



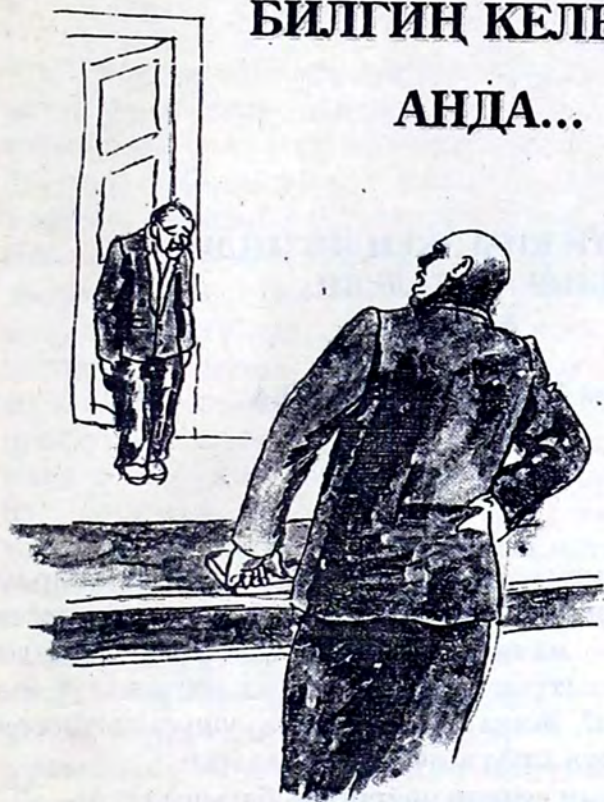
ӨЗҮНДҮН КИМ ЭКЕНДИГИНДИ
БИЛГИН КЕЛЕБИ,

АНДА...

ӨЗҮНДҮН КИМ ЭКЕНДИГИНДИ

БИЛГИҢ КЕЛЕБИ,

АНДА...



Ош - 1998-жыл.

**ӨЗҮҢДҮН КИМ ЭКЕНДИГИНДИ
БИЛГИҢ КЕЛЕБИ,
АНДА...**

Түзгөн **ЖОЛДОШБАЕВ Д.А.**

Сиз кандай адамсыз: Өзүңүзгө таандык татыктууларды жана кемчиликтерди андайсызбы? Үй-бүлөдө, иштеген ишиңизде өзүңүздүн мамилеңизди, карым-катнашыңызды туура түзөсүзбү? Кызматтык орун которууда ийгиликтүү иш алып бара аласызбы? Жана башка мына ушуга окшогон суроолордун жоопторун алууга мүмкүндүк аласыз.

Китеп окурмандарын кеңири чөйрөсүнө багышталган.

СӨЗ БАШЫ

Бул китепте чет өлкөлүк жана шериктеш өлкөлөрдөгү авторлор кеңири пайдаланып келген тесттердин топтору чагылдырылган. Тест белгилүү бир кырдаалда белгилүү көрүнүштөгү адамдын кылык-жоругунун жайгашуусунун деңгээли жөнүндө талдоонун негизинде кээ бир саптарды, касиеттерди айкындоого, аны текшерүүнү жандандырууга көмөк көрсөтөт, жардам берет. Бирок, тесттин “алдын ала айтып берүү жөндөмдүүлүгү”, анын жыйынтыгынын багыты кайсы концепцияда багытталгандыгынан көз каранды. Эгерде бул тести илимий теориянын аймагында карасак, анда тест канчалык профессионалдык иштелип чыккандыгы, диагностикалык жана болжолдоочулук (прогноздочулук) баалуулугунун сапаты чоң мааниге ээ. Биричи учурда тестирилештирүүнүн психолог-специалисттер жандандырып ишке ашырышса, ал эми экинчи учурда изилдөөчүнүн өзү менен дагы байланыштуу.

Китептеги популярдуу тесттердин “ачкычы” менен сунушталышы адамдын психологиялык дүйнөсү жөнүндөгү сиздин элестетүүңүздүн диапазонун кеңейтүүгө мүмкүндүк берүү менен өзүңүздүн элестетүүңүздү бир нукка келтирүүнүн мүмкүнчүлүгүн көрсөтөт. Көп сандаган чет элдик психологиялык кеңеш берүүчү борборлордун интенсивдүү өнүгүүсүндөгү практикалык психологиянын областы мына ушундай өзгөчөлүктөр менен таанышууга багыт берет, жол көрсөтөт.

Окмуштуулардын арасында психологиялык тестештирүүнү БААЛООДО бирдиктүү пикир жок. Мына ушундай бир топтогу окмуштуулар бар тестке толугу менен өтө эле скептистикте карагандар, бирок кантсе да алар аны пайдаланууга жол беришет. Экинчилери, тесттик изилдөөнүн мүмкүнчүлүгүнө ишенгендер, булар тестештирүү методдорун андан ары

өркүндөтүүгө умтулуу менен анын ишмердүүлүгүн бир канча жолу текшерүүдөн өткөрүшөт. Үчүнчүлөрү, башка методикаларды пайдалануунун жардамы аркылуу личносту бир топ терең үйрөнүүдө бар болгону кошумча каражат катары психологиялык текшерүүнүн сапатына пайдаланышат.

Албетте, каалагандай тест кандайдыр бир аймакты таанууда чектелбеген жана личносту толугу менен үйрөнүүгө билүүгө мүмкүндүк бербейт. Ошондуктан тажрыйбалуу өзүн өзү толуктоонун негизинде тестти тандайт, т.а. алынган жыйынтыктарды салыштырууга мүмкүндүк болушу үчүн. Бул китептеги тесттер ушундай ар түрдүү планда болгондуктан жыйынтыгын салыштырууда өтө эле татаал экендигин айтып турат.

Бирок биз мындай маселени койгон эмеспиз. Бул жөн гана азыркы мезгилде адамдардын психология илимине карата тар-туунун зарылдыгында эмес, бирин бири таанууну, билүүнү үйрөтүү жана өзүнүн өзгөчөлүктөрүн таануу менен жүрүм-турумун, кылык-жоругун оңдоонун багытын гана көрсөтөбүз.

Бул китептеги психологиялык тесттердин диагностикалык баалуулугу ар түрдүүчө болгондуктан, ага карата сиздин көз карашыңыз, пикириңиз, карым-катнашыңыз да ар түрдүүчө болушу мүмкүн. Мына ошондуктан сиз көптөгөн жыйынтыкты жаң дүйнөнүзгө, жүрөгүңүзгө өтө жакын кабыл албооңуз абзел экендигин эске салып өтөбүз. бул бир жагы. Экинчи жагынан, жыйынтыкты четке кагып, кызыгуучулуктун катарында да тестке карата мамилелешүү, кароо да туура эмес. Анткени ким өзүнүн, бөлөктөрдүн кадыр-баркы, абройу менен жетишпестиктерин аздыр-көптүр акылмандуулукта түшүүнү каалашса анда андан бөлөкчө жыйынтык болору чындык.

Эгерде сиз бул тесттерге өтө эле олуттуу карасаңыз, анда ушул эле жерден сиз издегендерден да көбүрөк нерселерди табасыз. Бирок, эгерде сизге тестештирүүнүн бардыгы айдан ачык белгилүү болсо, анда сиз мына ушундай тесттерди өзүңүз түзүп алууга коркпостон киришүүгө мүмкүн экендигин белгилеп кетебиз.

БИРИНЧИ БӨЛҮМ



СИЗДИН МҮНӨЗҮҢҮЗ

Сиздин мүнөзүңүз кандай?

Бир барак кагаз алып 1 ден 20га чейин номер коюп, төмөндөгү суроолорго жооп бериңиз, андан кийин жоопторду баллдык шкала менен салыштырып, ар бир суроолордун баллын кошуп чыгың. Алынган сумма сиздин төрт группанын кайсынысына кирериңизди аныктайт. Бул төрт группа тесттин акырында берилген. Эгерде сиз суроолорго так жооп берген болсоңуз, бул нерсе сиздин мүнөзүңүздү көрсөтөт.

1. Курчап тургандарга карата сиздин кылык - жоругуңуз кандай таасир көрсөтөрү жөнүндө сиз көбүрөөк ойлоносузбу?

а/ өтө сейрек;

б/ анда-санда;

в/ көп эле;

г/ өтө эле көп.

2. Өжөрдүктөн, башкаларга өчөшкөндүктөн же “беделдик” элестетүүнүн айынан өзүңүз ишене бербеген бир нерселерди айтып жиберген учурларыңыз болобу? (Ооба, жок).

3. Төмөндөгү саналган сапаттардын ичинен кайсынысын сиз адамдарда бир топ жогору баалайсыз:

а/ туруктуулугун;

б/ ой жүгүртүүсүнүн кеңдигин;

в/ “өзүн көрсөтө” билүүсүнүн эффективдүү ыкмасын.

4. Педантизмге (өтө эле бышыксынган майдачылдык) карата жакындыкка Сиз ээсизби? (ооба, жок).

5. Сизде болуп өткөн жагымсыздыктарды, ынгайсыздыктарды тез эле унутууга жөндөмдүүсүзбү? (ооба, жок).

6. Өзүңүздүн кылык - жоругуңузду, кулк - мүнөзүңүздү анализдөөнү сүйөсүзбү? (ооба, жок).

7. Сиз жакын тааныштардын чөйрөсүндө отуруп:

а). бул топтун ыңгайлуулугундагы өзгөчөлүктү сактоого аракеттенем;

б). өзүңүз менен өзүңүз каласызбы?

8. Оор маселеге киришип жатып, сизди күтүп турган кыйынчылыктар жөнүндө ойлонбоого аракеттенесизби? (ооба, жок).

9. Төмөндөгү көрсөтүлгөндөрдүн ичинен кайсынысы, сиздин пикириңиз боюнча, сизге барынан көбүрөөк туура келет:

а). кыялкечтик;

б). “ачык-айрымдык”

в). эмгектеги тырышчаактык;

г). пунктуалдуулук, тыкандык;

д). “философтук” бул сөздүн кең маанисиндегиси;

е). жаны жай албагандык.

10. Тиги же бул маселени талдоонун мезгилинде:

а). оюңуз көпчүлүктүн пикиринен айырмаланып турса да, өзүңүздүн көз карашыңызды айта аласыз;

б). кантсе да бөлөк пикирге ээ болсоңуз дагы, дал ушул жагдайда, кырдаалда унчукпай коюу эң жакшы деп эсептейсиз;

в). көпчүлүктүн пикирин колдоо менен, өз пикириңизде каласыз;

г). өзүңүздүн ой-пикириңизге карабастан, үстөмдүүлүк кылгандардын көз карашын кабыл аласыз.

11. Жетекчинин күтүүсүз чакыруусу Сизди кандай сезимге дуушарлантат:

а). кыжырланууга;

б). чочулоого;

в). тынчсызданууга;

г). кош көңүлдүүлүктү.

12. Эгерде сиздин кадыр баркыңызга шек келтирип, чоң тополоң салса сиз эмне кылаар элеңиз.

а). ошондой эле тондогу жоопту алат;

б). бул кырдаалда утамын;

в). демонстративдүү түрдө шылдыңдайм;

г). тыныгуу кылууну сунуш кыламын;

13. Эгерде сиздин ишиңиз жарамсыз болсо, анда сиз

а). өкүнөсүз;

б). уяласыз;

в). ачууланасыз;

14. Эгерде сиз “сызга” отуруп калсаңыз. биринчи кезекте кимди күнөөлөйсүз?

а). өзүмдү;

б). жолумдун катуулугун;

в). башка объективдүү кырдаалдарды;

15. Сизди курчап турган адамдар, жетекчилер коллегаларыңыз же кол астындагылар сиздин жөндөмүңүз менен билимиңизге жеткиликтүү баа бербегендей сезимди сизде жаратабы? (ооба, жок).

16. Эгерде сиздин досторуңуз же коллегияларыңыз сиздин үстүңүздөн шылдыңдоону баштаса, анда сиз:

а). аларга ачууланып ызырынасызбы;

б). байкалбастан кетип калууга аракеттенесизби;

в). кыжырданбастан, аларга анткорлукта жагына баштайсызбы.

г). “көңүл бурбагандай” кылып, күлкү менен жооп бересиңби;

д). жада калса күлүп, кош көңүлдүүлүктү көрсөтүп, ичимден каарданам.

17. Сиз шашып жатып кокусунан эле күндө өз ордунда туруучу сумкаңызды (зонтикти, кол капты ж.б.) таппай калдыңыз, анда сиз;

а) унчукпастан издөөнү баштайм;

б) издеп жатып, үйдүн баш аламандыгын, тартипсиздигин күнөөлөйм;

в) бул нерселер зарыл эмес деп кете берем.

18. Сизди тең салмактуулуктан, өзүңүздөн чыгарууда кайсынысы барынан жакыныраак:

а) кабыл алууда узак кезекти күтүү;

б) коомдук транспорттогу түртүшүү;

в) бир эле маселе боюнча бир эле жерге бир канча жолу кайрылуу.

19. Талаш-тартыш бүткөндөн кийин деле өзүңүздүн көз карашыңызды коргоону улап, жаңы жаңы аргументтерди издөө менен оюнуңузду талаша бересизби? (ооба, жок)

20. Эгерде ишти тез арада аткаруу үчүн өзүңүзгө жардамчыны тандоо мүмкүнчүлүгүн сизге көрсөтүштү, анда сиз кайсы өзгөчөлүктө өзүңүзгө кандидатты тандар элениз?

а) элпек адамды, бирок инициативасы жокту;

б) ишти билген, ошону менен бирге өжөр жана талашканды сүйгөндү;

в) таланттуу адамды, бирок бир аз жалкоорогун.

Жоопторду баалоонун шкаласы

| | | | | | | | |
|----|--------------------------|-----|--|-----|--------------------------|-----|---------------------------------|
| 1. | а-0 б-1 в-2 г-3 | 7. | а-2 б-0 | 11. | а-0 б-1 в-2 г-0 | 16. | а-0 б-1 в-2 г-0 д-0 |
| 2. | ооба-0 жок-1 | 8. | ооба-0 жок-2 | 12. | а-0 б-2 в-1 г-3 | 17. | а-2 б-0 в-1 |
| 3. | а-1 б-1 в-0 | 9. | а-0 б-1 в-3 г-2 д-2 е-0 | 13. | а-2 б-1 в-0 | 18. | а-1 б-0 в-2 |
| 4. | ооба-2 жок-0 | 10. | а-2 б-0 в-0 г-0 | 14. | а-2 б-0 в-0 | 19. | ооба-0 жок-2 |
| 5. | ооба-0 жок-2 | | | 15. | ооба-0 жок-2 | 20. | а-0 б-1 в-2 |
| 6. | ооба-2 жок-0 | | | | | | |

Эгерде сиздин топтогон баллдарыңыз: 15 баллдан төмөн болсо, атаганат, сиз жумшак мүнөздүү, тең салмаксыз адамсыз, ошону менен бирге бейгам, кенебес да болушуңуз мүмкүн. Сизде кандайдыр бир жагымсыздык, ыңгайсыздык болсо өзүңүздөн башка, ким туш келсе ошону күнөөлөөгө даярсыз. Достукта да, иште да сизди өз ордуңузга коюу кыйын. Бул жөнүндө сиз терең ойлонушуңуз керек!

15тен 25 баллга чейин. Сиздин мүнөзүңүз жетишээрлик туруктуу. Сиз турмушка карата реалисттик көз карашка ээсиз, бирок сиздин кылык жоругуңуздун бардыгы эле бирдей эмес. Сизде үзгүлтүккө учуроолор менен адашуулар болуп турат. Сиз ак ниетсиз жана коллективдеги болуп жаткан нерселерге толугу менен чыдайсыз. Ошентсе дагы кайсы бир нерселер жөнүндө ойлонушуңуз керек, кээ бир жетишпеген жактарыңызды жокко чыгаруу үчүн (Мунун бардыгын эрктин жардамы менен жеңишиңизге күмөн санабаса да болот!).

26дан 38ге чейинки баллдар. Сиз каалаган максатыңызга жетүүнү билген жана жетишээрлик жоопкерчиликти сезүүгө ээ болгон адамдардын катарына киресиз. Өзүңүздүн ой жүгүртүүңүздү баалайсыз, бирок башкалардын ой-пикири менен эсептешпейсиз. Пайда болгон кырдаалда, жагдайда туура багыт аласыз жана көпчүлүк учурда туура чечимди тандоого жөндөмдүүсүз, билесиз. Бул нерсе сиздин мүнөзүңүздүн күчтүүлүгүнүн накта өзүн айтып турат. Бир гана ызакорлуктан качыңыз жана аны алыстан эстей жүрүңүз: күчтүүлүк - бул каардуулук, таш боордук эмес.

38, баллдан жогоркусу. Кечиресиз, бирок эч нерсени айта албайбыз, бул чындык. Эмне үчүн дегенде дал ушундай идеалдуу мүнөзгө ээ болгон адамдын бар экендигине ишенгиңиз да келбейт. А балким, мындай суммадагы баллдар - өзүнүн кылык-жоругун, жүрүм-турумун таптакыр объективдүү баалабагандыктын жыйынтыгынын өзү да болушу мүмкүн.

Сиз чечкиндүүсүзбү?

Чечимди кабыл алууда бардыгыбыз дайыма эле бирдей мамиледе боло бербейбиз. Кимдир бирөөлөрүбүз узакка ойлонбостон аракет кылсак, башкаларыбыз “жети өлчөп - бир кес” эрежесинде иш кылабыз. Кайсынысы эң жакшы? Аны кантип табууга болот?

Ушуга байланыштуу сиз эмнени айта аласыз? Чечкиндүүлүк сиздин мүнөзүңүздүн күчтүү жагы боло алабы? Сиздин чечимдериңиз өтө эле шашкалактык мүнөзгө ээ эмеспи? Же тескерисинче, чечкиндүү эмессизби? Мына ушундай суроолорго жоопторду төмөнкү тестти толтуруу менен өзүңүзгө керек болгон жоопторду алышыңызга ишенебиз.

Мына ошондуктан төмөндөгү суроолорго “ооба” же “жок” деп жооп беришиңиз абзел:

1. Эски иш ордуңузда, адаттан сырткары болгон жаңы эрежелерге, жаңы стилге сиз оңой эле ылайыкташа аласызбы?

2. Жаңы коллективге тез арада эле ылайыкташып кетесизби?

3. Жада калса, жогору жактагы кызматкер жетекчилердин көз карашына карама-каршы келе тургандыгын билип турсаңыз дагы өзүңүздүн пикириңизди ачык айтууга жөндөмдүүсүзбү?

4. Эгерде сизге башка ишканадан бир топ жогору айлык акыдагы кызматты сунуш кылса, сиз токтоосуз ойлонбостон туруп жаңы ишке өтүүгө макулдугуңузду бересизби?

5. Кетирген катачылыктардан өзүңүздүн күнөөңүздү таанууга жана дал ушул кырдаалга ылайыктуу кур шылтоону издөөгө сиз жөндөмдүүсүзбү?

6. Кайсы бир чындыктын мотивинде өзүңүздүн баш тартууңузду себебин адатта сиз аны ар түрдүү “жымсалдоонун” негизинде кырдаалдагы тоскоолдуктардан токтолбостон чыгуунун себептерин түшүндүрөсүзбү?

7. Олуттуу талаш тартыштын жыйынтыгында ошол же бөлөк маселелер боюнча өзүңүздүн мурунку көз карашыңызды сиз өзгөртө аласызбы?

8. Кимдир бирөөнүн ишин сиз окуйсузбу (кызмат милдети боюнча же сураныч боюнча)? Эгерде мааниси чоң,

бирок баяндоо стили сизге жакпайт, ошондо сиз аны бөлөкчө жазар белеңиз. Өзүңүздүн пикириңизге тиешелүүлүктө аны өзгөртүүнү көшөргөндүктө сунуш кылуу менен талапты коёр белеңиз?

9. Эгерде сизге өтө жаккан буюмду витринадан көрүп калдыңыз, бирок ал буюм сизге өтө деле зарыл эмес болсо да аны сатып алат белеңиз?

10. Жылдыздуу адамдын таасиринин астында өзүңүздүн чечимиңизди өзгөртүүгө мүмкүнбү?

11. Өзүңүздүн отпусканңызды (каникулунузду) алдын ала пландаштырасызбы?

12. Сөз бергендериңиздин бардыгын сиз аткарасызбы?

| Суроолор | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| “ооба” | 3 | 4 | 3 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| “жок” | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 |

Эми тесттин башында коюлган суроолордун талаптарына жооп берүүгө болот.

0 дон 9 баллга чейин. Өтө эле чечкиндүү эмессиз. Ар дайым каалагандай себептерди узак жана кыйналууда болуу менен “макулдуктарды” “каршылыктарды” салмактайсыз. Эгерде сиз башкалардын арасында чечимди кабыл алсаңыз, өзүңүздү ушунчалык ыңгайлуулукта, өтө жеңилдикте сезесиз. Барынан мурда кайсы бир чечимди кабыл алууда, узакка кеңешесиз жана көбүнчө жарым-жартылай чечимди кабыл аласыз. Чогулушта жана кеңешмеде унчукпоону жогору көрөсүз, кантсе дагы кур аракеттеги чечкиндүүлүк менен чечендикти жаратып, ага айланасыз. Бирок, ошону менен бирге сиз “тубаса” сактыкта актанууга аракеттенбейбиз. Сиз менен жашоо жана иштөө бир топ татаал. Сиз билимге, эрудицияга, тажрыйбага ээ болсоңуз дагы мындай мүнөздөгү белгилериңиз: чечкиндүүлүк катары, сизден “пайдалуу коэффициенттиңизди” бир топ эле төмөндөтөт. Сизге таянуу кыйыныраак, сиз адамды оңтойсуз абалга калтырып коюшуңуз мүмкүн. Албетте, мүнөздү кайрадан иштеп

чыгуу жөнөкөй нерсе эмес, бирок өзгөртүүгө болот. Майда-бараттан баштап, жеке түшүнүгүңүз аркылуу чечимди кабыл алууга тобокел кылың - ал нерсе сизди оңтойсуз абалда калтырбайт.

10дон 18ге чейинки баллдар. Сиз чечимди кылдат кабыл аласыз, бирок дал ушул минутада чечүүгө зарыл болгон олуттуу проблемаларга алдын ала кирише бербейсиз. Аны чечүүдө сиз үчүн жетиштүү убакыт болсо да, адатта экиленесиз. Мына ушулардын негизинде сизде ар түрдүү күмөн саноолорду жеңүү башталат, жогору жактагы жетекчилер аркылуу бардык "ээрчишүү", "макулдашуу" кызыкчылыгы пайда болот. кантсе да бул маселе - сиздин деңгээлиңизде болсо да. Көбүнчө өзүңүздүн иш тажрыйбаңызга таянасыз, ал сизге айтып берет, ишти туура чечүүчү катары. Кантсе дагы, коллегия-ларыңыздын, кол астыңыздагылардын ичинен кимдир бирөөсү менен кеңешесиз (бирок бул нерсе өзүңүздү текшерүү үчүн).

19 дан 28 ге чейин. Сиз жетишээрлик чечкиндүүсүз. Сиздин логикаңыз, иреттүүлүгүңүз, үйрөнүлүүчү проблемага туура келет. жана эң негизгиси - тажрыйбаңыз маселени тез чечүүгө жана көпчүлүк бөлүгүн туура айкындоодо сизге жардам берет. Өзүңүз жөнүндөгү болжолдоолорду, башкалардын кеңешин сиз четке какпайсыз, бирок кантсе да ал нерсеге көп деле чуркай бербейсиз. Чечимди кабыл алууда сиз аны акырына чейин талап кыласыз, эгерде анын катачылыгы байкалып калса, "абийирдин аркасында" өжөрлүк менен андан ары улантууну талап кыласыз. Бул нерселердин бардыгы жакшы жөрөлгө. Бирок дайыма объективдүүлүктө калууга аракеттенесиз. Сиз жетишээрлик компетенттүү эмес суроонун, маселенин темасы боюнча консультация берүүнү уят деп эсептейсиз.

29 дан жогоркусу. Чечкинсиздик - сиз үчүн көрүнбөгөн түшүнүк. Сиз өзүңүздүн ишмердүүлүгүңүздүн бардык аспектилеринде өзүңүздү компетенттүү деп эсептейсиз жана кимдир бирөөнүн пикирин тактоонун зарылдыгы жок деп эсептейсиз. Жеке чечимдин эрежеси катары биримдиктин башталышын түшүнүүдө, анын себептери боюнча ой-пикирдеги эскертүүлөр сизди кыжырлантат, жада калса аны жашыруунун

чегине дагы аракеттенесиз. Сизге чечкиндүүлүк менен эрктүү атаандаштык жагат, кантсе дагы эрк - бул жогорудагы сиздин дарегиңизге карата айтылгандардын дал өзү. Курчап тургандардын мындай пикирин ырастоо үчүн, башкалардын сунушун, ой-пикирин акылмандуулукта четке кагың. Катачылыгыңызга оору менен кайгырасыз, терең ишенесиз, кантсе дагы ал үчүн кимдир бирөөлөр күнөөлүү, бирок сиз эмес. Өзүңүздүн пикириңиздеги жаңылбастыкка ишенесиз - бул сиз үчүн олуттуу жетишпестик. Сиздин мүнөзүңүздүн мындай белгилери, иштөөнүн мындай ыкмалары карамагыңыздагы адамдардын инициативасын басып коет, алардын өз алдынчалуулукка аракеттенүү мүмкүнчүлүгү жоголот да, чечкинсиздикке тарбияланат. Мунун бардыгы коллективдин психологиялык климатына олуттуу залал алып келет, иштөөгө тоскоолдук кылат. Сиз өзүңүздүн иш стилиңизди узакка созбостон өзгөртүшүңүз зарыл!

Сиз бирөөлөрдү уга билесизби?

Бирөөлөрдү уга билүү коммуникабелдүүлүктүн критериясы болуп эсептелет. Изилдөөлөр көрсөткөндөй, элдердин он проценттен ашпаганы аңгемелешип жаткан адамын уга билишет. Адамдар менен сүйлөшүүнү алып кетүүдө негизги ролду - контактты түзүү - бул өтө ыңгайлуу өзгөчөлүк дел эсептөөгө болот. Бирок, мамилени анализдөө көрсөткөндөй, угуучу - бул чынжырдын акыркы бөлүгүнөн алыс эмес. Текшерүү үчүн, сиздин уга билүү жөндөмдүүлүгүңүздү төмөнкү тестти пайдалануу менен аныктап алууңуз үчүн сунуш кылабыз. Каалаган адам менен аңгемелешүү, сүйлөшүү мезгилиндеги сизди канааттандырбагандарды көрүү менен кыжырланууну пайда кылуучу кырдаалдар белгиленген. Бул нерселерди сиз жолдошуңуз, кызматташыңыз, түздөн түз жетекчиңиз же жөн гана жолуккан адам менен аңгемелешүүчү катары караң.

Суруолорго жооп берген соң жыйынтыгын чыгарың: кордукту жана кыжырланууну пайда кылган кырдаалдын процентин чыгарың.

1. Маектешип жаткан адамым мени сүйлөтө койбойт, менин айта турган өз оюм бар, бирок аны сөз арасында кыстарууга мүмкүнчүлүгүм жок.

2. Маектешип жаткан адамым дайыма маектешүү мезгилинде мени үзгүлтүккө учуратат.

3. Маектешип жаткан адам сүйлөшүү мезгилинде мага эч качан карабайт, ал мени угуп жаткандыгына мен ишенбеймин.

4. Мындай шерик менен сүйлөшүү, көбүнчө убакытты кур бекер эле короткондой сезимди пайда кылат.

5. Маектешим дайыма убаралана берет: менин сөзүмө караганда, карандаш, ручка же кагаз менен көбүрөөк алаксып, аны менен иштейт.

6. Маектешим эч качан күлбөйт. Менде ыңгайсыздык жана кыжырлануу сезими пайда болот.

7. Маектешим ар дайым менин оюмду суроолору жана комментарийлары менен бөлүп турат.

8. Мен айтып бүтө электе эле, маектешип жаткан адам дайыма менин көңүл эргүүмдү суутуп коёт.

9. Маектешип жаткан адамым дайыма мени жокко чыгарууга аракеттенет.

10. Маектешим менин сөзүмдү башка мазмунда жыйынтыктап турат.

11. Кээде ангемелешип жаткан адамым укпай калгандай көрүнүштү жасап, менден кайрадан сурайт.

12. Менин суроомо маектешип жаткан адамым каршы суроолорду көп коет.

13. Аңгемелешип жаткан адам, сөздү акырына чейин укпастан, макул кылыш үчүн менин оюмду бөлөт, үзөт.

14. Маектешип жаткан адам менен сүйлөшүүнүн мезгилинде дайыма кайсы бир нерселер менен иштеп, ошол нерсеге көңүлүн топтоп отурат: мисалы, сигеретти, ручканы ойнойт, же очкисинин, айнегин тазалайт. Муну менен

мага карата кош көңүлдүүлүктү жаратып жаткандыгына толугу менен ишенемин.

15. Аңгемелешип жаткан адамым менин оюмдун үстүнөн жыйынтык чыгарат.

16. Маектешип жаткам адам менин баяндоомдогу сөзүмдун үстүнөн сөз кошууга аракеттенет

17. Маектешим мени өтө кунт коюу менен көзүн ирмебестен карап отурат

18. Маектешим мени сынагансып карап отурат. Бул мени тынчсыздандырат

19. Мен качан кайсы бир жаңы пикирди, сунушту кылганымда, маектешим дагы дал ушундай ойлонуп жаткандыгын айтат.

20. Маектешим аңгемеге кызыккандыгын көрсөткөнсүп, өтө эле көп башын ийкеп, ырас дегендей белгини кылат.

21. Мен олуттуу нерсе жөнүндө айта баштаганымда, маектешим күлкүгө тартып, тамашаны, анекдотту айта баштайт.

22. Сүйлөшүп жаткан мезгилде маектешим көбүнчө саатын карай берет.

23. Мен кайсы мезгилде кабинетимден чыкканымда, ал дагы бардык ишин таштайт да, бардык көңүлүн мага бурат.

24. Мага маектешим, ал жасай турган кандайдыр бир ишине мен тоскоол болуп жаткандай түр көрсөтөт.

25. Маектешим, ою менен толук макул болууну талап кылат. Анын ар бир айткан ою, пикири төмөнкүдөй суроолор менен аяктайт: "Сиз дагы ушундай ойлойсузбу?" же "Сиз макул эмессизби?".

Жыйынтыгын чыгарабыз:

Ошентип сиз үчүн өкүнүчтү жана кыжырданууну пайда кылган кырдаалдардын проценти төмөнкүдөй түзүлдү: 70 - 100% - Сиз начар маектешүүчү адамсыз. Сизге өзүңүздүн үстүңүздөн иштөөңүз зарыл жана көп уга билүүнү үйрөнүңүз

40 - 70% - Сиз кээ бир жетишпестиктерге ээсиз. Сиз бирөөлөрдүн айтуусуна карата сын көз карашта карайсыз, бирок сизде дагы деле болсо жакшы маектешүүдө кээ бир

нарктуулдуктар жетишпейт: жыйынтык чыгарууга шашасыз, сүйлөшүү манераңызга өтө эле көңүл бурбай, айтылгандардын маанисин окууну издең, сүйлөшүүнү монополизациялабаң.

10 - 40% - Сиз маектешүүгө жакынсыз, бирок кээде толук көңүл бурууда шеригиңизден баш тартасыз. Анын айткандарын кичи пейилдикте кайталап бышыктап, өзүнүн оюн толугу менен ачып берүүгө убакыт берип, анын речине карата өзүңүздүн ойлоо темпиңизди ылайыкташтырып жана мүмкүн болсо ишенимдүүлүктө, мына ошондо сизге дагы маектешүү өтө ыңгайлуу, жагымдуу болот;

0 - 10% - Сиз өтө эле жакшы маектешүүчү адамсыз. Сиз уга да билесиз. Сиздин маектешүү стилиңиз курчап турган адамдар үчүн үлгү болушу мүмкүн.

Өзүнө ишенүүчүлүк

1. Чынында көп деле чарчабасаңыз деле, капасынан пайда боло калуучу чарчоону башыңыздан көп өткөрөсүзбү?

2. Өзүңүз менен эшикти жапканыңызда - сизде ишенбөөчүлүктүн кокустугун башыңыздан өткөрүү сезими болобу?

3. Болбогон эле себептерден сизде капалануу, ачуулануу көбүрөөк болуп турабы?

4. Театрдын ичинде болгонуңузда, катардын ортосунда отурушуңуз сизге айырмасы жокпу?

5. Сиз кайсы бир күтүлбөгөн визитке кыйынчылыкта көнөсүзбү?

6. Сиз телефон аркылуу чалганыңызда, адамдарды кээде коркутасызбы?

7. Түшүңүздөн туруп кетүү сизде көбүрөөкпү?

8. Чечимди сиз тез арада кабыл аласызбы?

9. Эгерде сиз өзүңүздүн кийимиңизден такты байкап калсаңыз, анда ушул көрүнүштө кайсы бир жакка баруу сиз үчүн ыңгайсызбы?

10. Сиз жаңы таныштарга ээ болууну каалайсызбы?

11. Отпусмага (каникулга) баруунун алдында, кокусунан эле андан баш тартуу сезими сизде пайда болобу?

12. Сиз курсагыңыздын аябай ачкандыгын сезүү менен түндөсү ойгоносубу?

13. Жалгыздыкта калууну сизчээде каалайсызбы?

14. Эгерде сиз ресторанга (ашканага) жалгыз келсеңиз, бош стол турса дагы бирөө отурган столго шерик болуп отурар белеңиз?

15. Бөлөктөр сизден эмнени күтүшсө, сиз өзүңүздүн кылык-жоругуңуздун негизги көрүнүшүн ошол багытта жетектей аласызбы?

Суроолорго “ооба” же “жок” деп жооп берүү ыңгайлуу. Эгерде сиз 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 суроолорго “ооба” деп жооп берсеңиз, анда ар суроого бир деген балл бериңиз, ал эми 7,8,9,10, 13, 14 суроолорго “жок” деген жооп берсеңиз анда алардын ар бирине да бир деген балл берсеңиз. Ошондо сиз максималдуу 15 баллга ээ болушуңуз мүмкүн.

Жыйынтыгын чыгарабыз:

0 балл. Сиз ушундай бир деңгээлде өзүңүзгө ишенесиз. Өзүңүздүн жообуңуз боюнча сиз толук ачылышка ээ эмес экендигиңизди болжолдоого мүмкүн.

1-4 баллга чейин. Сиз кылык-жоругуңуздун алды артын ойлонбойсуз, неврастеникалык мүнөздөсүз. Ишенбөөчүлүктүн кээ бир бөлүгү жетишпестикке ээ, мунун өзү сиздин психикаңыздын ийкемдүүлүгүн далилдейт.

5-8 баллга чейин. Өзүңүздөн ишенбөөчүлүктүн өзгөчөлүктөрүн сезүү муктаждыгы сизде ачык туюнтулган. Бөлөк адамдар сизди дайыма эле өз ордуңузга коюшу мүмкүн. Чындыгында, сиздин бул белгилериңизде арам ойдогу сезимдин туюнтулушунун жоктугунан кээде азап чегесиз.

9-12 баллга чейин. Өзүңүзгө ишенбөөчүлүктүн муктаждыгы ушунчалык күчтүү, сизде коркунучтуу айбат көрсөтүү өзгөчө нерседе боло берүүчү көрүнүш, чындыгында эле ал нерсе ошондой, ал эми ушундай нерсе, сиздин кыялданууңузга бул кантип туура келет. Эгерде сиз “белгисиздикти сезүү” үчүн кээде гана эрдик кылууга даяр эмеспи. Сиздин турмушуңузда бактылуулуктун көз ирмемдери өтө эле аз болот.

13-15 баллга чейин. Сиздин коркунучуңуз көрүнбөгөн кырдаалдын алдында бир топ жогору, мисалы, лотереяда утуш болсо, сиз бардыгынан мурда кайсы бир күмөн саноолордун

коркунучу башыңыздан өткөрөсүз. Туруктуулукка, стабилдүүлүккө муктаждыгыңыз толугу менен түшүнүктүү, бирок кайсы бир мезгилде (бул муктаждыкта) ушундай бир "өлчөмгө" чейин өсөт, анда кырдаалдын кичинекей өзгөрүшү менен өзүңүзгө карата ишенүү сезимиңиз бузулат. Эгерде бул ойду логиканын акырына чейин жеткирсек, анда сөз жеке личносттун өнүгүүсүнөн баш тартуу жөнүндө сөз болот. Эгерде сиз муну жок кылууну кааласаңыз, анда сизге ишенбөөчүлүктүн кээ бир бөлүктөрү менен өзүңүздү элдештирүүгө мажбурлаңыз.

Сиз кимсиз: негизгисизби же билдиргичсизби?

Турмушта ар бирибизге башка адамдардын кубаттоосу таасир этет жана өз кезегинде өзүбүз дагы тиги же бул максатта башкаларга таасир этип турабыз. Саясатчылар, педагогдор, врачтар, журналисттер, актерлор муну өзүнүн профессиясында негизги спецификалык күч катары карашат.

Эгерде курчап тургандарга сиз таасир этүү жөндөмдүүлүгүнө ээ экендигиңизди билгиңиз келсе, биздин тестке катышууну кабыл алыңыз да, төмөнкү суроолорго жооп бериңиз.

1. Сиздин пикириңиз боюнча, актерлуктун же саясатчылыктын профессиясы сизге туура келеби? (ооба, жок).

2. Өзүн экстраваганттүү (адаттан сырткары) алып жүргөн жана кийинүүгө умтулган адамдар сизди кыжырлантабы? (ооба, жок).

3. Өзүңүздүн интимдик проблемаларыңыз жөнүндө башка адамдар менен сүйлөшүүлөр сизде болобу? (ооба, жок).

4. Сиздин сөзүңүздү жана кылык-жоругуңузду кичине эле туура эмес трактовокалоонун (баяндоонун) пайда болушун сезип калсаңыз ошол эле жерден сиз реакция бересизби? (ооба, жок).

5. Сиз өзүңүз каалаган ийгиликке башка бирөө ошол чөйрөдө жетишсе, анда сиз өзүңүздү дискомфорттуулукта сезесизби? (ооба, жок).

6. Өзүңүздүн жөндөмдүүлүгүңүздү көрсөтүү үчүн, кайсы бир өтө оор иш менен иштөөнү сиз сүйөсүзбү? (ооба, жок).

7. Кайсы бир көрүнүктүү нерселерге бар болгону өзүңүздүн

жетишкендигиңизди көрсөтүү үчүн гана катыша аласызбы? (ооба, жок).

8. Тигил же бул досторуңуздун кругу (чөйрөсү) сизди каанааттандырабы? (ооба, жок).

9. Сиз жашоо турмушуңузду убакыт боюнча өлчөөнү, расписания боюнча алып барууну жогору көрөсүзбү? (ооба, жок).

10. Сиз квартираңыздагы үй эмеректерин алмаштырууну, ордун алмаштырып жылдырууну сүйөсүзбү? (ооба, жок).

11. Кайсы бир жаңы көрүнгөн нерселер боюнча жасалга-лоо сизге жагабы? (ооба, жок).

12. Сиздики боюнча, кимдир бирөөнүн өтө эле ишенимдүүлүгүн сиз “ооздуруктоону” сүйөсүзбү? (ооба, жок).

13. Туура эмес болсо да өзүңүздүн начальнигиңиздин же башкалардын кадыр-баркын жогору коюп демонстрациялоону сиз сүйөсүзбү? (ооба, жок).

Эми баллдарды төмөнкү таблицадагы көрсөтүлгөн баллдар боюнча эсептеп чыгасыз:

| Суроолор | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| “ооба” | 5 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| “жок” | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Жыйынтыгын чыгарабыз:

15тен 35ке чейинки балл. Сиз жакшы талантка ээ болгон адамсыз, курчап тургандарга эффективдүү таасир этип, аларды башкаруу, кеңеш берүү менен алардын пикирин өзгөртөсүз. Адамдар менен өз ара карым-катнашта сиз өзүңүздү толугу менен ишенимдүү сезесиз. Адамдар өзү жөнүндө гана ойлонбостон, башкалардан четтебеши керек деген ишенимдесиз. Сиз айланадагыларыңыздын тышкы дүйнөгө болгон кызыкчылыгын ойготуу үчүн, аларды окутуу, келечектерин көрсөтүү, алар үчүн бир нерсени жасоо муктаждыгын өзүңүздөн көрүп турасыз. Ошону менен бирге бул учурда кимдир бирөө сиздин принцибиңизге жол бербесе же болушпаса, анда сиздики боюнча, өзгөчө белгилөөнүн кереги жок. Аны ишендирүү керек экендигин билесиз жана муну жасоону да билесиз. Бирок адамдарга карата сиздин

мындай мамиледеги карым-катнашыңыздын пайда болушун кабыл албагандарга өзгөчө сиз көңүл бурушуңуз абзел. Ансыз сиз фанатикке же тиранга айланасыз.

30дан 0гө чейин. Сиз абсолюттук түрдө туура болсоңуз дагы, өзүңүзгө анчалык ишене бербейсиз. Сиз өзүңүздүн (курчап турган адамдардын) турмушуңузду жандуу пикирдин тартибинде жана жакшы адаттардын принцибинде түзүң, ал эми анын созулушун жакшы ниетте болжолдошуңуз зарыл. Сиз күч менен кайсы бир эч нерсени жасоону сүйбөйсүз. Кээ бирде өзүңүзгө өтө эле ишенбөөчүлүк болгондуктан, анын айынан белгиленген нерселериңизге жете албайсыз, жыйынтыгында туура эмес бөлүштүрүүлөр болуп калат.

Сиз турмушта капитансызбы? рулевойсузбу? жүргүнчүсүзбү?

Адамдын мүнөзүн, кылык-жоругу тигил же бул кырдаалда ар түрдүүчө көрсөтүлүшүн ар бирибиз түшүнөбүз жана адамдар менен баар алып мамилелешкенибизде ошол өзгөчөлүктөрдү тандоо болору бизге белгилүү. Эгерде өзүңүздү эң жакшы билгиңиз келсе, анда сиз сунуш кылынган 15 суроонун ар бирине жооп берүүгө аракеттениң, жооптордун варианттары үчөө: “ооба”, “жок”, “билбейм”. Ушул үч жооптун бирөөсүн тандаң да аны белгилеп коюңуз.

1. Өзүмдүн турмушумдагы болуп жаткандардын бардыгындагы жоопкерчиликти дайыма мен сезип турамын.

2. Эгерде мага карата адамдар өздөрүнүн мамилесин, карым-катнашынын кээ бирлерин өзгөртүшсө, анда менин турмушумда проблемалар көп болбойт эле.

3. Мен өзүмдүн ийгиликсиздигимдин себептерин ойлон-бостон таасир этүүнү жогору көрөмүн.

4. Кээде мен өзүмдү “бактысыз жылдызда” төрөлгөндөй сезип кетем.

5. Алкоголиктер өзүнүн оорусуна өздөрү күнөөлүү деп эсептейм.

6. Кээде менин турмушумдун көпчүлүгүндө азыр кандай болсом, ушундай болушума мага таасир эткен адамдар жооптуу деп ойлоном.

7. Эгерде мага суук тийип калса, врачтын жардамына жүгүрбөстөн өз алдымча дарыланууну жогору көрөмүн.

8. Урушчаактык менен агрессивдүүлүк аялдарды ушундай бир кыжырлантат, бул нерсеге көбүнчө башка адамдар күнөөлүү деп эсептейм.

9. Каалаган проблеманы чечүүгө болот деп ойлонгондуктан, кимдир бирөөлөрдөгү кайсы бир турмуштук кыйынчылыктардын пайда болушун мен таптакыр түшүнбөйм.

10. Мен адамдарга жардамдашуунун сүйөм, анткени мага дагы башкалар жардамдашса, көмөктөшсө рахаттанууну сеземин.

11. Эгерде конфликт болуп кетсе, анда анын себебин аныктоодо, күнөөнү адатта өзүмдөн баштаймын деп ойлойм.

12. Эгерде менин алдымдан кара мышык өтүп кетсе, анда мен көчөнүн башка жагына өтүп кетемин.

13. Мен ар бир адамды кырдаалга көз карандысыз өз алдынча жана күчтүү болушу керек деп ойлойм.

14. Мен өзүмдөгү жетишпестиктерди билемин бирок курчап турган адамдар ал нерсеге камкордукта кароосун каалайм.

15. Адатта мен таасир этүүнүн абалында болбосом да кырдаал менен келишип кетем.

Жыйынтыгын чыгарабыз:

Эгерде 1,3,5,7,9,11,13 суроолордун ар бирине “ооба” жана 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 15 суроолорго “жок” деп жооп берсеңиз анда алардын ар бирине 10 деген балл бериң. Бул суроолордун кайсы бирине “билбейм” деген жоопту берсеңиз 5 деген балл бересиз. Жалпы баллдын суммасын эсептеп чыгарасыз. Жалпы баллдын суммасы 150дөн ашпайт.

100-150гө чейинки баллдар. Жеке өзүңүздүн турмушуңузда капитансыз, сизде болуп жаткан бардык нерселерде жоопкерчиликти сезесиз, көпчүлүк нерселерди өзүңүзгө аласыз, кыйынчылыкты жеңе билесиз, аларды ашырып, турмуштун проблемаларынын рангасына жеткирбестен жоё билесиз. Сиз өзүңүздүн маселеңизди алдын ала көрө аласыз

жана кантип чечүү керек экендигин да ойлоносуз. Бул учурда сиздин жан дүйнөңүздө болуп жаткандар курчап турган адамдар үчүн табышмактуу болуп жаткандыгын туясыз.

50-99 баллга чейинкилер. Сиз рулевой болууну жан дилиңизде сүйөсүз, бирок эгерде бул зарыл болсо ишенимдүү колго штурвалды беришиңиз мүмкүн. Өзүңүздөгү болуп жаткан кыйынчылыктардын себебин баалоодо сиз толугу менен реалист болосуз. Ийкемдүүлүк, акылмандуулук менен сезгичтик дайыма сиздин союздаштарыңыз болот. Сизге тиешеси жок кырдаалдар, жагдайлар болгондо, сиз ал нерселер үчүн эч кандай жоопкерчиликти өзүңүзгө албайсыз, ошону менен бирге эгерде ал талап кылып жатса, анда жоопкерчиликти өзүңүзгө алышыңыз мүмкүн. Ошондой эле адатта муну качан жасоо керек экендигин да билесиз. Сиз өзүңүз менен өзүңүздүн ички макулдашууңузду бузбастан, башка адамдар менен ак ниеттүүлүктүн макулдуулугунда жашап кетүүнү дурус эле билесиз.

49 баллга чейин. Сиз өзүңүздүн көпчүлүк бөлүгүндө жүргүнчү болосуз, сырткы күчкө, таасирге жеңил баш ийесиз. айткандай: тагдырыңыз да, табиятыңыз да так ушундай болуп калыптыр. Өзүңүздүн кыйынчылыктарыңызда ким ыңгайлуу болсо ошону сиз күнөөлөйсүз, бирок бир гана өзүңүздү эмес Азыркы учурда сиз үчүн көз карандысыздык мүмкүн жетишпестиктир. Бирок башкалар менен тынчтыкта жашоону сиз билесиз.

Сиз иреттүүлүккө көнгөн адамсызбы?

Иреттүү адамдардын бардыгы дайыма өтө ишенимдүү, жыйынтыктуу жана так, сезимтал болушат. Иреттүү адам уюшулбаган адамга караганда үч эсе көп иш жасайт жана дагы кандай болбосун үч турмушта жашайт. Иретсиз адам иш мезгилинде шылтоолору да көп болуп, себептерге көп жүгүрөт. Иреттүү адам адамдын иш стили да эмгектин жыйынтыгын көрсөткөндөй, ал нерсени уюштуруу - адамдын колундагы чоң күч.

Сунуш кылынып жаткан тест жеке иреттүүлүктү, уюштуруучулукту текшерүү үчүн гана кызмат кылбастан, ошону

менен бирге иреттүүлүктүн, уюштуруучулуктун навыктарын, адаттарын, өнөкөттөрүн иштеп чыгарууда жол көрсөтөт, ошону менен бирге өзүн өзү иреттөө, уюштуруу секреттерине жетишүүгө карата козгоонун каражатынын ролун дагы аткарышы мүмкүн.

Ар бир суроону окуп бүткөнүңүздөн кийин жооптордун вариантын тандаңыз. Андан соң ачкыч боюнча тандалган жооптун вариантын баллдык санын табың, баллдык сандар таблицанда көрсөтүлгөн. Акырында бардык баллдык сандарды кошуп чыгың, ал сумманы жыйынтыктын бөлүктөрүнө тиешелеш койсоңуз, тесттин ачкычын сиз таап аласыз.

1. Турмуштагы негизги максатка жетишүүгө карата умтулуу сизде жашайбы?

А. Мындай максат менде бар;

Б. Мына ушундай өзгөрүлмөлүү турмушта кайсы бир максаттын болушу мүмкүнбү;

В. Менде негизги максат бар, ага жетишүү үчүн мен турмушту баш ийдирем;

Г. Максат менде да бар, бирок менин ишмердүүлүгүм ага жетишүүгө өз мүмкүнчүлүгүн берет.

2. Сиз жумалык иш планыңызды түзөсүзбү, муну ар бир жумада пайдалануу үчүн атайын блокнотко жазып турасызбы?

А. Ооба;

Б. Жок;

В. “бар” же “жок” деп айта албайм, анткени негизги иштерди башымда сактайм, ал эми күндөлүк иштердин планы - башта же кагаздын бетинде;

Г. Планды түзүүгө аракеттенем жана муну ар бир жумада пайдаланам, бирок кийин бул эч нерсе бербестигин түшүндүм;

Д. Планды түзүү - бул иреттүүлүктүн оюну.

3. Күнүнө, жумасына белгиленгендерди аткарбагандыгыңыз үчүн сиз өзүңүзгө “отчет” бересизби?

А. “Отчет” берем, төмөнкү учурларда гана: өзүмдүн күнөөмдү, жалкоолугумду же кашандыгымды көргөнүмдө;

Б. Ар кандай объективдүү жана субъективдүү себептерге карабастан “отчет” берем;

В. Азыр кантсе да бири бири менен урушууда, демек дагы өзүмө өзүм “отчет” беришим керекпи?

Г. Мындай принципти колдоймун: бүгүн кандай жакшы нерсени жасадым, ал эми аткарууда эмнеге жетишпедим, мүмкүн ал нерсеге башка күнү жетишем дегенди.

4. Ишкер адамдардын, тааныштарыңыздын, туугандарыңыздын, жолдошторуңузун ж.б. телефон номерлерин өзүңүздүн жазуу китепчеңизде сиз кандай алып барасыз?

А. Өзүмдүн жазуу китепчеме ээмин. Телефондорду, фамилияларды, аттарды кандай кааласам дал ошондой жазамын. Эгерде телефондун номери керек болсо, анда аны мен сөзсүз түрдө табамын;

Б. Телефондордун номерлерин жазууну жазуу китепчемде тез-тез алмаштырам, аны аябай “эксплуатациялайм”. Телефондорду жазып жатканда “ирет боюнча” жасоого аракеттенем, бирок кийин эле кайрадан көрүнгөн нерселерди жазууну баштайм;

В. Аты жөнүн, телефондордун номерлерин алфавит боюнча тиешелүү системада жазууну пайдаланам, керек болсо, кошумча маалыматтарды да (адрес, иштеген кызматы, орду).

5. Көбүрөөк колдонгон буюмдарыңыз сиздин айлана чөйрөңүздө чачылып турабы. Сиздин бул буюмдарыңыздын жайгашуу принциптери кандай?

А. Ар бир буюм көрүнгөн жерде жатат;

Б. Принципти колдойм: ар бир буюм - өз ордунда;

В. Предметтердин, буюмдардын жайгашуу тартибин мезгил мезгили менен тартипке келтирип турам. Кайсы бир ишти жасасам чачылып кетет да көрүнгөн жерден топтойм. Ошентип бир канча убакыт өткөндөн кийин кайрадан тартипке келтирем;

Г. Дал ушул суроонун өзүн өзү иреттөөгө карата эч кандай карама-каршылыкка ээ эмес деп эсептейм.

6. Күндүн өтүшү менен сиз айтышыңыз мүмкүнбү: кайда, качан жана кайсы себептер боюнча сизде кур бекер убакытты коротуу болгондугун?

А. Көрсөтүлгөн убакыттар жөнүндө айта аламын:

Б. Бекерге коротулган убакыттын ордун гана айтып бере алам:

В. Эгерде коротулган убакыт акчага айланса, анда аны эстей алам:

Г. Кайда, качан жана эмне үчүн убакыт кур бекер кеткендигин жакшы элестетем, бирок тигил же бул кырдаалда анын убактысын толуктоону издейм.

7. Чогулушта, билдирүүдө убакыттын кур бекер өтүп жаткандыгын байкап калганыңызда сиздин аракетиниз кандай?

А. Суроонун маңызына көңүлдү бурууну сунуш кылам:

Б. Каалагандай чогулушта же кеңешмеде кайсы бир керектүү нерселер да, ошондой эле кур бекерлер да болот. Тигиниси да, мунусу да кезектешме кеңешмеде же чогулушта болуп турат. Ансыз ал жерде эмне кылмаксың ошондуктан угуп отурууга туура келет:

В. “Көнүмүштүн адатына” жүктөйм;

Г. Ошол иш менен иштөө башталганда, утулуунун убактысын тактоодо күнөөнү өзүмө алам.

8. Сиздин алдыңызда доклад менен чыгып сүйлөө турат деп божолдойлу. Докладдын мазмунуна маани бербестен аны уланта берүү сизде болобу?

А. Докладдын мазмунуна өзгөчө олуттуу көңүлдү бурам. Докладды улантуу бир гана болжолдуу аныктоо керек деп ойлойм. Эгерде доклад кызыктуу болсо, анда аны аякташ үчүн убакыт берүү шартка ылайыктуу деп сеземин.

Б. Докладдын мазмуну менен аны улантууну мурунку деңгээлде көңүлдү бурууну бөлөмүн, ошондой эле убакыттан көз карандылыктагы варианттарды дагы ойлоном.

9. Ойлонгонуңузду аткаруу үчүн ар бир минутаны так пайдаланууга сиз аракеттенесизби?

А. Аракеттенем, бирок жок себептердин күчү дайыма эле менде боло бербейт.

Б. Буга карата умтулбайм, убакыттын карым-катнашында майда-барат иш деп эсептейм;

В. Умтулуунун не кереги бар, анткени убакыттан озуп кете албагандан кийин;

Г. Эч нерсеге карабастан умтуламын.

10. Тапшырмаларды белгилөөнүн системасы сизде кандай, тапшырманы жана суранычты сиз пайдаланасызбы?

А. Кайсы бир убакытта аткаруу үчүн өзүмдүн күндөлүгүмө жазып аламын:

Б. Өзүмдүн күндөлүгүмө бир топ маанилүү тапшырмаларды, суранычтарды, маселелерди белгилейм. “Мындайларын” эстеп алууга аракеттенем. Эгерде “майдаларды” унутуп калсам, аны жетишпестик деп эсептебейм.

В. Тапшырмаларды, берилгендерди жана суранычтарды эстеп калууга аракеттенем, кантсе да бул эстеп калууга машыгуу. Бирок эс көбүнчө оңтойсуз абалга келтирип коёрун моюнга алышыбыз керек.

Г. “Эстин кайтарымдык” принциптерин колдоймун: тапшырманы жана маселелерди ким берсе да аны ойлонуп эсте сактап коём. Эгерде тапшырма керек болсо, анда ал жөнүндө унутпастан жана тез арада аткаруу үчүн мени чакырат.

11. Ишкердик жолугушууга, чогулушка, билдирүүгө, кеңешмеге сиз так келесизби?

А. 5-7 минут эрте келемин:

Б. Чогулуштун, кеңешменин, билдирүүнүн башталышына карата, өз мезгилинде келемин;

В. Эреже катары кечигемин;

Г. Дайыма кечигемин, кантсе да эрте, өз мезгилинде келүүгө аракеттенсем да;

Д. Эгерде “кантип кечикпөөгө болот” деген китепче чыкканда анда мен кечикпөөнү мүмкүн үйрөнөт белем.

12. Тапшырманы, берилгендерди, суранычтарды өз мезгилинде аткарууга сиз кандай маани бересиз?

А. Өз мезгилинде аткаруу - бул бирден бир иштөөнү билүүнүн маанилүү көрсөткүчү, өз кезегинде иреттүүлүктүн триумфу деп эсептеймин. Бирок мага дайыма кайсы бир нерселерди өз мезгилинде аткарууга мүмкүндүк болбойт:

Б. Өз мезгилинде аткаруу - бул “жырткычтык”, тапшырманы аткаруудагы дал ушул убакыттын өзү “чегинүүнүн” мезгили болушу мүмкүн. Эң жакшысы аткарылуучу тапшырманы бир аз созуу керек:

В. Өз мезгилинде талдоонун аздыгын жогору көрөмүн, анын ордуна тапшырманы алууга ишенимдүү шанс бар. Аткаруучу дайыма башкалардан бөлөкчө күнөөлөнөт, жазаланат.

13. Сиз кайсы бир нерсени жасоону же башка адамга кайсы бир нерседе жардамдашууга убада бергенсиз деп болжолдойлу. Бирок кырдаалдын өзгөрүп кеткендигине байланыштуу убаданы аткаруу жетишээрлик кыйындап кеткен. Мына ушул учурда өзүңүздү кандай алып жүрөт элеңиз?

А. Кырдаалдын өзгөргөндүгүнө байланыштуу убаданы аткарууга мүмкүндүк болбой калгандыгын ошол адамга билдирем:

Б. Кырдаалдын өзгөргөндүгүнө байланыштуу убаданы аткарууга мүмкүнчүлүк болбогондугун түшүндүрүүгө аракеттенип, ошол эле мезгилде убададан үмүтүн жоготпоосун түшүндүрүп айтам:

В. Убаданы аткарууга аракеттеним. Эгерде убаданы аткарсам - жакшы, аткара албасам - анда дагы бактысыздык эмес, мына ошондуктан берген убадаларымды чанда аткарам:

Г. Адамга эч кандай убаданы айтпайм. Эгерде убада берсем, ал ордуна козголбогондой кылып аткарам.

Жооптордун варианттарынын баллынын таблицасы:

| Жооптордун варианттары | Суроолордун номерлери | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| А | 4 | 6 | 4 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 3 | 6 | 6 | 3 | 2 |
| Б | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| В | 6 | 3 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 |
| Г | 2 | 0 | 0 | - | 0 | 4 | 6 | - | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| Д | - | 0 | - | - | - | 6 | - | - | - | - | 0 | - | - |

Баллдардын суммасынын интервалдары:

72-78 баллдарга чейинкиси. Сиз тартипке, иреттүүлүккө көнгөн адамсыз. Жалгыз гана кеңеш берүүчү нерсе: жетишкен деңгээлиңизден токтолбоң, өзүңүздүн уюштуруучулук, иреттүүлүк жөндөмдүүлүгүңүздү мындан ары өнүктүрүң. Би-

рок сизге ушундай көрүнбөгөн менен бир топ артыкчылыктарга ээсиз. Табиятта адамдар ушул өзгөчөлүктөрдүн ресурсту түгөнүп бара жаткандай сезишет. чындыгында сиздин бул өзгөчөлүгүңүз мекемеге бир топ эффект берип турат.

63-71 баллга чейинкилер: Мекеменин ишин сиз иштин бөлүнгүс, ажырагыс бөлүгү катары карайсыз. Бул өзгөчөлүгүңүз башка адамдардын алдында ишенбөөчүлүктү, күмөн санабоону жаратат. Эгерде мекемеге кокусунан өтө зарыл болуп калсаңыз мекеменин “куралы катары” чакырат. Бирок ошентсе да сиз өзүңүздүн иреттүүлүгүңүздү, уюшкандыгыңызды кунт коюп кайрадан карап чыгуу ыңгайлуу, анткени бул нерсе аны өркүндөтөт.

63 баллдан төмөнкүсү. Сиздин турмуш көрүнүшүңүздө, сизди курчап тургандар кайсы бир нерселерде иреттүүлүккө, уюшкандыкка үйрөтүшөт. Иреттүүлүк, уюшкандык сиздин аракетинизде кээ бир учурларда пайда болот да, кээ бирде жок болуп, өчүп турат. Бул өзгөчөлүк өзүн өзү уюштуруунун так мезгилинде, ошол учурда жокко эсе. Иреттүүлүктүн, уюшкандыктын объективдүү закону менен принциптери сизде кантсе да жашайт. Ошондуктан өзүңүздүн аракетинизди, убакытты коротушуңузду иштөө техникаңызды бир сыйра карап чыгып, анализдөөгө аракеттениңиз. Мына ушул учурда сиз өзүңүздөн күмөн санабаган кайсы бир өзгөчөлүктөрүңүздү көрөсүз. Иреттүү, уюшкан адам болушу үчүн эрк менен тырышчаактыкка ээ болуу зарыл жана аларды аткарууга аракеттениңиз.

Сиз агрессивдүүсүзбү?

Агрессивдүүлүк - мааниси жагынан эч нерсеси деле жок, анын жакынкы эле зонасы адамдарды аң сезимдүүлүктө жапа чектирүүгө, капа кылууга умтулуу гана болуп эсептелет, - бул мүнөздүн белгиси, тилекке каршы, тигил же мунун таандык деңгээли бизде дурус эле, жана биз аны ар түрдүү кырдаалдарда көрсөтөбүз, ошондой эле пайда кылабыз. Агрессивдүүлүк кордоонун, ачуулануунун кызы деп айтууга болот. Эгерде ал нерсе сиздин натураңызда канчалык элементтери бар экендигин билгиңиз келсе, биздин тестке

жооп берүүгө аракеттениз. Канчалык туура жооп берсеңиз, ошончолук өзүңүздүн нервиңизди жакшы билип, нервиңизге ээ болууда эң жакшы жардам берет деп ишенебиз.

1. Сиз чыдамкайлыктан, сабырдуулуктан жеңип чыгасызбы? (ооба, жок).

2. Сиз логиканын күчүнө ээ экендигиңизге ишенимдүүсүзбү? (ооба, жок).

3. Эгерде кимдир бирөө менен таптакыр макул эмес болсоңуз, талаш-тартышта сизди кармоо кыйынбы? (ооба, жок).

4. Тигил же бул себептер боюнча курчап тургандар сизге суктанышат деп эсептейсизби? (ооба, жок).

5. Башка бирөөлөргө өчөшүп кээ бир нерселерди жасоону сиз кээде сүйөсүзбү? (ооба, жок).

6. Тигил же бул кырдаалда оройлук сизде болобу? (ооба, жок).

7. Боевик менен ужас фильмдерди көрүүнү, детектив китептерди окууну сиз каалайсызбы? (ооба, жок).

8. Башкаларды шылдыңдап күлгөндү, жан ачыштырып сындаганды сиз сүйөсүзбү? (ооба, жок).

9. Сиздин турмушуңузда көргүңүз келбеген адамдар азыркы учурда барбы? (ооба, жок).

10. Курчап тургандар үчүн сиз ашыкча, ыңгайсыз болгондой сезим сизде болобу? (ооба, жок).

11. Жамандыкты, балакетти сиз көбүрөөк жасап турасызбы, эгерде алар бул нерсеге татыктуу, ылайыктуу болсо? (ооба, жок).

12. Белгилүү бир учурда, кырдаалда өлүм жазасын колдонуу өзүн актайт деп сиз эсептейсизби? (ооба, жок).

13. Кайсы бир нерсе, предмет жөнүндө талдоо жүрүп жатканда сизде кандайдыр бир каардануу, ачуулануу болгонбу? (ооба, жок).

Эми баллдарды эсептейбиз. Ар бир суроонун “ооба” деген жообуна - 5 балл, “жок” деген жоопко - 0 балл.

65тен 25 баллга чейин. Сизди курчап тургандар менен болгон карым-катнашыңыз импульсивдүү агрессивдүүлүккө карата ачык эле жакынсыз, өзүңүздү көзөмөлдөп, контролдоп турууну билбейсиз, өзүңүздү жоготуп коёсуз. Сиздин сүйлөгөн сөздөрүңүздүн мазмуну, ошондой эле анын формасы

менен элементтери аны менен ээрчишип жүрөт, башкаларга карата болгон залалдык ниетиңизди аракеттериңиз күбөлөндүрүп турат, ал нерселер ал адамдын жан дүйнөсүн жараландырат. Кайсы бир адамга карата (көзүнчө) чындыкты айтканыңызда сизде көбүнчө агрессивдүүлүк пайда болгондугун сиз өзүңүздөн күмөн санабашыңыз да мүмкүн. Мына ошентип, сиз кай бир учурда тааныштарыңызды да, жакындарыңызды да негативдүү баалоодо сараңдык кылбайсыз, ашыкча курч аргументтерди пайдаланып, үнүңүздү көтөрөсүз, ошондой эле жеке өзүңүздүн көз карашыңызга да, пикириңизге да өтө эң сонун таянасыз. Сиз өзүңүздүн жүрүм-турумуңузду, кылык-жоругуңузду ушунчалык конструктивдүүлүгүн, чукул таасир этүүчү позицияңыздын өзгөчөлүктөрүн эртели кеч милдеттүү түрдө ойлонушуңуз керек. Балким, сиз сарказмды юморго алмаштыруу ийгиликке алып келерин да ойлонушуңуз зарылдыр.

“20дан 0го чейин. Курчап тургандарга карата ак көңүл, ак ниет адамдардын катарына сиз кошуласыз, бул өзгөчөлүк өз ара карым-катнашта эң жакшы ыкма деп болжолдойбуз. Сиз адамдардын жан дүйнөсүнүн байлагына ишенүүгө жакынсыз, ошондуктан биздин цивилизацияны аныктоочу фактор катары эсептелген ак ниеттүүлүк, адилеттүүлүк жана сүйүү сизде бир топ жогору. Өзүңүздүн жеке максатыңызды ишке ашырууга карата башкаларды жеңил тартуу сизге берилбегендиги чындык. Сиздин билгичтигиңиз өзүңүздөгү ишенимдүүлүктүн жетишпестиктерин жеке сезим менен байланыштырууга көбүрөөк ээсиз, ошондой эле курчап тургандардын пикирине жеңил баш ийүүчүлүк сизде бир топ эле жетиштүү. Ошонун айынан сиз башкалардын агрессивдүүлүгүнүн объектиси да болуп каласыз. Андан көрө сиз башка адамдар сиздин желкеңизге отуруусуна мүмкүнчүлүк бербей.

Сиз өзүңүздү контролдоону (көзөмөлдөөнү) билесизби?

Эгерде төмөндөгү ырастоолорго сиз макул болсоңуз “ооба” деген жоопту, эгерде макул болбосоңуз “жок” деген жоопту сызың.

1. Менин пикиримде бөлөк адамдарды тууроо кыйын го? (ооба, жок).

2. Курчап турган адамдардын көңүлүн өзүмө тартуу же күлдүрүү үчүн мен өзүмдүн “жиндилигимди” көрсөтүшүм мүмкүн. (ооба, жок).

3. Менден жаман актер чыкпайт болуучу. (ооба, жок).

4. Башка адамдарга терең кайгыргандай болуп көрүнүшүм мүмкүн, бул нерсе чындыгында эле ошондой (ооба, жок).

5. Компанияда көңүлдүн борборунда мен чанда болом. (ооба, жок).

6. Түрдүү адамдар менен мамилешүүдө жана ар түрдүү кырдаалда мен өзүмдү көбүнчө таптакыр башкача алып жүрөм. (ооба, жок).

7. Мен кайсы бир нерсеге чын жүрөктөн ишенсем, аны чындап эле талап кылышым мүмкүн. (ооба, жок).

8. Адамдар менен карым-катнашка жана ишке кирүүдө, алар менден кандай көрүнүштү талап кылып жатышса, мен ошондой болууга аракеттенем. (ооба, жок).

9. Ой пикирим, көз карашым туура келишпеген адамым менен мен достукта боло аламын. (ооба, жок).

10. Дайыма мен кандай болсом, дал ошондой элемин. (ооба, жок).

Жыйынтыгын эсептеп чыгаруу:

Эгерде суроолордун 1, 5, 7чи суроолорго “жок” деп, ал эми калгандарына “ооба” деген жоопту берсеңиз, анда ар бир суроого 1 деген балл бересиз. Андан соң суммасын эсептеп чыгарың. Эгерде анкетадагы ар бир суроого чын ниетиңизден жооп берген болчу болсоңуз, анда сизди төмөнкүлөр боюнча бөлүштүрүп айтууга болот:

0-3 баллга чейинкилер. Сизде коммуникативдик көзөмөлдөө төмөн. Сиздин жүрүм-турумуңуз белгилүү бир деңгээлде турактуу жана сиз кырдаалдын көз карандылыгында аны

өзгөртүүнү зарыл эмес деп эсептейсиз. Сизди бетке чабардыгыңыздын айынан мамилешүүдө сизди “ыңгайсыз” деп кээ бирөөлөр ойлошот.

4-6 баллга чейинкилер. Сизде коммуникативдик көзөмөлдөө орточо. Сиз ачык айрым, ак ниетсиз, бирок кээде пайда болгон эмоционалдык өзгөчөлүктөрүңүздү кармай аласыз. Курчап тургандар менен болгон өзүңүздүн кылык-жоругуңузду, жүрүм-турумуңузду өзгөчөлүктөрүн көзөмөлдөп, аны менен белгилүү бир деңгээлде көбүрөөк эсептешүүнү карап турасыз.

7-10 баллга чейинкилер. Коммуникативдик көзөмөлдөө сизде жогору. Сиз каалагандай ролдон жеңил чыгасыз, кырдаалдын өзгөрүүсүнө ийкемдүү реакция бересиз, жада калса сизди курчап тургандарга карата алдын ала сезимди жаратууну да, таратууну да билесиз.

Сынга карата сиз кандай карайсыз?

Кимдир бирөө сындан пайда чыгарса, башкалары ага жөн гана чыдайт, үчүнчүлөрү - сындап жаткан киши менен активдүү түрдө күрөшүшөт. Ошондой эле кээ бирөөсү сынды көмөктөш катары карашса, башкалары ишке тоскоолдук кылат деп эсептейт. Биз тигинисин да, мунусун да каалайбыз, бирок коллектив кандай гана болбосун сындоону көрүп турган социалдык организмдин бөлүгүнө таандык. Ал эми сиз сындоону кандай карайсыз? Эгерде сынга кандай карай турганыңызды билгиңиз келсе анда төмөндөгү тест жардам берет, ошондуктан мүмкүн болушунча так, ак ниетиңизден жооп берүүгө аракеттениң.

Ар бир суроо өзүнүн варианттарына ээ, ошондуктан жооп берүүдө өзүңүзгө бир топ туура келген вариантын тандаң да анын номерин белгилеп коюң.

1. Сиз сынды, айрым бир адамдардын же коллективдин ишиндеги кемчиликтерди жоюу ыкмасы катары эсептейсизби?

А. Ооба, мен сынды, ар кандай коллективдин турмуш-тиричилигиндеги зарыл жана нормалдуу элемент деп эсептейм.

Б. Сын бар болгону коллективдеги мамилени татаалдаштырат, ошол себептүү мен аны барктай албайм.

В. Сын керек, бирок ролун жогорулатуунун да, ага тез-тез кайрылуунун да зарылдыгы жок.

2. Ачык сындоого карата сиз кандай карайсыз?

А. Ачык сынды жетишпестиктерди жоюунун чыныгы формасы деп эсептейм.

Б. Сынды адамдардын арасында ачык айтууга караганда, кабинетте жалгыз отурганда айтуу жакшы деп белгилейм.

В. “Кулуардык сынды” жогору көрөм, тактап айтканда сынды кызматтык шартта эмес, жарым жартылай тамашанын формасында айтуу керек.

3. Сиздин пикириңиз боюнча начальникти сындоого болобу?

А. Алибетте болот.

Б. Жетекчинин кадыр-баркын чукуу жарабайт, ошондуктан начальникти ачык сындоо обу жоктук.

В. Сындоого мүмкүн, бирок өтө кылдаттыкта.

4. Өзүңдү өзүң сындоого карата сиз кандай карайсыз?

А. “Өзүмдүн” кызматыма жана өзүмө карата объективдүү болууга аракеттенем. өзүмдөн жетишпестикти көрсөм, анда аны ачык моюнга алам, ошол нерсени башкалар көрсөтүп берүүсүн күтүп отурбайм.

Б. Адатта мен жеке өзүмдүн жана коллективимдин ишимдеги жетишпестиктерди билем, бирок өзүм сындоо менен иштөөгө ашыкпайм.

В. Өзүн өзү сындоо менен иштөөнүн кереги жок, анткени дайыма мени сындай турган мергенчилер ансыз да жетишээрлик көп.

5. Сындык эскертүүлөрдү айтууда, сындалуучунун личностуна тийбестен жумшак, корректүү, тактично айтууга сиз аракеттенесизби?

А. Алибетте ооба.

Б. Жок, сындалып жаткан адамдын жеке аброюна канчалык күчтүү асылсаң, сын ошончолук таасирдүү болот деп эсептейм.

В. Бардык нерселер ушул “личносттун” өзүнөн көз каранды: эгерде ал өтө таарынчак, ызакор болсо - муну эске алуу

керек. ал эми болбосо - өзгөчө элдешпестикте (дипломатиясыз).

6. Сын пикир айтып жатып, ачуу сынды жеңилдетүү үчүн, сындалып жаткан адамдын иш аракетиндеги жакшы жактарын дагы белгилеп кетүүгө аракет кыласызбы?

А. Ооба, адатта аракеттенем.

Б. Жок, бул маанини көрбөйм.

В. Эгерде сындалуучу адамды жакшы билбесем же анын ызакорлугу белгисиз болсо, анда ушундай аракеттенем.

7. Сындын көлөмүн сиз дозалаштырасызбы, "сындын ченемин" кайсы бир деңгээлде сактоого аракеттенесизби?

А. Ооба, мен бир гана жетишпестикти баса көрсөтпөстөн сындогоо аракеттенем.

Б. Жок, адатта бардыгын айтам, менин көз карашымда, сындонун объектисинин ишмердүүлүгү начар.

В. Талданып жаткан нерсенин, предметтин сындык талаасын чектөөгө аракеттенем.

8. Сын пикир менен чыгып сүйлөп жатканыңызда сиз абалды оңдоо үчүн кайсы бир сунуштарды киргизесизби же жетишпестиктерди баса көрсөтүү менен гана чектелесизби?

А. Ооба, мен ошондой деп эсептейм, ким сындаса, кайсы бир сунушту айтуусу абзел, ансыз ал сындогоо укуксуз, ошондуктан мен кайсы бир сунушту киргизүүгө аракеттенем.

Б. Жок, эң негизгиси - проблеманы жыңалачтап жетишпестиктерин көрсөтүүгө аракеттенем, ал эми аны алып таштоо, четке кагуу - компетенттүү органдар менен специалисттердин иши.

В. Эреже катары, конструктивдүү сындого өтө начар нерсе, бирок эгерде жада калса кайсы бир нерсени сунуш кылуу кыйын болсо да, баары бир жетишпестиктерге унчукпай коюуга болбойт.

9. Адатта сиздин сынга карата биринчи реакцияңыз кандай?

А. Ошол жерде жооп берүүгө аракеттенип, ошол замат сөз сураим же ордумдан эле сүйлөйм.

Б. Капалануу менен унчукпастан ичимен кайгырам, ал эми жооп кылып чыкканда сөзүмдү ошого бурууга аракеттенем.

В. Сынды ойлоном, чыгып жооп берүүгө ашыкпайм, бирок, эгерде талап кылса баш тартпайм.

10. Сынга жооп берүү мезгилинде сиз үчүн бир топ мүнөздү жүрүм-турум кандай?

А. Эреже катары, сынды моюнга алууга аракеттенем, жада калса, ал нерсе объективдүү болбосо да.

Б. "Душмандан коргонуу" методуна өтөм, тактап айтканда сындоочунун өзүн сындайм.

В. Сын менин кадыр-баркымды (же "менин" кызматтык кадыр-баркымды) бир топ төмөндөткөндүктөн, сынды кайтарып коргонууга өтөм, күнөлөөчү менен кошо жүрүп кырдаалды жеңилдетүүнү көрсөтөм.

11. Сынга сиз кыжырланасызбы?

А. Ооба, эреже катары.

Б. Өтө деле эмес.

В. Ким кандай сындаганына карайм.

12. Сизди сындап жаткан адамга карата кастык сезим сизде пайда болобу?

А. Ооба, эреже катары.

Б. Жок, өтө деле эмес.

В. Ооба, эгерде сын адилетсиз болсо же капалануунун формасында чукул айтылса.

13. Сизди сындоочу адам менен өзүңүздүн карым-катнашыңыздын кийинкилигин сиз кандай түзөсүз?

А. Мурда кандай болсо ошондой.

Б. Бул учурда дал ошондой жооп берүүгө же өзүмдүн ыкмамда анын кызыкчылыгын башкаларга жеткиликтүү болуш үчүн кемсинтүүгө аракеттенем.

В. Бир канча убакытка чейин бул кишини "айланып" өтөм, аны менен байланышты түзбөө үчүн.

14. Өзүн өзү сындаган адамдарды сиз кандай карайсыз?

А. Ал нерсени эки жүздүүлүктө, коркоктукта жана жасакерленүүчүлүктө көрөмүн жана эсептеймин.

Б. Нормалдуу эле карайм.

В. Өзүн өзү сындоонун алдында шашылбоого кеңеш берем.

15. Сиз кандай ойлойсуз, сындоочуну куугунтуктап кылмыш жоопкерчилигине тартууга болобу?

А. Ооба.

Б. Жок.

В. Билбейм.

16. Тамашалуу суроо: сизди сындoo жөнүндөгү айтуулардын кайсынысы сизге жакыныраак?

А. Сын - бул дары, аны кабыл алуу менен пайдалана билүү керек.

Б. Башкаруучулук ишмердүүлүгү - дагы чыгармачылдык, ошондуктан, кимге ылайыктуу болсо мейли мени баалаша берсин, ал эми көрүнгөн жалкоолор эле үчүн эмес.

В. Сындooдо мода жашайт!

Жоопторду баалоонун варианттары:

Жооптордун баллынын шкаласы боюнча сиз ала турган очкоолордун санын аныктаң.

| Суроолордун номерлери | Жооптордун варианттары | | |
|-----------------------|------------------------|---|---|
| | А | Б | В |
| 1 | 3 | 0 | 2 |
| 2 | 3 | 1 | 0 |
| 3 | 3 | 0 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 3 |
| 7 | 1 | 0 | 3 |
| 8 | 2 | 1 | 3 |
| 9 | 1 | 0 | 3 |
| 10 | 2 | 0 | 1 |
| 11 | 1 | 2 | 3 |
| 12 | 1 | 3 | 2 |
| 13 | 3 | 0 | 3 |
| 14 | 1 | 2 | 1 |
| 15 | 3 | 0 | 0 |
| 16 | 2 | 0 | 1 |

8-18 баллга чейин. Сынга карата сиздин мамилеңиз позитивге караганда негативге жакын. Сизди сындап жатканда, сиз сүйбөйсүз, ал эми башкаларды сындooдо, көбүнчө сиз сезимдик ченемди жоготосуз. Окуяны тигинисине да, мунусуна да сиз ар дайым эмоционалдуу, жеңил козголосуз. чукулдукка жол берип, кызандап да кетишиңиз мүмкүн. Сизге “стабилдүүлүктүн комплекстин” кээ бирлерин тарбиялоо

зарыл, тактап айтканда өзүнө ишенимдүүлүктү, өзүңүздүн аракетиниз менен чечимиңиздин жөндүүлүгүн, ал үчүн өзүңүздүн ишкердик деңгээлиңизди активдүү көтөрүүнү, өзүңүздү ашыра баалабоого караң, бирок кадыр-баркка ишенбестен.

19-32 баллга чейин. Сиз сынга карата токтоолукта, чыдамдуулукта карайсыз, турмуштук башкаруучулуктун элементтеринде ал нерселерди боло берүүчү көрүнүш деп катарда эсептейсиз, бирок баалабайсыз. кантсе да анын нарктуулугун, маанилүүлүгүн. Сизди сындагандар менен сындап жаткандардын ролуна карата жүрүм-турумуңузду “эмоционалдуулукту көзөмөлдөчү” катары мүнөздөөгө болот - сиз өзүңүздөн, тең салмактуулуктан чанда чыгасыз. Ошол эле мезгилде сиз капа болууну да сезбейсиз, сынды “түздөөгө” аракеттенип, өзүңүздүн катачылыгыңызды актоого аракеттенесиз.

33-46 баллга чейин. Сиз сынга карата ишкердик боюнча карайсыз, жетишээрлик токтоолукта аны кабыл аласыз, өзүңүздүн катачылыгыңызды кайраттуулук менен ачык моюнга аласыз. Сынга өкүнүүнүн сезимине сиз чанда катышасыз, кабыласыз, бирок сиз муну жашырууга аракеттенесиз. Сынпикир менен чыгып сүйлөөдө сиз аны ашырып жибербейсиз, башкаларга күнөөнү аңтара салуу менен актанууга аракеттенбейсиз. Өзүңүздүн ишиңизди жакшы билесиз, өзүңүздүн ордуңузга ишенесиз, жеке өзүңүздүн кадыр-баркыңыз жөнүндө кам көрбөөгө жол бербейсиз, бир гана иштин пайдасы жөнүндө ойлойсуз.

Өзүн өзү баалоо

Төмөндө сунуш кылынган ырастоолор боюнча ойлонуп, ага карата өзүңүздүн мамилеңизди төрт баллдык системада көрсөтүң. Бул үчүн баллдар төмөнкү көрүнүштөгү белгилерди алышы керек.

Бул жөнүндө мен ойлономун:

| | |
|----------|-----------|
| өтө көп | - 4 балл. |
| көп эле | - 3 балл. |
| кээде | - 2 балл. |
| сейрээк | - 1 балл. |
| эч качан | - 0 балл. |

1. Досторум мени кубаттап туруусун каалайм.
2. Ишке карата өзүмдүн жоопкерчилигимди дайыма сезем.
3. Өзүмдүн келечегим жөнүндө тынчсызданам.
4. Көпчүлүгү мени көрө албайт.
5. Башкаларга караганда өзүмдүн инициативама өтө аз ээмин.
6. Акылсыз болуп көрүнгөндөн мен корком.
7. Мага караганда, башкалардын сырткы көрүнүшү эң эле жакшы.
8. Тааныш эмес адамдардын алдында сөз менен чыгып сүйлөөдөн корком.
9. Өзүмдүн психикалык абалыма тынчсызданам.
10. Мен көбүнчө катачылыктарга жол беремин.
11. Адамдар менден тиешелүү деңгээлде сүйлөшүүнү билбестигим өкүндүрөт.
12. Өзүмө болгон ишенимсиздиктин жетишпестиги мени өкүндүрөт.
13. Менин аракетимди башкалар тез-тез ку-баттоосун каалайм.
14. Мен өтө эле жөнөкөймүн.
15. Менин турмушум пайдасыз.
16. Мен жөнүндөгү көпчүлүктүн пикири туура эмес.
17. Менин оюмду бөлүшөөр эч ким жок.
18. Адамдар менден өтө көп нерселерди күтүшөт.
19. Менин жетишкендиктериме адамдар өзгөчө эле кызыгышпайт.
20. Мен жеңил эле уялып кетем.
21. Менин сезимимде, көпчүлүк адамдар мени түшүнүшпөйт.
22. Мен өзүмдү коопсуз сезбейм.
23. Көбүнчө мен жөнү жок эле толкундана берем.
24. Мен бөлмөгө киргенимде, башка адамдардын отурганын көрсөм өзүмдү ыңгайсыздыкта сезем.
25. Менин артымдан мен жөнүндө сүйлөшүп жаткандарды сезем.
26. Мен өзүмдүн кысынгандыгымды сезем.
27. Мага караганда бөлөк адамдар бардыгын жеңил кабыл аларына мен ишенем.

28. Менин сезимимде, мага кандайдыр бир жагымсыз окуя болушу мүмкүн.

29. Адамдар мага кандай мамиле кылышат деген ой, мени толкундатат.

30. Өзгөчө мамилелеше албагандыгым кандай өкүнүчтүү.

31. Талаш-тартышта мен өзүмө ишенимдүү болгондо гана өзүмдүн оюмдун тууралыгын айта алам.

32. Көпчүлүк менден эмнени күтүшкөндүгүн мен ойлоном.

Жыйынтыгын чыгаруу:

Эгерде сиз 0дөн 25 баллга чейин топтосоңуз, бул өзүңүздүн аракетинизге карата негизинен ишенимдүүлүгүңүздү билдирет.

26дан 45ке чейин - өзүңүздү өзүңүз баалаганда орточо баалайсыз.

46дан жогоркусу, - өзүңүздү өзүңүз баалоодо төмөнсүз (өзүңүздүн дарегинизге сын-пикирлердин айтылыш себеби боюнча кайгырасыз, өзүңүздүн аракетиниздин тууралыгына күмөн санайсыз, ишенбейсиз).

ЭКИНЧИ БӨЛҮМ



АЙЛАНАҢЫЗДАГЫ АДАМДАР МЕНЕН ӨЗ АРА КАРЫМ-КАТНАШ

Өз ара карым-катнаш

Сиз менен мамилелешкен адамдардын карым-катнашынын өзгөчөлүктөрүн ырастоолордун сериялары төмөндө берилген. Ар бир ырастоолорго жооп берүүдө төмөнкүдөй шкаланы пайдаланың:

| | |
|---------------------|-----------|
| дал ушундай | - 4 балл; |
| дээрлик ушуга жакын | - 3 балл; |
| ушундай го | - 2 балл; |
| ушундай болсо керек | - 1 балл; |

1. Баарлашып жаткан адамым менен талкууланып жаткан маселени ар тараптан карайм жана кежирленбейм.

2. Баарлашып жаткан адамым мени татыктуу деп эсептейт.

3. Ар түрдүү көз карашты, пикирди талкуулап жатканыбызда иштин мазмунуна, маанисине биз көңүл бурабыз. Майда-бараттар бизди толкундатпайт.

4. Маектешим, менин аны менен жакшы карым-катнаш түзүү ниетим бар экендигин түшүнөт деген ишенимдемин.

5. Маектешим дайыма урматтоо менен менин айткандарымды баалайт.

6. Баарлашып жаткан адамым маектешүүнүн жүрүшүндө качан угуу керек, качан сүйлөө керек экендигин сезет.

7. Конфликттик жагдайды талдоонун мезгилинде сабырдуулукту пайда кылам деп ишенем.

8. Мени менен баарлашып жаткан адам менин билдирүүмө кызыгып жаткандыгын сезип турам.

9. Аңгемелешип жаткан адамды менен баарлашып убактымды өткөрүү мага жагат.

10. Баарлашып жаткан адамды менен макулдашууга карата өткөнүбүздө ар бирибиз эмнени жасоо керек экендигин жакшы билебиз.

11. Эгерде шарт талап кылса, анда баарлашып жаткан адамды талкууланып жаткан проблеманы айкындоонун ченемин улантууга даяр.

12. Баарлашып жаткан адамды сурануу менен алдынан чыгууга мен аракеттенем.

13. Баарлашып жаткан адамды убактысына мен ишенемин.

14. Баарлашып жаткан адамды экөөбүз бири-бирибизге жасакерленип жагынууга аракеттенебиз.

15. Маектешимдин сөзү өзгөчө так, маңыздуу.

16. Түрдүү көз караштар боюнча маектешип жаткан адамды аркылуу болуп өткөн талкуудан кийин, бул нерсе менин пайдама кеткендигин сеземин.

17. Капа болуп турганымда деле мен өтө чукул сөз айтуудан качам.

18. Баарлашып жаткан адамды мен жан дүйнөмдө түшүнүүгө аракеттенем.

19. Баарлашып жаткан адамды ак ниеттүүлүктө толугу менен таяна алам.

20. Өз ара карым-катнаш жакшы болушу үчүн эки тараптын аракетинен көз каранды деп ойлоном.

21. Баарлашып жаткан адамды менен кайсы бир кагылышуудан кийин адатта биз бири бирибизге карата кунт коюуга аракеттенебиз жана алибетте бири бирибизди капаландырууну унутпастан.

Жыйынтыгын чыгаруу:

Төмөндөгү группалар боюнча баллдардын суммасын эсептеп чыгарабыз.

I группа (өз ара кубаттоо) - № 2, 5, 9, 12, 14, 18, 20;

II группа (мамиле жөнгө салынгандык) - № 1, 4, 6, 8, 13, 15, 19;

III группа (конфликти жөнгө салуу) - № 3, 7, 10, 11, 16, 17, 21.

Ар бир группа максималдуу 28 баллга ээ болот (7x4=28).

Алынган баллдардын суммасын төмөнкүдөй бөлүштүрөбүз.

Баллдардын суммасы 21 жана андан көп болсо, анда конкреттүү группа нормада кабыл алынат. Эгерде кайсы бир группада баллдын саны 21ден кем болсо, бул жайында болбогондуктун симптому болуп эсептелет.

Мисалы, биринчи группа (өз ара кубаттоо) боюнча 17-19 балл топтодуңуз дейли, анда сизге сунуш кылат элек баарлашуучу адам менен мамилешүү процедураны өзгөртүү зарыл деп.

Эгерде ушундай эле сандагы баллды экинчи группадан (мамилени жөнгө салынгандык) топтосонуз - бул системадагы мамилелешүүнүн кырдаалы дагы жайында болбогондуктун такта өзүн күбөлөндүрөт (талдоодо проблемага өтө шашылбастан кароо керек ж.б.).

Үчүнчү группага тиешелүүсү (конфликтти жөнгө салуу), өз ара түшүнүүгө жетишүү үчүн аракетти күчөтүү начар колдоно тургандыгын бул факты далилдеп көрсөтөт.

Мамилелешүүдөгү сиздин стилиңиз

Ар тараптан, көп кырдуу өзүңүздү кароого чамаңыз чанда болот, анткени ар адамдын баарлашып сүйлөшүүдөгү манерасы ар түрдүүчө - ошондуктан адатта биз аны стил деп айтабыз. Мына ошондуктан сиздин мамилеңиздин стилин төмөндөгү тест жардам берет. Бул тесттеги 20 суроонун ар бирине жооп берүүдө үч вариант бар жана ага жооп берүү мезгилинде кайсынысы сизге жакса же туура келсе ошонусун тандаң. Эгерде бир да жооптун вариантты сизге туура келбесе, кийинкисине өтө бериң.

I. Кызматтык конфликттен кийин жарашуунун жолун издөөгө сиз жакынсызбы?

1. Дайыма;
2. Кээде;
3. Эч качан.

II. Критикалык жагдайда өзүңүздү кандай алып жүрөсүз?

1. Ичимден кайнайм;
2. Толугу менен токтоолукту сактайм;
3. Өзүмө ээ болууну сактай албайм.

III. Сизди коллегияңыз кандай карашат?

1. Өзүнө өзү ишенген жана камырабас адам катарында;
2. Достукта;
3. Токтоо жана көз карандысыздыкта.

IV. Эгерде сизге жоопкерчиликтүү кызматты сунуш кылса, аны кандай кабыл аласыз?

1. Кээ бир сактануучулукта аны кабыл алам;
2. Ойлонбостон кабыл алам;
3. Өзүмдүн тынчтыгымды ойлоп, андан баш тартам.

V. Эгерде коллегияларыңыздын ичинен кимдир бирөө уруксатсыз сиздин столуңуздун үстүнөн барак алса, өзүңүздү кандай кармап элеңиз?

1. “Биринчи число боюнча” алуусун өтүнөм;
2. Кайтып алып келүүсүн талап кылам;
3. Кайсы бир нерсеге керек экендигин билдирип суранам.

VI. Эгерде күйөөңүз (аялыңыз) иштен адаттагыдан кеч келсе, кандай сөз менен аны кабыл аласыз?

1. Кандай нерсе сени ушунчалык кармап калды;
2. Бир оокумга чейин кайсы жерде темселеп жүрөсүң;
3. Эми сен жөнүндө ойлонуп толкундана баштадым эле.

VII. Автомобилдин ролунда отуруп өзүңүздү кандай алып жүрөсүз?

1. “Сизге куйругун көрсөткөн” машинаны обгон кылууга аракеттенесизби;
2. Сизди канча машина обгон кылса да баары бирби;
3. Сизди эч ким кууп жете албагандай чоң ылдамдыкта чыгасызбы.

VIII. Турмушка карата өзүңүздүн көз карашыңызды кандай көрөсүз?

1. Баланста, тең салмактуулукта;
2. Алаңгазарлыкта;
3. Өтө каардуулукта.

IX. Эгерде бардыгы оңунан чыкпаса, сиз эмнени колдонот элеңиз?

1. Күнөөнү башкача талдоого аракеттенем;

2. Моюн сунам;

3. Алды жактагыларга кылдат болуп калам.

X. Азыркы жаштардын арасындагы ээн баштыкты баяндап жазган фельетондорго сиз кандай реакция бересиз?

1. Жаштардын мындай кызыкчылыктарын качан эле токтотуу керек эле.

2. Маданий эс алууларды уюштуруп берүү керек.

3. Алар менен биз эмнеге тартышабыз;

XI. Эгерде сиз ээлеп турган кызматты башка бирөө алып койсо, сиз эмнени сезет элеңиз?

1. Мен бул нерсеге нервди коротуп эмне кылам;

2. Бул адам начальникке жага тургандыгы көрүнүп турат;

3. Бул нерсе башка бир учурда оңунан чыгышы мүмкүн менде да.

XII. Коркунучтуу фильмди көрүп жатканыңызда кандай сезимди башыңыздан өткөрөсүз?

1. Коркунучтуу сезимди;

2. Зеригем;

3. Чың жүрөктөн канааттанууну алам.

XIII. Эгерде жолдо автомобилдердин тыгылып, жыйылып калуусунун айынан, сиз өтө маанилүү чогулуштан кечигип калдыңыз, ошондо сиз өзүңүздү кандай алып жүрөт элеңиз?

1. Чогулуштун мезгилинде нервничит этүүнү баштаймын;

2. Шериктериме ырайымдуулукту пайда кылууга аракеттенем.

3. Капаланам.

XIV. Спорттогу ийгилигиңизге сиз кандай карайсыз?

1. Сөзсүз түрдө утууга аракеттенем;

2. Өзүмдүн жаштыгыңды кайрадан сезүү менен канааттанууда баалайм.

3. Эгерде утулуп калсам, анда өтө капаланам.

XV. Эгерде сизди ресторанда начар тейлешсе, анда сиз кандай аракетти жасар элеңиз?

1. Чыдап отуруу менен талаш-тартыштан качамын;

2. Метрдотелди чакырып, ага эскертүүнү жасайм;

3. Арыздануу менен ресторандын директоруна барам.

XVI. Эгерде сиздин балаңызды мектепте капа кылып койсо, сиз кандай аракет жасаар элеңиз?

1. Мугалим менен сүйлөшөм;
2. Ата энелер менен талаш-тартышты жасайм;
3. Жоопту берүү үчүн бала менен кеңешем;

XVII. Сиз кандай адамсыз?

1. Орточо;
2. Өзүмө өзүм ишенем;
3. Пробивноймун.

XVIII. Кол астыңыздагы адам менен эшик алдында сүзүнүшүп алсаңыз эмне айтар элеңиз?

1. Кечиресиз, бул менин күнөөмдөн дейм;
2. Эч нерсе эмес, болбогон нерсе;
3. Кылдат болбойсузбу дейм.

XIX. Жаштардын арасындагы хулиганчылык жөнүндөгү газеталардагы баяндамаларга карата сиздин реакцияңыз?

1. Бул нерсеге качан конкреттүү чара колдонушат экен.
2. Өтө катуу жазалоону жүргүзүү керек эле;
3. Бардыгын жаштарга оодара салууга болбойт, тарбиялоочулар да күнөөлүү.

XX. Кандай жаныбарды сиз сүйөсүз?

1. Жолборс;
2. Мышык;
3. Аюу.

Жыйынтыгын чыгарабыз.

Вертикалдык колонкадан суроолордун номерлерин караңыз сиз белгилеген жооптордун баллы белгиленген. Ошол боюнча сиз тандаган жооптордун вариантынын баллын аныктап жана бардык суроолор боюнча эсептеп кошуп чыгың. Эгерде сизге сунуш кылынган суроолордун варианттарын тандабасаңыз, анда дал ошол суроо боюнча сиз 0 деген балл алган болосуз.

| Жооптор- дун баллдары | Суроолор | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------|---|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|
| | Позиция | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| 1. | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 2. | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3. | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |

| Жооптор- дун баллдары | Суроолор | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|----------|----|-----|------|-----|----|-----|------|-------|-----|----|
| | Позиция | XI | XII | XIII | XIV | XV | XVI | XVII | XVIII | XIX | XX |
| 1. | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 2. | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 3. | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |

35тен 44кө чейинки баллдар. Сиз агрессивдүүлүгүңүз орточо, жетишээрлик мыкты атак-даңкка умтулуучулук болсо да, сиздин турмушуңузда ийгилик жок. Сынга карата ак ниеттүүлүктө карайсыз, эгерде ал нерсе ишкердик мүнөзү талашсыз болсо.

45 балл жана андан жогоркусу. Сиз ашыкча эле агрессивдүүсүз жана тең салмаксыз болосуз. Өзүңүздүн күчүңүзгө таянып, башкаруучулардын жогоркуларына чейин барууга аракеттенесиз. Курчап тургандардын кызыкчылыгын жокко чыгаруу менен кайсы бир област боюнча ийгиликке жетишүүгө аракеттенесиз. Сынга карата эки жүздүүлүктө карайсыз: “жогоркулардын” сын-пикирин кабыл аласыз, ал эми “төмөнкүлөрдүн” сын-пикирин жактырбаган ченемде, оор сезүү менен кабыл аласыз. Балким “төмөнкүлөрдүн” сыңдоосунун артынан түшүшүңүз да мүмкүн.

34төн төмөнкүсү. Сиз өзүңүздүн күчүңүз менен мүмкүнчүлүгүңүзгө жетишээрлик ишенбөөчүлүктүн шартында өтө эле тынчтыкты сүйөсүз. Бул, алибетте, каалаган эле шамалдын таасиринин астында сиз жылышыңыз мүмкүн дегенди билдирет деп эсептөө эмес, ошондой эле баарынан көбүрөөгү

чечкиндүүлүк сизге жардам бербейт. "Төмөнкүлөрдүн" сын-пикирине карата ак ниеттүүлүктө караңыз. бирок "жогоркулардын" сындоосунан коркунуз.

Эгерде жети же андан көп суроолордон сиз үч баллдан алсаңыз жана жетиден азыраак суроодон бирден балл алсаңыз, анда сиздин агрессивдүүлүгүңүз конструктивдүү мүнөзгө караганда кайраттуулукка бир топ жакындыкта болот. Сиздин айыгышкан катуу талаш тартыштагы кылык-жоругуңуз ойло-нулбагандыкка карата жакын. Адамдарга карата тоготпогон-дуктагы мамилеңиз өзүңүздүн жүрүм-турумуңуздан толук качып кетүүгө мүмкүн болгон конфликттик кырдаалды жаратат.

Эгерде жети же андан көп суроолор боюнча сиз бир баллдан жана жети суроодон азыраагынан үч баллдан алсаңыз, анда сиз өтө эле түнтсүз. Бул өзгөчөлүк туталанган агрессивдүүлүккө таандык эмес дегендикте жатпайт, жөн гана сиз аларга акырындыкта күчтүү таасир кыласыз.

Өз ара аракеттенүүнүн стили

Сиздин алдыңызда 20 ырастоо турат. Сизди кызыктырган адам, башка адамдар менен өз ара аракеттенүүсүндө, көбүнчө кандай аракет кылат, муну 5 баллдык система менен баалаңыз (5 деген балл өтө жогоркусу).

| | Аракеттер | Баллдар |
|----|---|-----------|
| 1. | Эмне кылуу керек экендигин адамдарга көрсөтүү | 5 4 3 2 1 |
| 2. | Башка адамдардын ой-пикирин угуу | 5 4 3 2 1 |
| 3. | Башкалардын катышуусуна жана чечим кабыл алуусуна мүмкүнчүлүк берүү | 5 4 3 2 1 |
| 4. | Башкалардын өз ара аракеттенүүсүнө мүмкүнчүлүк берүү | 5 4 3 2 1 |
| 5. | Кайсы бир нерсени кантип жасоону талап кылуу менен түшүндүрүү | 5 4 3 2 1 |
| 6. | Адамдарды иштөөгө үйрөтүү | 5 4 3 2 1 |
| 7. | Башкалар менен кеңешүү | 5 4 3 2 1 |

| | | |
|-----|---|-----------|
| 8. | Башкалардын иштөөсүнө тоскоолдук кылбайсызбы | 5 4 3 2 1 |
| 9. | Качан ишти кылыш керек экендигин көрсөтөсүзбү | 5 4 3 2 1 |
| 10. | Башкалардын ийгилигин эске алуу | 5 4 3 2 1 |
| 11. | Инициативаны колдоо | 5 4 3 2 1 |
| 12. | Башкалардын ишмердүүлүгүнүн максатын аныктоо процессине тоскоолдук кылбоо | 5 4 3 2 1 |
| 13. | Кандай иштөө керектигин көрсөтүү | 5 4 3 2 1 |
| 14. | Кээде башкаларга ойлонулган проблеманы кабыл алууга мүмкүндүк берүү | 5 4 3 2 1 |
| 15. | Аңгемелешип жаткан адамды кунт коюу менен угат | 5 4 3 2 1 |
| 16. | Эгерде башкалардын ишине кийлигишсе, анда ал иш боюнча сунуш айтам | 5 4 3 2 1 |
| 17. | Башкалардын ой пикирин бөлүшпөйт | 5 4 3 2 1 |
| 18. | Келише алышпастыкты иретке салуунун максаты менен күчөтүүнү сунуш кылат | 5 4 3 2 1 |
| 19. | Пикир келишпөөчүлүктү жөнгө салууга аракеттенет | 5 4 3 2 1 |
| 20. | Кандай кылып болсо да, ар бири өзүнүн таланттын колдонушу керек деп эсептейт. | 5 4 3 2 1 |

А. 1, 5, 9, 13, 17чи аракеттер директивдик стилге карата жолун тандоочулукту көрсөтөт.

Б. 3, 7, 11, 15, 19чи аракеттер коллегиялык стилге карата жөндөмдүүлүк жөнүндө күбөлөндүрөт.

В. 4, 8, 12, 16, 20чи аракеттер башка адамдардын аракетине кийлигишпөөчүлүктүн индикатору болуп саналат.

Г. 2, 6, 10, 14, 18чи аракеттер ишкердик стилге карата жолдоочулук жөнүндө негизги талдоону берет.

Баллдарды эсептегиле. Ар бир группа максималдуу 25 баллды топтошу мүмкүн.

20 жана андан чоң баллдар А, Б, В, жана Г стилине карата колдоочу адам экендигин күбөлөндүрөт.

12-14 баллдар, өз ара таасир этүүнүн дал ушул стилин пайда кылууга кээде ал жакын экендигин билдирет.

70-80 баллдагы жалпы көрсөткүч (бардык тесттеги суроолор боюнча) адамдар менен өз ара таасир этүүчүлүккө карата умтулуу жөндөмдүүлүгү жөнүндө күбөлөндүрөт.

30-40 баллдык көрсөткүч, группалык ишмердүүлүктөгү адамдардын пассивдүүлүгү жөнүндө айтат.

Сиз коммуникабелдүүсүзбү?

Сизге 16 суроону сунуш кылабыз. Ар бир суроого “ооба”, “жок”, “кээде” деген жоопторду берүү керек.

1. Жөнөкөй эле ишкердик жолугушуу сиздин алдыңызда турат. Аны күтүү сизди жолдон чыгарабы?

2. Азырынча чыдоого мүмкүн болсо, врачка барууну кийинкиге сиз калтырасызбы?

3. Чогулушта, билдирүүдө же ушуга окшогон мероприятияларда кайсы бир темада информация, билдирүү, доклад менен чыгып сүйлөө тапшырылса, анда ушул өзөгөчөлүк сизде дүрбөлөңдүүлүктү жана нааразычылыкты чакырабы?

4. Сиз эч качан болбогон шаарга командировкага барууну Сизге сунуш кылды, анда сиз бул командировкадан качуу үчүн максималдуу күчтү же шылтоону сунуш кылаар белеңиз?

5. Кайсы бирөөлөр менен өзүңүздүн кайгырууңузду сиз бөлүшүүнү сүйөсүзбү?

6. Тааныш эмес адам көчөдө сураныч менен сизге кайрылса (жолду, адреси көрсөтүүнү, саат канча болгондугун айтууну, ж.б.), сиз кыжырланасызбы?

7. Ар түрдүү муундагы адамдардын бирин бири түшүнүүдөгү кыйынчылыгы, “ата менен баланын” проблемасындагыдай нерселердин жашашына сиз ишенесизби?

8. Бир канча ай мурда сизден таанышыңыз алган 10 сомду кайтып берүүсүн унутуп калган эле, ошону сиз эске салуудан уяласызбы?

9. Ресторандабы же ашканадабы сизге ачык түрдө начар сакталган тамакты бергенде бар болгону ачуулануу менен жинденип унчукпайсызбы?

10. Тааныш эмес адам менен бирме бир болуп калсаңыз, ал эгерде биринчи сөз баштабаса, аны менен маектешүүгө чыгуу сиз үчүн кыйын болобу? Бул нерсе дал ушундайбы?

11. Сизге кайсы жерде болбоңуз (лагерде, китепканада, кино-театрда) аябай узун кезекке турууга туура келди. Кезекти күтүүдөн жадап, өзүңүздүн каалооңуздан сиз баш тартууну жогору көрөсүзбү?

12. Конфликттик кырдаалды кароо боюнча кайсы бир комиссияга катышуудан сиз чочулабайсызбы?

13. Маданият, искусство, адабият боюнча чыгармаларды баалоонун өзгөчө жекече критериясы сизде бар жана бул багытта “бөлөктөрдүн” пикирин эч качан сиз кабыл албайсыз. Бул нерсе чындыгында ушундайбы?

14. Сизге жакшы белгилүү болгон суроо боюнча ачык катчылыктын көз карашыңыздагы “кулуархиялык” айтылгандарды кайсы бир жерден угуп калдыңыз. анда сиз аны менен талашпастан, унчукпоону жогору көрөсүзбү?

15. Тигил же бул кызматтык маселе же окуу темасын талдоо боюнча кайсы бир жардамды суроо сизде өкүнүчтү пайда кылбайбы?

16. Өзүңүздүн көз карашыңызды (пикириңизди, баалоону) оозеки формага караганда, жазуу түрүндө берүүнү аябай сүйөсүзбү?

Жыйынтыгын чыгарабыз, “ообага” - 2 балл, “кээде” - 1 балл, ал эми “жок” - 0 балл. Андан кийин жалпы баллдардын суммасын чыгарабыз жана классификатор боюнча кайсы категориядагы адамга киришиңизди аныктайбыз.

30-32 баллга чейин. Сиз ачык түрдө коммуникабелдүү эмес-сиз жана бул өзгөчөлүк сиздин бактысыздыгыңыз, ушундай болгондуктан ушул нерселерден сиз баарынан көбүрөөк жапа чегесиз. Бирок, сизге жакын болгон адамга да жеңил нерсе эмес. Сизге группалык аракеттин талабын жөнгө салуу, ордуна коюу чындыгында кыйын. Өзүңүздү көзөмөлдөө менен мамилечил болууга аракеттениңиз, аны көзөмөлдөп башкарууга акыл мүмкүнчүлүгүңүздү жумшаң.

25-29 баллга чейин. Сиз түнт, көп сүйлөбөгөн адамсыз, жалгыздыкты жогору көрөсүз, ошондуктан досторуңуз өтө эле

аз. Эгерде жаңы иш жана жаңы контактын зарылдыгында чуулгандуу зордоо болбосо, анда сиз тең салмактуулуктан узакта чыгасыз. Сиз өзүңүздөгү бул мүнөздүн өзгөчөлүктөрүн билесиз жана өзүңүзгө канааттанбоочулук да пайда болот. Бирок, мындай канааттанбоочулук муну менен чектелбейт, сиздин бийлигиңиз ушул мүнөздүн өзгөчөлүктөрүндө сыналат. Бир гана аны силкип таштоо гана керек.

18-24 баллга чейин. Сиз мамилелешүүнүн деңгээлинде белги-лүүсүз жана тааныш эмес кырдаалда өзүңүздү толугу менен ишенимдүү сезесиз. жаңы проблемалар сизди чочута албайт. Кантсе дагы жаңы адамдар менен сиз кылчактоо менен тил табышасыз, талаш-тартышка жана диспуттарга катышууну анчалык эле каалай бербейсиз. Сиздин сөздөрүңүз кээде өтө эле негизсиз сарказмга ээ. Бул сиздин жетишпестигиңиздин бирден бир жагы болгондуктан аны оңдоого аракет кылуунуз абзел.

14 - 18 баллга чейин. Сизде коммуникабелдүүлүк нормалдуу. Сиз бир нерсени билүүгө тырышасыз, маектешип жаткан адамды берилүү менен угасыз. адамдар менен маектешүүдө жетишээрлик чыдамкайсыз, ачууланбастан өзүңүздүн көз карашыңызды талап кыла аласыз. Эч кандай тартынбастан жаңы адамдар менен жолугушууга барасыз. Ошол эле мезгилде ызычуу компанияны сүйбөйсүз. Экстровагенттик кылык-жорук жана сөздүүлүк сизде кыжырланууну пайда кылат.

9-13 баллга чейин. Сиз мамилечилсиз (кээ бирде, жада калса өтө жогорку ченемде да боло аласыз). Сөз аңдыган, көп сүйлөөк, ар түрдүү нерселер боюнча сүйлөгөндү сүйгөн адамсыз, чындыгында бул нерселер менен курчап турган адамдардын кыжырлануусун пайда кыласыз. Жаңы адамдар менен жан дүйнөңүздө, жан дилиңизде таанышсыз. Адамдардын көңүлүнүн борборунда болууга аракеттенесиз, суранычка эч качан баш тартпайсыз, кантсе да аны дайыма аткарууга мүмкүнчүлүгүңүз болбосо да. Сизде ачуулануу болот, бирок тез чыдамкайлык жана өзгөчө олуттуу проблемалар менен кагылышуу (жолугушуу) мезгилинде кайраттуулук керек. Бирок, кааласаңыз, сиз өзүңүздөн чегинбөөнү талап кыла аласыз.

4-8 баллга чейин. Сиз өтө мамилечилсиз, дайыма бардык иштер боюнча кабардар да болуп турушуңуз мүмкүн. Дискуссияга катышууну кубануу менен кабыл аласыз, кантсе да олуттуу тема сизди баш ооруңузду пайда кылышса да, каалаган суроо боюнча жан дилиңизде каалаган нерсени айтып бере бересиз, ал нерсени сиз үстүртөн билсеңиз да. Бардык жерде өзүңүздү өзүңүздүн үйүңүздөгүдөй сезесиз. Каалаган ишти колуңузга аласыз, кантсе да аны акырына ийгиликтүү чыгарууга дайыма мүмкүнчүлүгүңүз жетишпесе да. Мына ушунун айынан жетекчилер менен коллегияларыңыз сизге карата кээ бирде кооптонуп чочулоо менен карашат. Мына ушул фактылардын үстүнөн терең ойлонушуңуз ылайыктуу.

3 жана андан аз баллдар. Сиздин коммуникабелдүүлүгүңүз оорукчандыктын мүнөзүн алып жүрөт. Сиз өзүңүзгө тиешеси жок иштерге кийгилишесиз, өтө көп сүйлөйсүз. Таптакыр сиз компетенттүү эмес проблемалар жөнүндө талдоону жана ага мүмкүнчүлүгүңүз болбосо да талдай бересиз. Каалайсызбы сизди курчап турган адамдар менен ар түрдүү көрүнүштөгү конфликттин себептеринде көбүрөөк болосуз. Объективдүү эмес эле ачуулануу, таарынуу сизде көбүрөөк болуп турат. Олуттуу иш сиз үчүн так эмес. Адамдар - ишинде, үйүндө сиз менен бардык жерде кыйын. Сиз өзүңүз жана өзүңүздүн мүнөзүңүз, кылык-жоругуңуз жана жүрүм-турумуңузду үстүнөн иштөөңүз керек. Баарынан мурда адамдарга карата кечиримдүү караң, чыдамкайлуулукту жана туруктуулукту тарбиялоого киришиңиз, акырында, өзүңүздүн ден соолугуңузду да караң, анткени мындай “стил” турмушта эч качан изсиз кетпейт.

Албетте, тесттин жыйынтыгын абсолютташтырыштын кереги жок, бирок алар кантсе да сизди ойлондурууга алып келери бышык. Эгерде жетекчи сизди өзүнө анализ жүргүзүп көргүн деп эсептесе, кантсе да ушуга окшогон суроолордун, маселелердин негизинде, анда өзүнөн өзү айтылып тургандай курчап турган адамдар менен контакты жөнгө салуу менен кыйынчылыктарга байланыштууларды четтетүү аркылуу жан дилинде түшүнүү болуп эсептелет.

Сиз чыныгы доссузбу?

Бул суроонун жообун тесттин жардамы аркылуу алууга мүмкүн. Ал үчүн сизге мурунтан тааныш болгон макал лакаптар менен сизди тааныштырып өтөлү: “Мындай “досторуң” болгон соң, душмандын кереги жок”, же сен чыныгы дос болсоң, бактысыздыкта жардамдашууга даярмын. Достукка сиз ишенесизби? Алар сага ишенеби? ж.б.

Мүмкүн, биздин тест сиз каалаган угууну, билүүнү билдиришеби, айтпашы да мүмкүн. Бирок, ал нерселер өзүңүз менен өзүңүздүн контакт табууга жардам бериши мүмкүн, эгерде сиз муну жасоодо ойлонуп жасаган болсоңуз.

1. Эң жакшы көргөн досуңузду эстеңиз. Төмөндөгү көрсөтүлгөндөрдүн ичинен кайсынысын сиз андан бир топ жогору баалайсыз:

а) ишенимдүүлүк - ал эч качан сизди уят кылбайт.

б) тилектештик - ал дайыма бир гана сиз тарапта болот.

в) сезгичтик - ал, сиз аны коргогонго чейин, сиздин оюңуз-дагыны эртерээк көрө билет.

г) ишенимдүүлүк - сиз менен ал дайыма бирге, сиз эмнени кааласаңыз

д) биримдик - анын компаниясында болуу сизге ыңгайлуу, жакшы.

2. Эгерде досуңуз түн ортосунда ыйлоо менен сизге келсе, анда сиз эмне кылар элеңиз:

а) кофе же чай менен сыйлап тынчсыздандырасызбы:

б) сизди үйдө жок экен деп ойлошу үчүн эшикти ачпайсызбы;

в) азыр бир жакка кетээриңизди билдирип түшүндүрөсүзбү;

г) аны үйгө киргизип, эртең менен эрте туруп сүйлөшүүнү айтасызбы;

д) азыр аны менен сүйлөшүүгө мүмкүнчүлүгүңүздүн жоктугун айтып, андан кечирим суроо менен эртең жолугушууга сөз бересизби?

3. Сиз досуңузду узун тарыхтагы кайгысын угуп жатасыз, мына ушул мезгилде башка бирөөсү пайда болду, ал дагы сиз менен капасын бөлүшкүсү келип келген. Ошондо сиз эмне кылаар элеңиз:

а) экинчисин да аңгемеге карата кошулушун сунуш кылат белең;

б) башка жайда сизди бирөө күтүп тургандыгын биринчисине айтып түшүндүрөсүзбү;

в) биринчи проблемадан колуңуз бош эместигин экинчисине түшүндүрөсүзбү;

г) бирин бири кубатташ үчүн аларды жалгыз калтырат белең;

д) сизге карата кайрылып жаткандардын суранычын аткаруудан баш тартат белеңиз.

4. Жашооңуздуң биринчи он жылдыгында канча досуңуз болгон?

а) бирөө дагы эмес;

б) бирөө;

в) экөө;

д) төрт жана андан көп.

5. Бири бири менен тааныш досторуңуз канчоо?

а) бардыгы;

б) дээрлик бардыгы;

в) бардыгы эмес;

г) бир азыраагы;

д) экөө же эч кимиси.

6. Эгерде досуңуз сиздин жаңы костюмуңузду сурап келди, бирок аны бир дагы кийе элексиз, ошондо сиз эмне кылаар элениз:

а) эч кандай жаман ойсуз макул болом;

б) макул болом, бирок жан дилимде эмес;

в) макул болом, бирок эгерде сурап жаткан адам, мага ишенимдүү болсо;

г) бүгүн өзүңүз бир жакка киериңизди айтасызбы;

д) биринчи өзүңүз киериңизди айтып, андан көрө башка бирөөлөрдүкүн суроону сунуш кылат белеңиз.

7. Кечки тамакка чакырган сиздин досуңуз диетада экендигин сизге билдирсе, анда сиз эмне кылаар элениз?

а) кантсе да ага багышталгандыгын айтып, көңүл сүйгөн тамактардан ооз тийүүсүн айтасызбы?

б) эгерде ал тигил же бул тамакты суранса капа болосузбу;

- в) сиз андан атайын тамак жасап берүүсүн сурайсызбы;
г) сурабастан, атайын тамакты жасайсызбы;
д) анын диетасына, ошондой эле калгандардын бардыгына туура келген тамакты сунуш кыласызбы.

8. Эгерде бир досуңуз өзү үчүн башка бирөөгө жалган айтууну суранды, анда сиз:

- а) кесе баш тартам;
б) өзүмө милдеттемени алуудан баш тартам, азырынча бардык жагдайды билбейинче;
в) баш тартмакмын жана экинчи досума биринчи достун суранычын айтат элем;
г) чындыкты айтуунун шарты аркылуу бул нерсеге кошулбастан, анын ордуна чындыкты айтууну сунуш кылат элем;
д) макул болом: бирок мындай ишти жаман көрөрүмдү түшүндүрүп, бул нерсеге биринчи жана акыркы болорун айтар элем.

9. Эгерде сиздин досуңуз материалдык жактан кыйналууну башынан өткөрүп жаткандыгын көрүп жатсаңыз, анда сиз эмне кылат элеңиз:

- а) өзүңүздүн божомолуңузду тууралыгын айкындоого аракеттенесизби?
б) ошону жасамакмын, бирок андан соң себебин айкындоого аракеттенемин;
в) жардамдын керек же керек эместигин андан сурайт элем;
д) эгерде ал бул нерсесин сизге айтпаса, анда сизге бул нерсенин тиешеси жоктукта карайсызбы.

10. Сизден бир канча акча алып турууну суранып кайрылды. Ал аны ала алабы:

- а) акчанын накталай алат;
б) көңүл айтууну угуу менен акчаны алат;
в) морал угуу менен акчаны алат;
г) бир гана адеп ахлакты угуу менен;
д) бул маселе боюнча сиздин божомолуңузда жардамдашуу мүмкүн эмес.

11. Төмөнкү жаныбарлардын ичинен сизге бир топ жакканы кайсы:

- а) жылкы;
б) мышык;
в) ит;

г) бүркүт;

д) төө.

12. Сиздин досторуңуз:

а) болжолдуу түрдө бир типтеги адамдар, бирок бардыгы сизден айырмаланышат;

б) бардыгы бири бирине окшош;

в) ар түрдүү - сизди ким сүйсө да, сүйбөсө да.

13. Бирге иштеп жаткандарды сиз коллегия деп эсептейсизби?

а) чыныгы досторду;

б) азырынча иштеп жаткан соң, убактысынча достор;

в) ким дос, кимиси жок, конкреттүү личносттон көз каранды;

г) сиз коллегияларыңыздан достукту чанда көрөсүзбү;

д) алардан достукту эч качан көрбөймүн.

14. Сиздин көз карашыңызда, кандай касиеттер дос болуш үчүн эң негизгиси болуп эсептелет.

а) сиздин арызыңызды кунт коюп уккандар;

б) жалгыздыктан куткаргандар;

в) мамиллешүүдөн канааттануучулукту алууну бергендер;

д) сизге практикалык жардамдарды көрсөткөндөрдөнбү же сиз качан муктаж болуп турганда көрүнгөн кеңешин бергендердиби.

15. Достукта бир топ мамилелүүлүктө эмнени сиз эсептейсиз?

а) ал ким болбосун, каалаган кырдаалда кубаттоону көрсөтсө;

б) кеңеш берүүнү каалоодон чыгарып таштаса, эгерде сиздин оюңузда аны зарыл деп турсаңыз;

в) ал жөнүндө кеңешти суранып жатканда, кеңешти четке какса;

г) эч качан кеңеш бербөөнүн артында болгонду;

д) дайыма угууга даяр болгонду;

Тнешелүү жооптордун баллдары:

| № | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| а | 10 | 20 | 15 | 0 | 15 | 20 | 5 | 15 | 10 | 15 | 5 | 0 | 0 | 10 | 15 |
| б | 5 | 0 | 10 | 5 | 20 | 10 | 0 | 10 | 5 | 20 | 0 | 5 | 10 | 15 | 0 |
| в | 15 | 5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 0 | 15 | 10 | 10 | 10 | 20 | 20 | 5 |
| г | 0 | 15 | 5 | 15 | 5 | 0 | 15 | 5 | 0 | 0 | 20 | - | 15 | 0 | 10 |
| д | 20 | 10 | 0 | 20 | 0 | 15 | 20 | 0 | 20 | 5 | 15 | - | 5 | 5 | 20 |

Топтолгон баллдардын саны төмөнкүлөрдү билдирет:

0-70 баллга чейин. Сиз достордун ичинен эң жакшысы болууга жөндөмдүүсүз, бирок бир гана ушул нерсеге башкаларды ишендируү керек. Бирок сиздин жан дүйнөңүздү терең түшүнгөн чыныгы досторуңуз өтө эле аз. Өзүңүздүн күчүңүз менен аларды тартууңуз керек. Алардын урматтоосу, сыйлоосу сизди жылытат. Бирок сиз башкаларга эч нерсе бербегендердин бардыгын ала берген адамсыз. Ал эми эгерде ал кайсы бир нерсе жөнүндө суранууну сиз билип калсаңыз сиз “акырындык менен кетесиз” же жаңы достукту түзөсүз.

75-140 баллга чейин. Сиздин досторуңуз өтө деле жаман эмес, бирок сиз кайсы бир убакытта өзүмчүлсүз, эгерде анын кызыкчылыгы сизге түрткү берсе. Эгерде досторуңузду жаман абалга сиз калтырсаңыз, анда эреже катары, бул алардын көз караштарын сиз бөлүшө албагандыктан болот. Эгерде сиз узак достукка умтулсаңыз, сиз досторуңуз үчүн өзүңүздү өзүңүз курман кылууга карата даяр болушуңуз керек.

145-215 баллга чейин. Сиз мүмкүн болгон достордун ичинен көңүл бурган, ак ниет, ак көңүл, ишенимдүү, толук сезимтал, эң жакшыларынансыз, бирок кулдардай берилбейсиз. Сиздин досторуңуз билишет, сиздин көңүлүңүз дайыма ордунда экендигин жана аны дайыма түшүнүүгө аракеттенишип сизге кошулууга умтулушат. Сиздин жан дүйнөңүз

боюнча өз ара түшүнүү идеясы негизделген. Сиздин достук карым-катнашыңыз эки жактуу кыймылдагы жолду эске түшүрүү менен убакытты өткөрүүдөгү туруктуулукту белгилейт.

220-280-баллга чейин. Мүмкүн болгон достордун ичинен өзүңүздү эң жакшы деп эсептөөнү сиз каалайсыз, бирок сиз мындай болуп эсептелбейсиз. Сиз жакшы жана чыныгы доссуз, бирок сизге досторуңуздун өз ара кубаттоосу жетишпейт. Сиз өтө эле алыстыкта башкалардын суранычын жана керектөөсүн канааттандырууну каалайсыз же аларга жагынууну сүйөсүз. Сиз жеңил көтөрүлөсүз. Өзүңүзгө өзүңүз көбүрөөк жагууга аракеттенесиз жана кимдир бирөөнүн суранычына жок дегенде бир жолу баш тартуунун кайраттуулугуна аракеттениңиз. Сиз бир канча досторуңуздан ажырашыңыз мүмкүн, бирок калгандарынын бардыгы аркылуу сиздин досторуңуз бекемделип турушат.

ҮЧҮНЧҮ БӨЛҮМ



ЭГЕРДЕ СИЗ ЖЕТЕКЧИ БОЛСОҢУЗ

Кандай жетекчи экендигиңизди текшерипиз?

Жумуштагы бир өңчөй катачылыктардан арылуу үчүн, ойлондуруп жүргөн маселелерге жооп берүүдө жетекчиге жардамдашуучу көптөгөн кеңештер бар. Бирок, бардык эле кеңештер, сунуш көрсөтмөлөр айкы жардам бере албашы мүмкүн. Эң оболу бул маселени чечип алуу керек: сиз жетекчи болууга жөндөмдүүсүзбү же жокпу? “Ар бир квалификациялуу кызматкер, жетекчи болууга жөндөмдүүсүзбү? - деп сурашыңыз мүмкүн. Тилекке каршы, андай эмес. Жетекчи - бул жөн гана милдеттин түрү эмес, бул - кесип. Ошондуктан, ар бир кесиптей эле, жетекчиликке дагы белгилүү бир шык керек, андан сырткары мүнөздүн өзгөчө белгилери керек.

Эң бир жөнөкөй жолду унутуп коюп, ишкананын кээ бир кызматкерлери, ошону менен бирге жетекчиликте өзүбүздүн жолубуздун болгондугун унутуп коюп, аны айланып өтүүдөбүз. Бирок кээ бирде ушундай нерселер болот, жетекчиликти ээлөө үчүн керек болгон бардык сапаттарга, касиеттерге ээ болуп туруп, бирок ишти кантип алып барууну билбейт. Балким ал иште өзүн кыйратуучулук багыт боюнча алып барат, же жеке божомолунда катачылыктын методикасында аракет кылат да, көптөгөн тоскоолдуктарга, ийгиликсиздиктерге учурайт. Ошону үчүн ишти баштап жаткан специалист, жетекчи мүмкүнчүлүгүнө ээ экендигин билүү маанилүү.

Муну аныктоо үчүн специалист иштеген атайын борборлоштурулган борбордо болуу өтө маанилүү нерсе. Анткени ушул претендентти терең таануу жана кызматка коюуда бир

топ маселени чечип берет. Кыскасы ушул орунга баруу же барбоо керектигин бир жактуу көрсөтүп чечип берет. Өзүңдүн күчүңдү, мурунку жолундагы ыкмаңды бузбастан жана репутацияңды тобокелге салбастан пикир алуу, угуу жаман нерсе эмес, мисалы, англиялык бөлүмдө жетекчилик дублерде иштеп көрүү. Тилекке каршы, азырынча мындай ыкмада мүмкүнчүлүктөр аз көрсөтүлгөн.

Бул жагдайда бир топ жеткиликтүү каражатты психологдор түзгөн тест аткарат.

Өзүңүздүн ушул багыттагы өзгөчөлүгүңүздү айкындоо үчүн төмөндөгү келтирилген суроолорго "ооба" же "жок" деп жооп бериң.

1. Типтүү схемалык чечимге ээ болбогон башкаруучулук маселелерди жан дилиңизде сиз аласызбы?

2. Бир топ төмөнкү кызматта иштөөдөгү сиз пайдаланып жүргөн башкаруунун ошол ыкмаларынан баш тартуу сизге бир топ кыйын болдубу?

3. Иштеп жүргөн жериңизден бөлөк жакка кетип жатканда сизди куттуктагандарды жогору баалоого милдеттүүсүзбү?

4. Көпчүлүк жагдайлар үчүн туура келген башкаруунун универсалдуу стилин иштеп чыгууга умтуласызбы?

5. Сиз өзүңүздүн кол астыңыздагыларга (даражасы бир топ төмөн жетекчилерге) күчтүү, орточо жана начар даражадагы жетекчи деп, толук баа бере (негизинен ката кетирбей) аласызбы?

6. Кур бекер маселени чечүүдө жеке өзүңүздүн симпатияңыздын же антипатияңыздын рамкасынан чыгуу сиз үчүн жеңилби?

7. Башкарууда универсалдуу стили жок жана башкаруучулук жагдайдын спецификасынан көз каранды болгон ар түрдүү стилдерди айкалыштыра билүү керек деп эсептейсизби?

8. Кол астындагыларыңызга караганда, жогору жактагы жетекчилер менен болгон конфликттен качуу сизге жеңилби?

9. Сиз жетектеп жаткан бөлүмдөгү топтолгон стереотиптеги башкарууну сындырууну, жөнгө салууну сиз каалайсызбы?

10. Жетекчи адам катары адамгерчилик жөнүндөгү өзүңүздүн биринчи интуитивдик сезимиңизге карата ишенимди көрсөтүү сизде көбүрөөкпү?

11. Башкаруу системаңызда жагымсыз факторлордун ийгиликсиздигинин объективдүүлүгүн түшүндүрүүгө көбүрөөк сиз кайрыласызбы?

12. Эффективдүү иштөөдө убакыттын жетишпестигин сиз көбүрөөк сезесизби?

13. Мүмкүн болушунча объектиде көбүрөөк болуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болсоңуз, анда сиздин жетекчилигиңиздин эффективдүүлүгү байкаларлык көтөрүлөт эле деп сиз эсептейсизби?

14. Өзүңүздүн кол астыңыздагы бирдей кызматтык даражаны ээлешкендигине карабастан, начар жетекчиге караганда күчтүү жетекчиге маселени чечүү үчүн көбүрөөк укук менен өз алдынчалыкты бересизби?

Төмөндөгү таблица боюнча сиз топтогон баллдардын суммасын эсептеп чыгарың.

| Суроолор | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| Ооба | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Жок | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 |

Жыйынтыгын чыгарабыз:

Баллдардын максималдуу саны - 20.

Одон 5 баллга чейин. Сиз жетекчиликке караганда, специалист болуп эсептелесиз, сизди эгерде мисалы, башкы специалисттикке, башкы инженерликке ж.б. койсо жакшы жыйынтык берет. Эгерде мына ушундай кызматка көрсөтүлсөңүз ойлонбостон өтө берсеңиз болот!

Бдан 10 баллга чейин. Сизди күчтүү жетекчи деп айтууга болбойт, бирок эгерде сиз башкарган коллективде иш жаман болбосо, анда эң жакшысы башкаруунун стилин түп тамырынан кайрадан өзгөртүүнү колдонбой койсоңуз дурус болот. Ошондуктан башка коллективге өтүүгө макулдукту

берүүнүн кереги жок. Сиз келечектеги максаттарга көбүрөөк көңүл буруңуз, чечимдерди кабыл алууда коллективдүү форманы кеңири пайдаланууну, коллективдеги каада-салтты түзүү менен бекемдөөгө умтулууда коллективдин пикирин жана ошондой эле жогору жактагы жетекчилердин пикирин да көбүрөөк угушуңуз абзел.

11ден 15 баллга чейин. Сиз “жетекчи - уюштуруучунун” тибине киресиз, бул дегендик бир топ маанилүү проблемаларга энергияңызды, күчүңүздү топтоону билесиз. Бул өзгөчөлүккө санай турган болсок: кадрларды тандоо жана жайгаштыруу проблемаларынын эффективдүүлүгү, оптималдуу (аткарууга реалдуу) пландарды иштеп чыгуу жана ага макулдук берүү проблемалары. Сиз жетектеген бөлүмдүн иши эреже катары дайыма ийгиликтүү жүрөт. Сизге бир гана нерседе кеңеш берүүгө болот: иштин агымындагы иштерди карабай коюуну эске алың. Аны орун басарыңызга тапшыруу менен мезгил мезгили менен анын аткарылгандыгын, иштин сапатынын өзгөчөлүктөрүн көзөмөлдөп текшерип туруң.

16дан 20 баллга чейин. Иши үзгүлтүккө учураган, өндүрүмдүүлүгү артта калган бөлүмдү алга сүрөп, кыйынчылыктан алып чыга аласыз, бирок сизге түрдүү “агымдар” тоскоолдук кылат. Сиз кайра курууга жана кайрадан ишти түзүүгө умтуласыз, ишкердик карьерага багыт алып, зарыл болгон башкаруучулук жөндөмдүүлүккө ээ болуу менен дайыма ийгиликтүү ылайыкташа бербейсиз, анткени баалоо менен талкуулоого ийгиликтүү ылайыкташа бербейсиз, анткени баалоо менен талкуулоодогу өтө чечкиндүүлүгүңүз сизге тоскоолдук кылат, ошондой эле жогору жактагы кызматчылар менен болгон карым-катнашыңыздагы ашыкча одонолу-гуңуз, чукулдугуңуз болушу да мүмкүн.

Өзүңүздүн жетекчилик стилиңизди баалаң

Төмөндөгү сизге сунуш кылынып жаткан тест өзүңүздөгү жетекчилик башкаруу стилиңизди баалоого жардам берет. тагыраагы - демократиялуулугу менен формалдуу - уюштуруучулук факторуна тиешелүү келгендер. Тест негизинен өнөр жай ишканалары менен уюмдардын жетекчилерине багышталган. Сиздин кол алдыңызда 40 ырастоо, бардыгы жетекчилик стилдин ар түрдүү элементтери чагылдырылган. Бул ырастоолорго карата өзүңүздүн карым-катнашыңызды туюндурууга аракеттениң, ошондой эле эмгек коллективинин жетекчиси катары, адатка айланган аракетиниз менен ой-пикириңизге тиешелүүлүк катары.

Тигил же бул ырастоолордун ичинен кайсынысына кириңизди аныктоо менен төмөндөгү тамгалардын ичинен бир ырастоону тандап жана анын тамгасын тегеректеп коюң:

С - системалуу байкалуучу кубулуш (80-100 % окуя).

Ч - көбүрөөк байкалуучу кубулуш (окуянын 60-80%).

И - көбүрөөк байкалуучу кубулуш (окуянын 40-60%).

Р - чанда байкалуучу кубулуш (окуянын 20-40%).

Н - эч качан байкалбаган кубулуш (окуянын 0-20%).

1. Мен жетектеген коллективдин социалдык-психологиялык климатын, пикирин, элдердин маанайын текшерүүчү изилдөө иштери жүргүзүлүп турат (жеке өзүбүздүн специалисттердин күчү менен же сырткы консультанттардын жардамы аркылуу).

2. Коллективде иштегендер кайсы жерде болсун стандарттык эрежени, методикалык көрсөтмөлөрдү, инструкцияларды жана башка башкаруунун документтерин каалаган учурда пайдалана алышат.

3. Жогору жактагы жетекчилердин алдында мен коллективдин ой-пикирин негиздейм жана талап кылам (эгерде ал нерсенин адилеттүүлүгүнө ишенсем).

4. Башкаруу аппаратынын ишин кылдаттыкта пландаштырам.

5. Кол алдымдагылар планды аткарууга жетишүүсү үчүн бардык күчүмдү жумшайм.

6. Менин кол алдымдагы планды аткарууга жетишүүсү үчүн бардык күчүмдү жумшайм.

7. Өндүрүштүн максатына жетиш үчүн коллективде кандай нерсени кантип жасоо керек экендигин мен өзүм чечем, ал эми кол алдымдагыларга аны аткаруунун функциясын гана калтырам.

8. Иште кол алдымда иштеп жаткандар алдына койгон максатына жетишүү үчүн тандаган ыкмасына тоскоолдук кылбайм, тандоо ыкмасындагы жогорку деңгээлдеги инициативанын жана өз алдынчалуулуктун пайда болушуна бут тоспойм.

9. Мындай нерсеге бир гана тандоонун ыкмасында гана жол бербестен, ошону менен бирге кол алдымдагыларга анын маанилүүлүгү менен иш өндүрүмдүүлүгүн негиздөөнүн максатынын күчүндө иштеп чыгуунун процессинин дал өзүндө дагы.

10. Жетекчи катары белгиленген графиктен чыгып дем алыш күнү же коллективди нормадан ашыкча иштетүүнү уюштуруудан баш тартууга туура келет.

11. Кол алдымдагылар планды аткаргандыгын жана тартипти сактагандыгын көзөмөлдөөнү камсыздоо үчүн, алар мага ишти аткаргандыгы жөнүндө билдиришип турушу керек.

12. Кол алдымдагылар ишти аткарууда өзүнүн темпин, режимин жана тартибин жөнгө салуусуна жол берем, анткени бул нерселер чагылдырылбаса, анда иштин акыры жыйынтыгы начар болот.

13. Жетекчиликти жандандыруу үчүн кол алдымдагылар менен акылдуулуктун чегинде кеңешем.

14. Коллективдеги белгилүү бир ишмердүүлүктүн этикасын, карым-катнаш, жүрүм-турумдун стилин кубаттоого аракеттенем.

15. Кол алдымдагылардын иш кызматын жакшыртуу менен аны өнүктүрүүнү пландаштырам, анткени ал адамдар өздөрүн алга жылдыруу менен перспективасынын шартын билип туруш үчүн бул нерсени талап да кылып турам.

16. ИТП шартында өндүрүштү башкаруу менен өндүрүштү эң жакшы жыйынтыкка жетишет деп мен эсептейм, эгерде адам же коллектив эркисиз режимде (конвейердин тиби боюнча) машина сырттан даярдап берүүчү технологияны же эмгек процессин жалпы уюштуруп иштеген учурда гана.

17. Мен иштеген коллективдин ишинде жаңылуулар, кырсыктар болуп турат.

18. Коллективдеги болуп жаткандар жөнүндө, башкаруу системасында иштин жалпы сапаттык деңгээли жөнүндө коллективге билдирип турам.

19. Адамдарды өзүмдүн сырткы түрүмдө, кабинеттин тартибинде жүрүм-турумдун манерасында белгилүү бир керектик деңгээлде кубаттайм.

20. Маяна коллективдеги ар бир реалдуулукта топтолгондордун жалпы жыйынтыгында эмгекти стимулдаштырып, аны тиешелүүлүктө жандандырат.

21. Жетекчи катары кадр саясатын узак мөөнөттө жүргүзөм.

22. Кол алдымдагылардын иштерин анализдөө менен мен алардын билиминдеги жетишкендиктерин, кызматтагы билгичтигин, инициативасын, ишмердүүлүгүн жана зарыл болгон сапаттарды жетипестиги же татыктуулугу жөнүндө жыйынтыкка карата келемин.

23. Коллективди башкаруу үчүн ыңгайлуу, жагымдуу социалдык-психологиялык климаттык шартты түзүү менен кол алдымдагыларга таасир этүүнүн каражаты катарында жеке өзүмдүн оң сапаттарымды мисал катары пайдаланам.

24. Мен жетектеген коллективде конфликттер болуп турат.

25. Кол алдымдагыларга шартты түзүп берүү менен өзүмдүн пикиримди жана башкаруу процессинде практикалык таасир көрсөтүүнүн ыңгайлуу мүмкүнчүлүктөрүн туюндурууга ээ болом.

26. Делегат жөнөтүүдө жетекчилик укугумду пайдаланам (бир топ маанилүү маселелерди чечүүнү өзүмө калтырам, ал эми экинчи маанидегилерин төмөнкү деңгээлдерге беремин).

27. Коллективди башкаруу жөнүндөгү китептерди жана башка публикацияларды окуйм.

28. Жетекчи катары адамдар менен иштөөдө мага белгилүү теориялык жалпы прикладдык рекомендацияларды пайдаланам жана колдоном.

29. Башкаруу сферасында адамдардын ийгилигин жогорулатуу үчүн негизги ролду уюштуруучулуктун техникалык

фактору болорун ойлонуу керек деп эсептейм, ал эми экинчи планда социалдык-психологиялык климаттык турмуш зарыл (ишенүү, моралдык-психологиялык климат, аң сезимдүүлүк, акылмандуулук ж.б.).

30. Мен жетектеген коллективде өндүрүштүн жогорку жыйынтыгындагы көрсөткүчтөр болуп турат.

31. Жетекчи катары мен кол алдымдагылардын физикалык ден соолугун камсыздоо үчүн иштеген ишинде жана турмушунда жакшынакай жагдай түзүп берип, алар ден соолугун бекемдөөсүн козгойм.

32. Жогорку өндүрүмдүү жыйынтыкты камсыздоо үчүн коллективде чыгармачылыкты, наваторлукту, инициаторлукту пайда кылуу үчүн шартты жаратып берем.

33. Өндүрүш менен башкарууну өркүндөтүү боюнча чогулуштарды жана өндүрүштүк планы калыптандырууда кол алдымдагылардан так негизделген иш планы талап кылам.

34. Өндүрүштөгү эмгекти уюштурууда жалпы тартипти кубаттоо үчүн социалдык-психологиялык климатты жакшыртуу менен анализдөө катарында, коллективди өркүндөтүүдө мына ушундай маселелерди чечүүнүн планын экинчи орунга жылдыруунун зарылдыгы келип чыгат.

35. Кол астымдагылар эмгектенүүдө жогорку тартипке жана күнүмдүк кабыл алынган тартипти аткарууну камсыздоого жетишүү үчүн күчтүү эрктик аракетти сунуш кылам.

36. Коллективдин ишин укуктуулуктун, милдеттүүлүктүн, жоопкерчиликтин функциясында жана аларды коллективдин мүчөлөрүнүн арасында адилеттүү бөлүштүрүүнүн так балансынын негизинде жандандырылат, ишке ашырылат.

37. Коллективде жогору өндүрүштүк жыйынтыкка жетишүүдө профессионалдык окууну жана квалификациясын жогорулатуу боюнча өз алдынча иштегендерди сыйлоону жандандыруу керек.

38. Жетекчи катары көпчүлүк көңүлүмдү мен кол алдымдагылардын аракетин көзөмөлдөөгө бөлөм, алардын иштөөсүнүн темпи менен сапатын жогорулатуусун кубаттап турам жана колдойм.

39. Башкаруунун стилинде коллективдин мүчөлөрүнүн жүрүм-турумуна, алардын ишине жана жалпы социалдык-психологиялык климатына карата оң таасир этүүнүн көрсөткүчүндөгү карым-катнашым менен колдойм.

40. Башкаруунун стилинде коллективдин иш өндүрүмдүүлүк жыйынтыгына оң таасир этүүнүн көрсөткүчүн мен колдойм.

Жыйынтыгын эсептейбиз:

1. Өзүңүздүн суроо барагыңыздагы бардык 40 суроонун ар биринин жообу чагылдырылган болушу керек.

2. Өзүңүздүн суроо барагыңыздагы төмөнкү позициядагы суроолордун номерлерин ирети менен тегеректеп чыгың 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

3. Сиз жооп бергендердин “кээденин” - Р же “эч качанын” - Н менен белгилең ырастоолордун катар номерлеринин тушуна I ден балл берсеиз.

4. Жогорудагылардан башка тегеректелбеген ырастоолордун катар номерлеринин кайсынысына “дайыма” - С же “көбүрөгүн” - Ч деп жооп берсеңиз, ошолордун ар биринин тушуна да I ден балл бериң.

5. Эми суроо барагыңыздагы катар номерлери тегеректелбеген: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31.

6. Тегеректелген бирлердин санын эсептегин жана аны таблицага жазгыла $L=...$

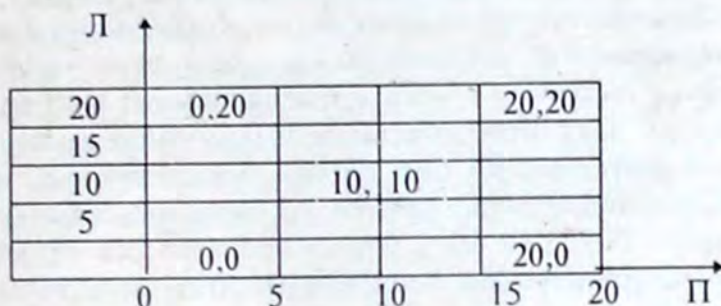
Баалоонун сандык жыйынтыгы

| L | P | C_L | C_P |
|---|---|-------|-------|
| | | % | % |

7. Тегеректелбеген бирлердин санын эсептеп чыгың жана аны дагы таблицага жазың: $P=...$

8. L менен Pнын алган маанилерин графиктин тиешелүү түз сызыктарына түшүргүлө: бул точкалардан түз сызыкка перпендикуляр жүргүзүү менен бул перпендикулярдын графиктеги өз ара кесилишүү точкасын тапкыла:

Баалоонун жыйынтыгын чечмелөөнүн жыйынтыгы



9. Андан кийин төмөнкү маанини эсептегиле: $S_L = L \times 5 \dots$; $S_P + P \times 5 = \dots$, жана S_L менен S_P маанисин таблицкага киргизгиле.

Баалоонун жыйынтыгын интерпретациялоо

Лдин мааниси коллективдеги социалдык-психологиялык климаттын жагымдуулугунун калыптануусун кубаттооңуздагы сиздин жетекчилик процессиңиздин багытын сандык жактан чагылдырат.

Пнын мааниси жетекчиликтеги бийлик менен уюштуруучулуктун калыптануусундагы таянычты, өндүрүштүн максатына жетишүүдөгү сиздин алган багытыңызды сандык чоңдукта чагылдырат.

Тигил же бул перпендикулярдын кесилишиндеги чекит сизден алынган Л менен Пнын графикте жүргүзүлгөн сиздин жетекчилик стилиңиздин сандык баалоодогу конкреттүү мааниси болуп эсептелет. Бул баалоо төмөндөгү төрт өзгөчө стилдин кайсы бирине карата жакындыктын пределинде жатат.

0,0 стили. Бул учурда жетекчиликтин стили коллективдеги социалдык-психологиялык климаттын жагымдуулугун түзүү жөнүндө, өзүнүн өндүрүшүнүн максатына жетишүү жөнүндө өтө аз камкордук пайда боло тургандыгын көрсөтөт. Чындыгын айта турган болсок, жетекчи катары иштен четтетилген, бардыгын өз агымында коё берген жана убакытты жөн гана бекер өткөрөт, өзүнүн жетекчилеринин берген информацияларын кол алдындагыларга жөн гана сөзмө сөз айтып берет же тескерисинче.

20,20 стили. Бул өзгөчөлүк жетекчиликтин идеалдуу стили болот. Мындай стилдеги жетекчинин коллективдеги социалдык-психологиялык климаттын жагымдуулугун түзүүгө кам көрүү менен өндүрүштө жогорку жыйынтыкка жетишүү үчүн максималдуу деңгээлдеги багытты алууну пайда кылган жана анын өзгөчөлүктөрү да бип бирдей эреже катары, мындай стил коллективдин мүчөлөрүнүн ар бири чыгармачыл жөндөмдүүлүгүн бир топ ачуу үчүн кырдаалдарды түзүп берүү аркылуу өндүрүштүк маселени чечүүдө ийгиликке ийгиликтүү жетишет.

20,0. Бул стил баарынан мурда көбүрөөк жетекчи-автократка таандык, бул стилдегилер бир гана чарбанын өндүрүштүк маселелерин аткаруу жөнүндө гана кам көрөт, адамдык факторду, иштегендердин жеке личностторун, коллективдин пикирин четке кагат. Мындай жетекчилер көбүнчө “келе-келе” принциби боюнча жүргүзөт жана ал нерсеге аракеттенүүсү күчөйт, мындай өзгөчөлүк өз кезегинде өзү менен өзү жоголот, өндүрүштүн максатына жетишүүдө ийгиликтин төмөндөшүнө же таптакыр токтоп калуусуна алып келет.

0,2 стили. Жетекчиликтин мындай стили өндүрүш жөнүндө өтө аз кам көрөт, ал жөн гана жалпы жонунан көз жүгүртүп кам көрөт. Анын бардык ниети, көңүл буруусу кол алдындагылардын ортосундагы карым-катнашты жакшы сактоо менен аны кубаттоого гана багышталган. Коллективде “ыңгайлуу” социалдык-психологиялык климат түзүлгөн, бул жерде бардыгы ынтымактуу жана бир канча ээн эркин жеңилдикте. Бул коллектив психологиялык комфорттуулукта турат, өндүрүштүн чарбалык маселелерин чечүүнүн планы экинчи орунга жылдырылган. Жыйынтыгында мындай багыт өндүрүштүн жыйынтыгына жетишүүдө бир топ эле кыйналат, мына ошентип ыңгайлуулуктун социалдык-психологиялык климаттын ичинде пикир келишпөөчүлүктү пайда кылууга алып келет, жетекчинин лидерлик кадыр-баркы бир топ төмөндөйт.

10,10 стили. Жетекчиликтин өзүнө гана таандык болгон, адамдын керектиги менен муктаждыгы жөнүндө, өндүрүштүн жогорку жыйынтыгына жетишүү жөнүндө кам көрүү кош

көңүлдүүлүктүн ченеминде гана чектелген. Алар кээ бир учурда орточо ийгиликтерге жетишет, бирок көрүнүктүү жыйынтыкка эмес.

Эгерде Л жана П абсолюттук бирдиктердин түзгөндөрүнө ылайык сиздин стилиңиздин багытын чагылдырса, салыштырмалуу маанилер C_n жана C_{n-1} чоңдуктары менен берилген. Ал сиздин жетекчилик идеалыңыздын канча процентин түзө тургандыгын көрсөтүп турат. Идеалдуу стил (20,20) 100%ке барабар.

Сиз алган чыныгы маанини баалаң. Идеалга чейин сизге канча бар же канча жетишпейт? Кайсы өзгөчөлүктөрдү өнүктүрүүнү кароо керек? Сиз жетектеген ишканадагы иштегендерге, кол алдыңыздагыларга тести жүргүзүүнү сунуш кылабыз. Өзүңүздү менен алардын жыйынтыгын салыштырың. Сиз кандай деп эсептейсиз: сиздин башкаруу стилиңиз алардын жүрүм-турумунун багытына таасир этеби?

“Авторитеттик коркутуу компоненти” - жетекчиликтин оорусу

Авторитет - бул белгилүү бир социалдык ролду ойночу, аны менен бирге курчап тургандардын күтүүсүнө туура келгендер менен байланыштуу. Бирок авторитет - бул, жеке өзүнүн ишмердүүлүгүнүн маанисинде өзүнүн укугун оңдоо менен аны курчап тургандардын күтүшүн ачык түшүнүү, өзүнүн мүмкүнчүлүгүн жана компотенциясын андоосундагы личностун психологиялык абалы. Авторитеттин өсүшүн, көбүнчө жетекчилер жеке өзүнүн жеңиши катары карашат да, жогорудагы өзүнүн трагедиясы катарында эч качан көрө алышпайт.

“Авторитеттеги коркутуу комплексин” бөтөнчө оору деп эксертүүгө болот. Мунун дарысы барбы? Мындай ооруну дарылоо үчүн, аны түшүнүү гана керек. Тилекке каршы, “авторитеттин комплексти” деген оорунун диагнозун коюу өтө эле кыйын иш. Бул “кеселдин” мүнөзү ушундай экен, өзүн өзү диагноздоого начар берилген, ал эми аны сырттан кимдир бирөө жеңил байкап калса, ага ал эч качан реакция бербейт

же аны жеке өзүнүн максатына жетишүү үчүн пайдаланат. Бирок "авторитеттик коркутуу комплексинин" белгисин белгилүү бир деңгээлде анын өзүндө тазалоого мүмкүн. Жетекчилер ушул ооруну жугузуп албоо үчүн, төмөнкүдөй кыска тестти сунуш кылабыз. Бирок, алдын ала эскертебиз, муну абсолюттук түрдө катасыз деп эсептөөгө болбойт.

Төмөнкүлөрдү ойлонуп окуп чыгып жеке өзүңүздүн ишенимиңизге бир топ жакын, тиешелүү жооптун номерин аныктаң жана анын тамгасын белгилеп коюң.

1. Мен өзүмдүн милдетимде канчалык мүмкүнчүлүгүм болсо, ошончолук жакшы аткарам деп өзүм жөнүндө айта алам:

А - дайыма, В - кадыр эсе, В - кээде, Г - эч качан.

2. Ушул мезгилге чейин мага өзүмдүн ишканам үчүн маанилүү болгон окуяларды алдын-ала так көрүүгө мүмкүндүк болду.

А - дайыма, В - кадыр эсе, В - кээде, Г - эч качан.

3. Менин ишимде кээде болучу ийгиликсиздиктердин себеби болуп, мага болгон начар мамиле же менин кээ бир кол алдымдагылардын компетентсиздиги катарында эсептейм.

А - ар дайым, В - адатта, В - кээде, Г - эч качан.

4. Мен сынды мойнума алам, бирок белгилей кетишим керек, көпчүлүк мени сындагандар мага каршы күнөөнү айтууга моралдык укугу жок.

А - толугу менен мойнума алам, В - айрымдарына макул эмесмин, В - макул эместикке жакыныраакмын, Г - таптакыр макул эмесмин.

5. Көпчүлүк кызматчылар менин ийгиликсиздигиме кош көңүл.

А - таптакыр туура, В - жекече туура, В - туура эместикке жакын, Г - таптакыр туура эмес.

6. Адамдар мени окуткучу келет, ал үчүн биринчиден өздөрү көбүрөөк окушу керек.

А - толугу менен макулмун, В - жекече макулмун, В - макул эместикке жакынмын, Г - таптакыр макул эмесмин.

7. Кол астындагылардын пикири менен макулдашуу жетекчинин начардыгынын белгиси болуп саналат.

А - толугу менен макулмун, В - жекече макулмун, В - макул эместикке жакынмын. Г - таптакыр макул эмесмин.

8. Акылдуулук менен мен өзүмдү өзүм объективдүү баалайм.

А - дайыма, Б - жалпы жонунан, В - кээде, Г - эч качан.

9. Мен туура сынды баалайм, бирок айта кетишим керек. Кимде ким менин чечимимди сындаса, окуунун эркинде тоготпоочулукту пайда кылам.

А - дайыма, Б - жалпы жонунан, В - кээде, Г - эч качан.

10. Мага карата менин кол алдымдагылардын карым-катнашындагы катасын мен баалай алам.

А - дайыма, Б - жалпы жонунан, В - кээде, Г - эч качан.

11. Кол алдымдагыларга жол берүү б.а. багынуу керек эмес, анткени бул нерсе жетекчинин аброюн түшүрүп салат.

А - толугу менен макулмун, Б - жекече макулмун, В - макул эместикке, Г - таптакыр макул эмесмин.

12. Мен өзүмө карата сындык карым-катнашты сактоого аракеттенем, бирок айта кетишим керек, туура чечимди кабыл алам.

А - дайыма, Б - жалпысынан, В - кээде, Г - эч качан.

13. Чыныгы ылайыктуу адам өзүнүн пикирин бөтөнчө болжолдойт.

А - дайыма, Б - жалпысында, В - кээде, Г - эч качан.

14. Мени лоялдуу адамдар кыжырлантат, эгерде мени жайгашуума каршы ачык чыгып айтса.

А - дайыма, Б - жалпысында, В - кээде, Г - эч качан.

15. Кол алдымдагылардын тууралыгын жана өз алдынчалуулугун мен баалайм, бирок менин буйругумду талкуусуз алар аткарышы керек деп эсептейм.

А - толугу менен макулмун, Б - жекече макулмун, В - макул эместикке жакынмын, Г - таптакыр макул эмесмин.

Жоопторду эсептегиле:

Эгерде сизде “А” жоопко көбүрөөк ачык ээ болсоңуз, өтө кылдат болуп, “авторитеттик коркутуу комплекси” сиздин “ооруңуз болушу мүмкүн.

Эгерде сизде “Б” жоопко көбүрөөк ачык ээ болсоңуз, анда моюнга алуу керек, сиз өтө кылдатсыз, бирок дал ушул “ооруга” карата сиздин жакындыгыңызды алып таштоого болбойт.

Эгерде сизде “В” жообунан көбүрөөк тандасаңыз, анда сиз өзүңүздүн кол алдыңыздагыларга карата карым-катнаш боюнча өтө эле коргонуу позициясында иштейсиз.

Эгерде сизде “Г” жообуна көбүрөөк ачык ээ болсоңуз, анда сиз барынан мурда “авторитеттик” ооруга туура келбейсиз.

Эгерде жооптордун типтеринин ичинен бирөө жарымы ачык артыкчылыкка ээ болбосо, демек, бул тест сизди жетишээрлик так баяндап бере албайт.

“Авторитеттик коркутуу комплексин” дарылоо өтө кыйын, ошондуктан бир топ эффективдүүсү жетекчинин өзүн өзү колго алышы ыңгайлуу, профилактикалык иштерди жасашы керек. Бул “оорудан” кутулуу үчүн, ага карата организацияда пайда болгон кырдаалга ишкердик негизде принципиалдуу анализдөөдө чыныгы критизмдеги климатты коллективде түзүү зарыл.

Сиз ишкердик талкууну жүргүзүүнү билесизби?

Көпчүлүк жетекчилер чогулушту өткөрүүнү негизги себеби деп таңкыз убакытты, иштин мөөнөтүн үзгүлтүккө учуратуу жана акырында, иш күнүн аяктоосуна карата туура келишпестикти айтып, чарчоонун белгисин гана өткөрүү деп эсептешет. Мүмкүн жетекчинин интеллектуалдык мүмкүнчүлүгүн өркүндөтүү менен азыркы мезгилдеги эскирип калган өндүрүштү толук башкаруунун туура жолун иштеп чыгуунун формасы катары билдирүү болушу мүмкүндүр? Ал ишти жүргүзө билүү ишке негизинен жакыныраак болушу керек. Мына ошентип, алар чогулушту узак убакытка созушу мүмкүн жана сөздүн айтылыштарынын агымында баалуу ой-пикирлер келип чыгышы да мүмкүн. Ошону менен бирге эгерде чогулушту уюштуруп, өткөрө билсек, анда ал жетекчинин ишиндеги талаш-тартыштын чечилүүсүнүн баалуулугу болушу мүмкүн. Бирок эч качан, эч жерде келечектеги жетекчини окутпайт, мына ошондуктан искусствонун азами чогулушту жүргүзөт. Бирок, бар болгону чебер жетекчи чогулуштун мезгилинде конструктивдүү сындагы сунуш кылынгандарды гана карайт, анткени мындай

учурда личностту сыздоого өтпөйт, аны ынандыруу менен конфликттик кырдаалдан качуу менен чогулуштун өтүшүн камсыз кылат. Сизге сунуш кылынып жаткан тест, чогулуштагы сиздин жүрүм-турумуңуздун багытын анализдөөгө жардам берет.

Ар бир суроону окуп чыгып өзүңүзгө өзүңүз Иден 5ке чейинки баллдарды белгилең жана ал баллдарды ар бир суроонун тушуна коюң. (Муну корректүү жана объективдүү жасоо керек). Эч чоң бааны коюудан сактанбаң. Баллдар төмөнкүдөй: 1 - жок, мындай болбойт; 2 - жок, эреже катары, мындай болбойт; 3 - ачык эмес баа; 4 - ооба, эреже катары, ушундай болот; 5 - ооба; дайыма ушундай болот.

1. Аткарылбай калгандыгы үчүн мени сындаша турган коркунуч болгон учурларда деле, кол алдымдагыларга тапшырманы беремин.

2. Менде дайыма идеялар менен пландар көп.

3. Мен башкалардын эскертүүлөрүн угамын.

4. Талкуунун мезгилинде логикалык туура аргументтерди жүргүзүү менде негизинен ишке ашат.

5. Кызматкерлерим өздөрүнүн маселелерин өз алдынча чечкендиги үчүн мен аларды күнөөлөймүн.

6. Эгерде мени сындашса, анда мен эч нерсеге карабастан коргономун.

7. Башка адамдар өздөрүнүн дооматтарын айтышканда мен дайыма угамын.

8. Кандайдыр бир чогулушту өткөрүүдөн мурда; менде алдын ала планды түзүп алуу келип чыгат.

9. Өзүмдүн катачылыгымдын көпчүлүк бөлүгүн мен мойнума алам.

10. Мен башкалардын сунушуна карап альтернативдик сунушту жасайм.

11. Кимде кыйынчылык болсо, ошонусун коргойм.

12. Максималдуу ишенимдүүлүктө өзүмдүн пикиримди айтамын.

13. Менин энтузиазмим жугуштуу.

14. Башка адамдардын көз карашын кунт коюу менен кабыл алам, чечимдин проектисинде аны кошууга аракеттенем.

15. Адатта мен өзүмдүн көз карашымда өзүмдүн гипотезамды талап кылам.

16. Мен, агрессивдүү түрдө айтылган контраргументтерди да, түшүнүү менен угамын.
17. Өзүмдүн көз карашымды энергиялуу коргойм.
20. Мен бирөөлөрдүн идеясын, өзүмдүн идеям катары өнүктүрөм.
21. Дайыма башкалардын тигил же бул суроолоруна жооп берүүдө аргументтерди издейм, ойлоном.
22. Мен адамдарга өзүнүн эмгегин кантип уюштуруу керек экендиги жөнүндө кеңеш беремин.
23. Перспективадагы өзүмдүн иш планыма, өзүмдүн проектите кызыгам, адатта башка адамдардын планы мени кызыктырбайт.
24. Менин көз карашыман айырмаланган башка бирөөнүн көз карашын угам.
25. Эгерде кимдир бирөө менин проектите макул эмес болсо, анда мен жаңы жолду издейм.
26. Мени менен макул болуш үчүн бардык каражаттарды колдоном, талап кылам дагы.
27. Жеке кызыкчылыгымды коргоп, өзүмдүн үмүтүм жөнүндө ачык айтам.
28. Менин проектимди кубаттоону уюштуруунун мүмкүнчүлүгүндө мен дайыма бөлөмүн.
29. Мен башка адамдардын сезимин түшүнөм.
30. Башкалардын оюн укканга караганда, өзүмдүн оюмду айтууга мен көбүрөөк аракеттенем.
31. Коргонуудан мурда, сын-пикирди кунт коюу менен мен угамын.
32. Өзүмдүн оюмду системалуу айтып беремин.
33. Башка адамдарга өзүнүн көз карашын айтууга мүмкүнчүлүк беремин.
34. Башкалардын талдоосундагы карама-каршылыктуу пикирлерди кунт коюу менен угамын.
35. Башкалардын ой-пикирине, көз карашына көз салып турганымды көрсөтүү үчүн, мен эч качан сөздү бөлбөймүн.
37. Эгерде көз карашыма ишенбесем, ишенгендей болуп анткорлонбойм.
38. Башкаларды кантип туура аракеттенүүгө ишендирүү үчүн, мен аябагандай көп күч-кубатымды сарптайм.

39. Иште адамдарга шык берүү үчүн, эмоционалдуу айтам.

40. Жыйынтыкты чыгаруунун мезгилинде кимдир бирөө сөз сураганда чанда активдүүлүк көрсөтөм...

Жыйынтыгын чыгарабыз:

Сизге карама-каршы коюлган ырастоолордун баллын суммасын: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37 жана 40тын суммасын А аркылуу белгилең (Ал 20дан 100гө чейинки аралыкта болот). Внын суммасын алуу үчүн төмөнкү ырастоолордун баллын чыгарың 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39. Бул чоңдук деле 20дан 100гө чейинки аралыкта болот.

Тесттин жыйынтыгы төмөнкүлөрдү көрсөтөт. Бул тест сиздин чогулуштагы жүрүм-турумуңузду дипломатиялык же авторитардык экендигин көрсөтөт. Эгерде Анын суммасы Внын суммасынан жок дегенде 10 баллга жогору болсо, анда сиз жакшы дипломатсыз, эгерде Внын суммасы эң жок дегенде Анын суммасынан 10 баллга чоң болсо, анда сиз аңгемелешүүнү авторитардыкта, үстөмдүүлүктө жана уят-сыйытсыздыкта өткөрөсүз. Эгерде эки сумма тең 10 баллдан азыраак айырмачылыкка ээ болсо, анда сиздин жүрүм-турумуңуз коллективде бир маанидеги бааны ала албайт. Ал кырдаалдын көз карандылыгында өзүңдү да, тигини да көрсөтүшү мүмкүн, т.а. анысы да, мунусу да болушу мүмкүн.

Мисалы, сиздин жүрүм-турумуңузду стили бул тесттин жардамы аркылуу бир жактуу аныкталган дейли. Бул учурда дипломатиялык стил башкалардын пикирин алуу менен башка кызматкерлердин идеясы менен сиздин идеяларыңыздын макулдашуусунун ишмердүүлүгүнө сизде умтулуу бар экендигин билдирет. Бул учурда компромисттен качып кутулууга мүмкүн эмес, бирок чогулушка катышкандар чечимди кабыл алууда алар жыйналыштын ишениминде сиз менен кызматташтыгы жетекчиден айырмасы жок.

Чогулушка катышкандардын кээ бирөөлөрү өзүнүн проектисин “чыгарууну”, өзүнүн аракетин “алып чыгууга” умтулушат. Кеңешмеде шериги өзүнүн сөзүн айтууга мүмкүнчүлүктөр чанда болот. Мындай авторитетте чогулушту өткөрүүдө жетекчи башкаруучунун жетекчилигин ишенимдүү кармайт,

көптөгөн сунуштарды берет, жаңы информацияларды билдирет, өзүнүн пикирин катуу талапта калыптандырат, каяшага жол бербейт, жалпы макул болууга аракеттенбейт, аны ишке ашыруу үчүн зарылдыктагы кубаттоолорду издебейт.

Жүрүм-турумдун ыкмасын тандоодо коюлган максаттан, ошондой эле сиз аткара турган тигил же бул чогулуштун же аңгемелешүүнүн конкреттүү кырдаалынан көз каранды. Төмөнкү учурлардагы мамилешүү дипломатияга ыңгайлуу жана ылайыктуу:

бардык дооматтарды талкуулоо үчүн убакыт керек;

чечимди ийгиликтүү ишке ашыруу үчүн, талкууга катышкандардын бардыгы аны таанышы керек;

чогулушка катышкандар проблеманы түшүнүшөт жана ага жол берүүнүн варианттарын билиши абзел;

чоң талаш-тартыш пайда болсо, кабыл алуунун чечиминин тууралыгына макул эместерди ишендирүү зарыл.

Авторитардык жүрүм-турумда, эгерде кайсы бир себептер боюнча дал ушул суроону чыгармачылык менен кароодо шеригиңизге жардамдашуусу катарында кайрылууга болбойт жана аны ишке ашыруунун аркасында да. Бул нерселердин бардыгы болушу мүмкүн, эгерде чечимди тез арада кабыл алуунун зарылдыгы болгондо.

Өндүрүштө иштеген психологдор, жүрүм-турумдун эки стилин алып барарын ырасташат. Бирок чогулушту авторитардык алып баруу, тиешелүүлүктө болгондорду чыгарып таштоонун аркасында болот, өзгөчө эгерде ага катышкандар ишти андан ары алып барышса. Карама-каршы учурда сизге эч кандай дипломатия жардам бербей калат.

Сиз стресске жакынысызбы?

Сиз өзүңүздүн эмоционалдык өзгөчөлүгүңүздү билгиңиз келсе, анда төмөндөгү келтирилген алты группадагы ар бир суроого жооп бериң, ар бир группада сиздин мүнөзүңүзгө туура келген жооптордун алдын сызың.

1 группа:

а) Иште, спортто же азарттык оюндарда карама-каршы жыныстагы өкүлдөр менен карама-каршылыкта сиз агрессивдүүлүктү пайда кылуудан жана эрес талашуудан чочулабайсыз;

б) Эгерде сиз оюңузда бир канча очкону жоготуп койдунуз жана эгерде карама-каршы жыныстагы өкүл өзгөчө сиздин биринчи көңүл бурууңуздуң белгисине жеткиликтүү реакция бербесе, анда сиз “оюндан чыгып” колунуңузду көтөрөсүз;

в) Сиз кайсы бир конфронтациядан качасыз;

2 - группа:

а) Сиз даңкты сүйөсүз жана көп нерсеге жетишүүнү каалайсыз;

б) Сиз отуруп алып “тоонун абасын” эңсейсиз

в) Сиз иштен эптеп кетүүнүн себебин издейсиз.

3 - группа:

а) Сиз тез иштегенди сүйөсүз жана көбүнчө сиз ишти тезирээк аяктоого чыдайсыз.

б) Сизди кимдир бирөө “шаштыраарына” сиз ишенесиз.

в) Кечинде үйгө келгениңизде, бүгүн иште эмне болгондугун ойлоносуз.

4 - группа:

а) Сиз өтө тез жана үнүңүздү өтө бийик которуп (кыйкырып) сүйлөсөнүз. Аңгемелешүүдө сиз башкалардын сөзүн бөлөсүз жана өтө эле ашыкча чечкиндүүлүктө сүйлөйсүз.

б) Сизге качан “жөн” деген сөз айтылганда, сиз таптакыр токтоолукта реакция бересиз.

в) Сиз өзүңүздүн сезимиңиз менен кыжырланууңузду кыйынчылык менен жашырууга мүмкүндүк болот.

5 - группа:

а) Көбүнчө сизде көңүл чөгүүлөр болуп турат.

б) Эч нерсе кылбоо сизге жагат.

в) Сиз жеке өзүңүздүн каалооңузга туура келгендерге аракет кылбастан, башка адамдардын каалоосуна туура келгендерге аракет кыласыз.

б - группа:

а) Сиз тез басасыз жана басып бара жатып ырдайсыз.

б) Эгерде кайсы бир нерсени жасоону унутпасаңыз, анда бул нерсе сизди тынчсыздандырбайт.

в) сиз өзүңүздүн сезимиңизди кармайсыз.

Төмөнкүлөрдү эске алуу менен баллдарды эсептеп чыккыла:

а) - 6 балл;

б) - 4 балл;

в) - 2 балл.

24-36 баллга чейин. Сиз жогорку деңгээлдеги стресске ээсиз, сизде жада калса стрессти пайда кылуучу симптомдору да болушу мүмкүн, мисалы, ичеги ооруларына, жара ооруларына, жүрөк ооруларына окшогон. Сиз менен батышуу, ынтымакташуу өтө кыйын болушу мүмкүн. Эң негизгиси азыркы күндө сизге айта турган кеңешибиз, өзүңүздү токтотууну үйрөнүң, бул нерсе өзүңүзгө, сиздин аялыңызга (күйөөңүзгө) жана балдарыңызга пайдалуу.

18-24 баллга чейин. Сиз сабырдуу жана стресске ээ болбогон адамсыз. Эгерде 18 баллдан бир аз ашыгыраак баллды сиз алсаңыз, анда сизге бере турган кеңешибиз, курчап турган адамдарга бир аз чыдамкай болууга аракеттениңиз. Мындай өзгөчөлүк сизге чоң ийгиликке жетишүүгө мүмкүндүк берет.

12-18 баллга чейин. Сиздин ишмерсиздигиңиз стресске байланыштуу болушу мүмкүн. Мүмкүн сиз ага жакындыгыңызга аябай кыжырланасыз. Өзүңүзгө ишенимдүүлүк сизде аябай чоң! Сиз өзүңүздүн он касиеттериңиздин баарын жазып чыгың да алардын ар биринин үстүнөн иштеп өнүктүрүң.

Сиз таза жашоо образын жүргүзүүнү жана өндүрүмдүү иштөөнү билесизби?

“Жетекчинин ден соолугуна кам көрүү - жетекчинин өзүнүн колундагы иш” деп көп эле жолу айтышкандарын укканбыз. Бирок анын колу бул нерсеге жетпейт, жана ал нерсени инфарктык, стенокардиялык, язва оорусунун ж.б. оорулардын прступтун - биринчи белгисинен кийин сезет. Мына ошондуктан жеке өзүнүн ден соолугун кароону унутпоону жетекчилер спецификалык түрдө эске алуусу зарыл. Андыктан жетекчилерге кээ бир кеңештердин мазмунун берүүдө, бир катар материалдарды жыйынтыктап берүүнү чечтик.

“Информациялык бум”, “стресттик кырдаал” - бул сөздөр бөлмөнүн дубалдарынын беттеринде көбүрөөк көрүнүп калууда, биз аларды илимий-техникалык прогресстин бир бөлүгү катары кабыл алабыз, бизге жекече түз тиешеси жок сыяктуу болсо дагы. Анткени мунун артында сиз менен биздин ден соолугубуз турат. Ошондуктан ал жөнүндө биз эмнени билебиз? Алдын ала иш жөндөмдүүлүгүбүздү жоготпостон өзүбүздү кантип сактайбыз?

Ал үчүн өзүңүздүн турмуш көрүнүштөрүбүздү баалоо менен бир катар суроолорго жооп берин.

1. Эгерде сизге эртең менен эрте туруу керек болуп калды, сиз:

- А. будильникти бурайсыз;
- Б. ички үнүңүзгө ишенесиз;
- В. кокустукка болжолдойсуз.

2. Эртең менен ойгонушунузда, сиз:

- А. төшөктөн ыргып туруп эле ишке киришесизби;
- Б. шашылбастан туруп, жеңил гимнастика жасап, андан кийин ишке барууга кам көрө баштайсызбы;
- В. дагы бир канча убакытка чейин түйшөлүп жатууга аракеттенесиз.

3. Сиздин эртең мененки тамагыңыз адатта эмнеден турат:

- А. чай же кофеден;
- Б. эти бар шорпо менен чай, же кофе;
- В. үйдө негизинен тамактанбайм да, саат ондоордо бир топ чың тамактанууну жогору көрөм.

4. Жумушту бөлүштүрүүнүн кайсы варианттын жогору коёсуз сиз:
- А. Ишке бир эле убакытта так келүүнүн зарылдыгын;
 - Б. ± 30 минуттун диопозонунда келүүнү;
 - В. ийкемдүү графикти.
5. Түшкү тамактануу танаписинде бардык мүмкүнчүлүктү узакка берүүсүн сиз кандай көрөсүз:
- А. Ашканада тамактанууга жетиштүү болсо;
 - Б. Шашылбастан тамактануу менен тынч отуруп бир кружка чай же кофе ичүүгө болсо болду;
 - В. Шашылбастан тамактануу менен бир аз эс алуу керек.
6. Коллегияларыңыз менен бир аз күлүп жана тамашалашууга мүмкүнчүлүк бөлүштүрүүдө сиз милдетиңизден жана кызматыңыздан канча убакыт бөлүүгө убараланасыз.
- А. Ар күнү;
 - Б. Кээде;
 - В. Өзгөчө аз.
7. Эгерде иште сиз конфликттик кырдаалга үндөөчү болуп калсаңыз, анда сиз аны кандай чечер элечиңиз.
- А. узак талаш-тартыштан кийин.
 - Б. талаш-тартыштан четтейм.
 - В. Өзүмдүн позициямды ачык түшүндүрүү менен талаш-тартыштан баш тартам.
8. Иштен кийин сиз адатта узакка кармаласызбы?
- А. 20 минутча айланам.
 - Б. 1 саатка чейин.
 - В. 1 сааттан ашыгыраак.
9. Өзүңүздүн бош убактыңызды адатта сиз эмнеге багыштайсыз?
- А. коомдук иштерге.
 - Б. хоббилериме.
 - В. үй иштерине.
10. Мейманды кабыл алууда жана достор менен жолугушууда сиз үчүн эмне белгилүү.
- А. түйшүктөн алыстоо жана тазалануу мүмкүнчүлүгү.
 - Б. акча менен убакытты кетирүү.
 - В. качып кутулууга мүмкүн болбогон балакетти.
11. Уктоо үчүн сиз качан жатасыз.

А. болжолдуу түрдө дайыма ошол эле убакытта.

Б. көңүлүмө карата.

В. бардык ишти бүткөндөн кийин.

12. Өзүңүздүн эмгек эс алууңузду кандай пайдаланасыз?

А. тез арада бардыгын.

Б. жарымын-жайында, ал эми жарымын - кышта

В. качан менде бир топ иш топтолуп калганда, эки же үч күнгө.

13. Сиздин жашоо турмушуңузду спорт менен машыгуу кайсы орунда:

А. күйөрмандын ролунда гана чектелем.

Б. таза абада зарядка жасайм.

В. иште жана үйдө күнүмдүк физикалык иштерди аткаруу менен жетишээрлик эле табамын.

14. Акыркы 24 күндөн бери жок дегенде сиз:

А. танцага түштүңүзбү;

Б. физикалык эмгек же спорт менен машыктыңызбы.

В. төрт километрден кем эмес жөө жүрдүңүзбү.

15. Жайкы эс алууңузду сиз кандай өткөрөсүз:

А. пассивдүү эс алам.

Б. физикалык эмгектенем, мисалы, чөп чабамын.

В. ойнойм жана спорт менен дагы машыгам.

16. Сизде атак даңкты сүйүүчүлүк пайда болобу?

А. өзүмдүкүнө жетиш үчүн болгон мүмкүнчүлүгүмдө умтулам.

Б. Сиздин тырышчаактыгыңыз сөзсүз түрдө сизге ийгилик алып келерине ишенсизби.

В. Сиздин чыныгы баалуулугуңузду курчап тургандар билишеби.

Таблицадан өзүңүздүн жоопторуңузду ар бирине туура келген баллдарды талабында аларды суммалап чыгың.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| А | 30 | 10 | 20 | 0 | 0 | 30 | 0 | 30 | 10 | 30 | 30 | 20 | 0 | 30 | 0 | 10 |
| Б | 20 | 30 | 10 | 10 | 10 | 10 | 20 | 0 | 0 | 0 | 20 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| В | 0 | 0 | 0 | 30 | 30 | 0 | 30 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 20 | 0 |

**ӨЗҮҢДҮН КИМ ЭКЕНДИГИҢДИ
БИЛГИҢ КЕЛЕБИ, АНДА...**

ЖОЛДОШБАЕВ Д.А.

Редактор М.Маматалиев
Тех. редактор И.В.Ковальчук
Корректор М.Мырзакметов
Сүрөтчүсү Д.Разбаев

Терүүгө 28.05.98-ж. берилди. Басууга 13. 07.98-ж. кол коюлду.
Форматы 60x84/16 басма табак 5,5. Нускасы 3000.
Буюртма № 3427

