь размышлять, порой разрабатываешь свои теории, свойственно душевное равновесие. *Интуитивный тип* – свойственна чувствительность к новизне, способность предчувствовать общее направление развития событий в будущем. *Конструктор-изобретатель, художник* – у тебя богатое воображение, ты одержим своими идеями, карьерой, погружен в свой мир идей, чувств, мыслей. *Эмоционально-сочувствующий тип* – тебе присуще сопереживание и помощь другим людям, на общение с ними ты тратишь много собственной энергии.

Повышенное внимание к чувствам людей. *1 рисунок представляет собой доминирующий тип, 2 рисунок – тип, присутствующий как состояние, 3 рисунок – будущие перспективы.*

Тест 3. РЕШИТЕЛЬНЫ ЛИ ВЫ?

Цель: выявить насколько человек решительный.

Условия проведения: Нерешительность приводит порой к весьма серьезным проблемам. Итак, решительны ли вы? Из предложенных вариантов ответов – «а», «б», «в», «г», «д», «е» – выберите один.

Вопросы.

1. Что, по-вашему, движет человеком в жизни прежде всего:

- а) любопытство;
- б) желания;
- в) необходимость.

2. Как вы думаете, почему люди переходят с одной работы на другую:

- г) их увольняют;
- д) уходят из-за большей зарплаты;
- е) другая работа им больше по душе.

3. Когда у вас происходят неприятности:

- а) вы откладываете их решение до последнего;
- б) у вас есть потребность проанализировать, насколько виноваты вы сами;
- в) вы не хотите даже и думать о том, что случилось.

4. Вы не успели вовремя сделать какую-то работу и:

- г) с боязнью ждете, когда вас спросят о результатах;
- д) вы основательно подготавливаете к объяснению;
- е) заявляете о своей неудаче еще до того, как это станет известно.

5. Когда вы достигаете какой-то поставленной цели, то встречаете известие об этом:

- а) по-разному, в зависимости от цели, но не так бурно;
- б) с бурными положительными эмоциями;
- в) с чувством облегчения.

6. Что бы вы рекомендовали очень стеснительному человеку:

- г) избегать ситуаций, требующих риска;
- д) познакомиться с людьми другого склада, не страдающими застенчивостью;
- е) избавиться от этого, обратившись к помощи психолога.

7. Как вы поступите в конфликтной ситуации:

- а) напишу письмо;
- б) поговорю с тем, с кем вступил в конфликт;
- в) попробую разрешить конфликт через посредника.

8. Какого рода страх возникает у вас, когда вы ошибаетесь:

- г) боязнь наказания;
- д) страх того, что ошибка может изменить тот порядок, к которому вы привыкли;
- е) боязнь потерять престиж.

9. Когда вы с кем-то разговариваете, то:
- а) время от времени отводите взгляд;
 - б) смотрите прямо в глаза собеседнику;
 - в) отводите взгляд, даже когда к вам обращаются.
10. Когда вы ведете важный разговор, то:
- г) вы повторяетесь, волнуетесь, ваш голос начинает вас подводить;
 - д) вы то и дело вставляете ничего не значащие слова;
 - е) тон разговора обычно остается спокойным.

Тест 4. КАКОВ УРОВЕНЬ ВАШЕЙ САМООЦЕНКИ?

Цель: выявить уровень самооценки личности.

Условия проведения: подумайте над предлагаемыми ниже утверждениями, указав в четырехбалльной системе свое отношение к ним. При этом баллы должны означать следующее: Я думаю об этом: очень часто – 4 балла; часто – 3 балла; иногда – 2 балла; редко – 1 балл; никогда – 0 баллов.

- 1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
- 2. Постоянно чувствую свою ответственность за работу.
- 3. Я беспокоюсь о своем будущем.
- 4. Многие меня ненавидят.
- 5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
- 6. Я беспокоюсь за свое психическое состояние.
- 7. Я боюсь выглядеть глупцом.
- 8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
- 9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
- 10. Я часто допускаю ошибки.
- 11. Как жаль, что я не умею говорить как следует с людьми.
- 12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
- 13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия одобрялись другими чаще.
- 14. Я слишком скромн (скромна).
- 15. Моя жизнь бесполезна.
- 16. Многие неправильного мнения обо мне.
- 17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
- 18. Люди ждут от меня очень многого.
- 19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
- 20. Я слегка смущаюсь.

21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто волнуюсь понапрасну.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
26. Я чувствую себя скованным (скованной)
27. Я уверен (а) что люди почти все принимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен (общительна).
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен(а) в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждет от меня общественность.

«Дельта-тест»

Тестирование с использованием программного комплекса оценки знаний «Дельта-тест» (вопросы приведены ниже). Идентификатор теста **SGU_10**. Вид проверки: Функция "Эксплуатация судна и забота о людях". Наименование теста: ВМХ-30 Навыки лидерства и работа в команде.

Информация о тесте	
Идентификатор теста	SGU_10
Вид проверки	Функция "Эксплуатация судна и забота о людях"
Наименование теста	ВМХ-30 Навыки лидерства и работа в команде

ID	Вопрос	Ответы
06.1.001	Когда работники морского транспорта, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков различия, должны быть одеты по форме (если для них не установлена специальная производственная одежда)	

06.1.002	За каждый дисциплинарный проступок на работника морского транспорта может быть наложено	
06.1.003	Какие виды поощрения объявляются в приказе и заносятся с трудовую книжку работника морского транспорта	
06.1.004	Укажите, каким образом налагается дисциплинарное взыскание	
06.1.005	Если с учетом тяжести дисциплинарного проступка необходимо применить дисциплинарное взыскание, превышающее объем прав, предоставленных непосредственному руководителю, то он	
06.1.006	В отсутствие соответствующего руководителя, имеющего право налагать дисциплинарные взыскания	
06.1.007	Руководитель обязан до применения дисциплинарного взыскания к работнику морского транспорта затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок	
06.1.008	Дисциплинарное взыскание налагается	
06.1.009	Могут ли обжаловаться дисциплинарные взыскания	
06.1.010	Указания и распоряжения старшего механика по вопросам технической эксплуатации судна обязательны для	
06.1.011	Кто из членов экипажа распределяет все технические средства механической установки и корпуса в заведование подчиненным лицам командного состава	
06.1.012	Если действия кого-либо из подчиненных угрожают выходом из	

	строю технического средства, старший механик имеет право	
06.1.013	С какого момента вновь назначенный старший механик вступает в должность	
06.1.014	Кто во время вывода судна из эксплуатации на ремонт распределяет обязанности всего экипажа по организации и проведению ремонта судна	
06.1.015	На каких судах предусматривается ведение судового журнала	
06.1.016	Кто ведет учет судовых журналов	
06.1.017	Кто имеет право вносить изменения и дополнения в записи в судовом журнале	
06.1.018	На каких судах предусматривается ведение машинного журнала	
06.1.019	Кто имеет право вносить изменения в записи в машинном журнале	
06.1.020	С какой периодичностью вахтенный механик должен вносить записи в машинный журнал	
06.1.021	Кто возмещает члену экипажа судна причинены ущерб в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном	
06.2.001	Укажите, что должен предпринять работник морского транспорта при получении указания не от непосредственного, а от вышестоящего руководителя	
06.2.002	Укажите, что обязан соблюдать работник морского транспорта	
06.2.003	Укажите, какие виды дисциплинарного взыскания могут быть применены к работнику морского транспорта за совершение дисциплинарного проступка	

06.2.004	Укажите, в каких случаях применяется предупреждение о неполном служебном соответствии	
06.2.005	Кто имеет право вносить дополнения в записи в машинном журнале	
06.2.006	Кто контролирует записи в машинном журнале и удостоверяет их подписями	
06.2.007	Во время стоянки в порту или на якоре в машинный журнал записываются	
06.2.008	Судовладелец обязан обеспечить членам экипажа судна	
06.2.009	Судовладелец обязан страховать	

Контрольные вопросы:

1. Индивидуально-психологические свойства личности?
2. Типы темперамента?
3. Личностные качества успешных руководителей?
4. Принципы успешного руководителя?
5. Конфликты?
6. Пути разрешения конфликтов?

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранова, С. А. Психология управленческого консультирования: практикум : учебно-практическое пособие / С. А. Баранова, А. А. Смирнова. - Москва : ФЛИНТА, 2021. - 48 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1851744> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-9765-4703-2. - Текст : электронный.
2. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 222 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1143282> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-9765-2220-6. - Текст : электронный.
3. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2019. - 128 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818725> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-7638-4116-9. - Текст : электронный.
4. Психология кризисных и экстремальных ситуаций : учебник / под ред. Н. С. Хрусталёвой. - 2-е изд., стер. - Санкт-Петербург : СПбГУ, 2022. - 748 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1907091> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-288-06224-7. - Текст : электронный.
5. Караяни, А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 247 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028562> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-238-01608-5. - Текст : электронный.
6. Гуревич, П.С. Психология чрезвычайных ситуаций: учеб. пособие для студентов вузов / П. С. Гуревич. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 495 с. — (Серия «Актуальная психология»). - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028566> (дата обращения: 25.09.2023). – Режим доступа: по подписке. - ISBN 978-5-238-01246-9. - Текст : электронный.

Учебное издание

Гриненко Надежда Константиновна

**ЛИДЕРСТВО
И ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ
СУДОВЫМ ЭКПАЖЕМ**

Учебно-методическое пособие

В авторской редакции

Изд. № 158/2023. Объем 3 п.л. Усл. печ. л. 2,79. Уч.-изд. л. 2,94.
РИИЦМ ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»