

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования

«Брестский государственный технический университет»

Кафедра мировой экономики, маркетинга, инвестиций

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

**к выполнению практических работ
по разделу «Самомаркетинг»
дисциплины «Маркетинг услуг»**

**для студентов специальности 1- 26 02 03 «Маркетинг»
дневной и заочной форм обучения**



БРЕСТ 2010

УДК 228.24(072)

Методические указания разработаны в соответствии с образовательным стандартом, действующим учебным планом, утвержденным Министерством образования Республики Беларусь для студентов специальности 1- 26 02 03 «Маркетинг» по разделу «Самомаркетинг». Содержат задания по практическим работам, а также некоторые теоретические аспекты самомаркетинга как разновидности маркетинга отдельной личности.

Составитель: Степанюк В.Л., ст. преподаватель

Рецензент: Н.В. Борсук, доцент, к.э.н., зав. кафедрой экономики и управления
УО «Брестский государственный университет им А.С. Пушкина»

ВВЕДЕНИЕ

В промышленной компании, занимающейся разработкой, изготовлением, сбытом и послепродажным обслуживанием товара, отдельные функции маркетинга рассредоточены между службами и специалистами. Но, выходя на рынок труда, каждый человек обязан, как правило, выполнять все эти функции самостоятельно. Овладение методами самомаркетинга – необходимое условие карьеры каждого соискателя.

Почти все люди, по меньшей мере, хоть один раз в жизни сталкиваются с необходимостью предстать перед работодателем, а это значит, что знания о самомаркетинге являются наиболее востребованными в жизни любого человека.

Самомаркетинг – это организация продвижения самого себя на рынке труда с целью выгодной продажи своих знаний, умений, навыков.

Большинство компаний специализируется на комплексном подходе при принятии на работу, сущность которого заключается в прохождении соискателем цепочки следующих этапов: подача резюме (или CV) – общение в ходе собеседования (возможно и тестирование) – «анализ кандидатуры».

В современном мире идет постоянная конкурентная борьба за лучшее рабочее место. Задача любого ищущего работу – оказаться победителем.

Программа раздела «Самомаркетинг» курса «Маркетинг услуг» предназначена для студентов специальности «Маркетинг» дневной и заочной форм обучения.

Целью изучения раздела «Самомаркетинг» дисциплины «Маркетинг услуг» является изучение сущности самомаркетинга – как продвижения самого себя на рынке труда с целью выгодной продажи своих знаний, умений, навыков.

Изучив данный раздел, студент должен знать:

- основную структуру резюме;
- подробное содержание каждого из пяти разделов резюме;
- рекомендации по созданию грамотного резюме;
- способы подачи резюме;
- различия между резюме и CV;
- профессиональный жаргон рекрутеров;
- алгоритм самооценки;
- советы по созданию внешнего вида соискателю;
- рекомендации по использованию мимики, жестов и речевого этикета соискателю;
- технологию общения в ходе собеседования;
- самые распространенные вопросы собеседования;
- сущность и содержание многоуровневого собеседования;
- сущность и содержание квалификационного тестирования;
- сущность и содержание психологического тестирования;
- основной «пакет» документов для собеседования;
- типичные причины отказа при приеме на работу;
- самомаркетинг после устройства на работу.

Задачей раздела «Самомаркетинг» курса «Маркетинг услуг» является формирование практических навыков в продвижении самого себя на рынке труда.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

I часть – «РЕЗЮМЕ»

Резюме – это основной документ соискателя при поиске работы. В подавляющем большинстве случаев работодатели сначала просят от соискателя выслать резюме, и только ознакомившись с этим документом, они решают, стоит ли встречаться с человеком лично. Поэтому подготовке резюме нужно уделить самое пристальное внимание.

По сути, резюме формирует первое впечатление о кандидате, которое невозможно создать во второй, третий и т.д. раз. Значит, у соискателя есть один шанс преуспеть с помощью резюме в тот момент, когда его читают впервые. Можно рассчитывать, что наниматель уделит несколько минут (точнее, как показали результаты специального исследования, в среднем 30 секунд), изучая резюме перед решением, рассматривать его дальше или отложить в резерв. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т.е. личной встречи с работодателем или его представителем, но еще не гарантирует получение работы.

Цель соискателя – добиться, чтобы читающий специалист захотел встретиться с ним лично. Если внимание привлечь не удалось – значит, резюме не сработало.

Кстати, резюме необходимо не только при поиске работы – это еще и хороший способ представить себя в любом качестве западному (особенно североамериканскому) партнеру. Резюме предоставляют кандидаты на стипендии, гранты, программы подготовки специалистов и т.п. Имея хорошо составленное резюме, соискатель намного легче добьется своей цели.

Практическая работа № 1

«Резюме – визитная карточка соискателя на вакантную должность»

Цель работы: формирование у студентов практических навыков в разработке и оформлении резюме.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Внимательно ознакомьтесь с теоретическим материалом по теме «Резюме – визитная карточка соискателя на вакантную должность», изложенным в конспекте лекций или в «Методических рекомендациях по изучению раздела «Самомаркетинг» дисциплины «Маркетинг услуг» для студентов специальности 1- 26 02 03 «Маркетинг» дневной и заочной форм обучения» и примером резюме в Приложении 1.

Содержание работы

Задание «Резюме – основной документ соискателя»

На отдельных листах бумаги формата А4 в печатном виде предложите откорректированные три различных варианта резюме, размещенных в Приложении 2, внося изменения в сам текст (кроме этого, исправив стилистические, орфографические, грамматические и пунктуационные ошибки), в последовательность его изложения, а также в оформление. Выбор трех вариантов осуществите следующим образом: студенческая группа делится на пять подгрупп, каждый студент первой подгруппы рассматривает и корректирует резюме №№ 1-3, второй подгруппы – резюме №№ 4-6 и т.д, пятой подгруппы – резюме №№ 13-15.

Практическая работа № 2

«Эффективное резюме»

Цель работы: закрепление знаний студентов в разработке и оформлении резюме.

Содержание работы

Задание «Эффективное резюме»

Каждый студент или пара студентов (в зависимости от численности академической группы) из резюме, откорректированных различными авторами на прошлой практической работе, выбирает только один вариант резюме (4-5 штук). Далее оценивает их, выявляет наилучшие из предложенных, и в ходе беседы в группе отражает достоинства и недостатки резюме каждого автора.

Практическая работа № 3

«Резюме как этап реализации самомаркетинга»

Цель работы: закрепление знаний студентов в разработке и оформлении собственного резюме.

Содержание работы

Задание «Собственное резюме»

Составьте два различных варианта собственного резюме, касающихся любых двух следующих вакансий: маркетолога; маркетолога-аналитика; PR-специалиста; специалиста по рекламе.

II часть – «СОБЕСЕДОВАНИЕ»

Само по себе резюме, даже самое хорошее, никому работы не дает. Но оно дает претенденту на должность или позицию шанс выделиться в потоке информации, попадающей в компанию или в кадровое агентство. Хорошо составленное резюме увеличивает шансы заинтересовать работодателя своей кандидатурой и получить приглашение на личное собеседование.

Собеседование является основополагающей частью самомаркетинга, важным этапом при устройстве на работу. Перед работодателем, принимающим на работу новых сотрудников, возникает непростая задача – выбрать из потока предложений максимально подходящих претендентов. При этом необходимо учитывать не только профессиональные знания и навыки потенциального кандидата, но также и его психологические и личностные качества. Если их не принять во внимание, это впоследствии может привести к финансовым и иным потерям компании, проблемам при планировании карьеры и т. д.

Итак, если все указанные в резюме данные, вроде квалификации и опыта работы, подходят, но необходимо заполнить некоторые пробелы в общей картине впечатлений о соискателе, получить более детальную информацию о способностях и характере, *HR-менеджер может прибегнуть к тестированию.* Это не обязательный, но распространенный элемент программы, лучше, чтобы он не был неожиданностью для соискателя.

Тестирование используют для получения той информации о кандидате, которую трудно почерпнуть в ходе интервью. Цель тестирования – не в поиске идеальных кандидатов, а в отсеивании тех, кто явно не подходит. Многие работодатели включают тестирование в стандартную процедуру отбора персонала.

Что же такое тест? Это система заданий, позволяющая измерить уровень развития определенных качеств личности. Работодателей интересуют три вещи:

- интеллектуальные возможности;
- личностные особенности;
- профессионализм соискателей.

Поэтому чаще всего соискателям предлагают тесты способностей, личностные тесты и тесты на профессиональные знания и навыки.

Тесты общих способностей оценивают уровень развития интеллекта, памяти, внимания, мышления. Тесты на память и внимание могут включаться в тесты для оценки интеллекта или предлагаться отдельно. Наибольшей популярностью пользуются многофакторные тесты, которые определяют уровень развития вербального и невербального интеллекта, аналитические способности, внимание и т.д. Они представляют собой серию заданий на вычисление, установление логических связей, ориентацию в пространстве, общую эрудицию. Своё решение испытуемый записывает самостоятельно или выбирает из предложенных вариантов.

Рассмотрим примеры некоторых заданий:

— «Закончите фразу: «Противоположностью независимости является ... (свобода, отвraga, ненависть, рабство, предательство)»,

— «Какое слово будет обобщающим к словам «свист» и «шум»?»,

— «Завод отправил X своей продукции на экспорт, а 1/5 продукции продан внутри страны. Сколько процентов продукции осталось неревализованной?».

Задачи на пространственное мышление могут строиться из рисунков и геометрических фигур. Например, могут предложить мысленно «собрать» фигуру из представленных фрагментов и выбрать соответствующий вариант ответа.

Тестирование может проводиться с помощью компьютера или на бумажных бланках. Результатом теста на интеллект является коэффициент интеллектуального развития (IQ). Он вычисляется по количеству правильных ответов и считается в баллах. Примерно половина людей набирают от 90 до 110 баллов, четверть испытуемых подают выше этого диапазона, и еще четверть – ниже.

Тесты интеллекта обычно ограничены по времени: экспресс-диагностика займет всего 12-20 минут, а на многофакторный тест уйдет около часа.

Тесты специальных способностей выявляют способность человека к определенному виду деятельности. Например, конструктору или инженеру могут предложить тест на технические способности, врачу – тест на способность к эмпатии (сочувствию), а менеджеру по продажам – на умение общаться с людьми.

Личностные тесты оценивают такие стороны человека как самооценка, эмоциональная устойчивость, коммуникабельность, тревожность, активность, склонность к лидерству. Подобные тесты позволяют выявить типичные формы поведения человека и обнаружить наличие психических отклонений.

Самая распространенная форма личностных тестов – опросники. Соискателю предлагают ответить на целый список вопросов, выбирая предложенные варианты ответов. Такое тестирование может длиться от получаса до двух часов и содержать до 600 вопросов или утверждений. Например, «Мне нравится общаться с людьми на вечеринках (да, нет, не знаю)», «Склонны ли Вы действовать быстро и решительно?», «Считают ли Вас общительным человеком?» и т.д.

Самые известные опросники – это опросник Кеттелла, MMPI (Миннесотский многофакторный личностный опросник), личностный опросник Айзенка. Опросник Кеттелла измеряет 16 факторов личности, таких как открытость, независимость, смелость, чувственность и т.д. Совокупность этих факторов дает представление об особенностях интеллектуальной и эмоционально-волевой сферы человека. Тест Айзенка используют

для выявления экстраверсии-интроверсии, эмоциональной стабильности или нестабильности и типа темперамента. MMPI позволяет выявить наличие психических отклонений и определяет черты характера, мотивацию, самооценку и другие характеристики личности.

К личностным тестам относятся и так называемые *проективные методики*. Они основаны на том, что человек склонен приписывать («проецировать») свои качества и желания на других людей. Вас могут попросить завершить незаконченное предложение, определить, на что похоже чернильное пятно, или что-нибудь нарисовать. Из рисуночных тестов наиболее известны методики «Несуществующее животное», «Автопортрет», «Дом-Дерево-Человек». Соискатели иногда воспринимают рисуночные тесты как детскую забаву или относятся к ним негативно. Между тем, проективные методики очень информативны и дают нечто вроде «внутреннего» портрета человека.

Профессиональные тесты. Такие тесты называют еще имитационными, поскольку в них имитируется профессиональная или близкая к ней деятельность. Кандидату на вакансию редактора могут предложить поправить текст, а бухгалтеру – ответить на ряд вопросов (например, «Может ли счет 19 иметь кредитовый остаток?», «Учитываются ли в целях налогообложения пени и штрафы, перечисляемые в бюджет?» и т.п.). Профессиональные тесты наиболее надежны, поскольку они измеряют знания и навыки, непосредственно связанные с работой. Если тесты способностей позволяют только предположить, как соискатель будет работать, то профессиональные тесты выявляют, что он умеет уже сейчас.

Советы испытуемым

— Готовясь к собеседованию, соискателю необходимо:

1) вспомнить термины, полистать профессиональную литературу и быть готовым к решению задач, связанных с вакансией;

2) помнить о том, что вид предложенного теста и их количество зависит от вакансии, на которую соискатель претендует;

3) обратить внимание на требования, предъявляемые к кандидатам. *Если в списке требований к кандидату указаны «аналитические способности» и «опыт руководства», то соискатель должен быть готов к тесту на интеллект и управленческие навыки. Если соискатель, например, дизайнер, то ему необходимо поинтересоваться тестами на пространственное мышление, креативные способности и быть готовым к выполнению практического задания.*

— Если соискателю предложили пройти тест – не надо отказываться. Иначе работодатель может отказать в вакансии: никому не нравятся плохо управляемые сотрудники, не готовые преодолевать трудности.

— Проходить тест лучше «на свежую голову». Если есть возможность выбора, соискателю надо назначить время, когда он будет отдохнувшим.

— Постараться настроиться на успех и не нервничать. Под воздействием эмоций люди с высокоразвитым мышлением могут показывать плохие результаты. Прибегать к помощи фармацевтических препаратов не стоит: они помогут успокоиться, но могут замедлить скорость реакций.

— Стараться вести себя уверенно, сначала «обжить» предложенное пространство: сесть так, чтобы было удобно, найти место для сумочки или портфеля. Далее сосредоточиться, внимательно слушать инструкции, если необходимо, то задавать вопросы.

— Не стоит задерживаться на задачах слишком долго: важно выполнить их как можно больше. Если соискатель чувствует, что решение никак не приходит, то лучше пропустить задание и двигаться дальше, если останется время, то к нему можно вернуться.

— Если соискатель не доверяет тестам, то не надо демонстрировать это работодателю, он может обидеться. Так как к большинству тестов вполне можно подготовиться, то об этом стоит задуматься соискателю.

— В случае неудачного результата тестирования соискатель не должен отчаиваться, и опускать руки, а помнить о том, что интеллект и прочие способности можно развивать, для этого необходимо приобрести книжку с тестами и прорешать ее. В гостях у работодателя можно столкнуться с аналогичными или похожими заданиями и добиться успеха, а именно получения вакантной должности. Однако необходимо помнить, что готовиться к тестам в 600 вопросов бессмысленно – можно запутать самого себя, на такие тесты необходимо отвечать честно, так как личностные опросники часто имеют шкалу лживости, поэтому тест выявит неискренность человека.

Практическая работа № 4

«Собеседование: тестирование уровня интеллекта»

Цель работы: познакомить студентов с технологией тестирования уровня интеллекта с помощью теста Айзенка на IQ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Инструкция к тесту на IQ (если тестирование проходит на компьютере). На выполнение теста дается **30 минут**, в течение которых, вы должны отвечать на поставленные вопросы. По истечении указанного времени или при ответе не на все 40 вопросов вам будет автоматически показан результат теста в виде вывода числа – показателя IQ. Минимальный уровень IQ = 70, максимальный 180. Средний уровень IQ колеблется от 100 до 120 баллов. По окончании тестирования вы можете просмотреть правильные ответы ко всем вопросам и сравнить их в ваших ответах.

Ответы на задания состоят из одного числа, буквы или слова. Точки, в задании, обозначают количество букв в пропущенном слове. Например, (...) означает, что пропущенное слово состоит из четырех букв. Не задерживайтесь слишком долго над одним заданием. Помните, что к концу серии задания становятся в общем сложнее.

Помните! Всякий человек в силах справиться с частью заданий, но никто не в силах решить все задания за полчаса

Справка. Анаграмма – это литературный приём, заключающийся в перестановке букв определённого слова.

Содержание работы

Задание «Определение уровня интеллекта – тест Айзенка на IQ»

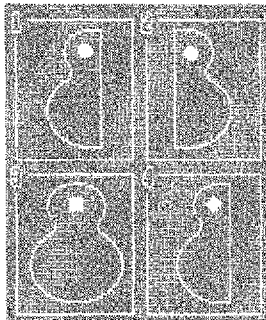
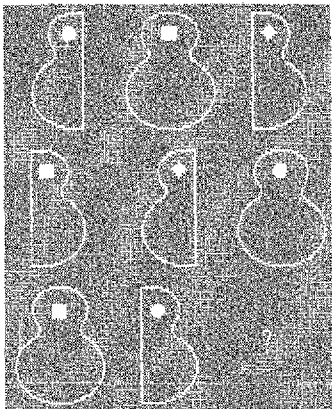
1. Протестируйте себя по тесту Айзенка на IQ (длительность тестирования – 30 мин.), указав ваши ответы в следующей таблице.

Ответы по тесту Айзенка на IQ							
№ 1	№ 6	№ 11	№ 16	№ 21	№ 26	№ 31	№ 36
№ 2	№ 7	№ 12	№ 17	№ 22	№ 27	№ 32	№ 37
№ 3	№ 8	№ 13	№ 18	№ 23	№ 28	№ 33	№ 38
№ 4	№ 9	№ 14	№ 19	№ 24	№ 29	№ 34	№ 39
№ 5	№ 10	№ 15	№ 20	№ 25	№ 30	№ 35	№ 40

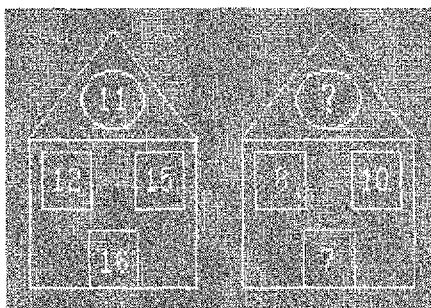
2. Проверьте свои ответы с истинными.
3. Сделайте вывод о том, над, чем вам предстоит еще поработать.

Тест Айзенка на IQ

1. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных.

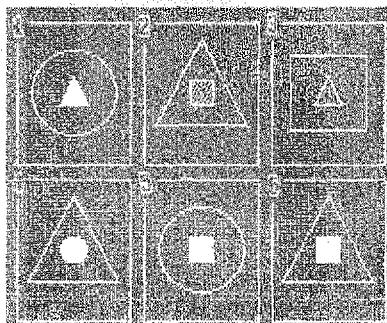
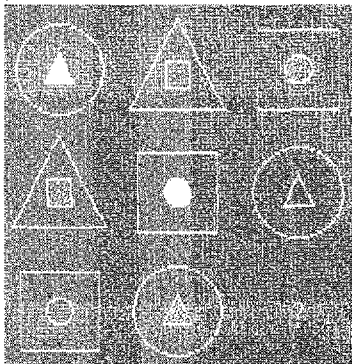


2. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.
обы(...)
ка
3. Решите анаграммы и исключите лишнее слово:
аалтерн, кожал, дмончеа, шкаач
4. Вставьте недостающее число.

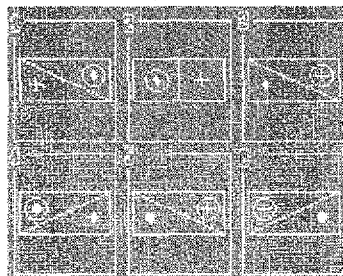
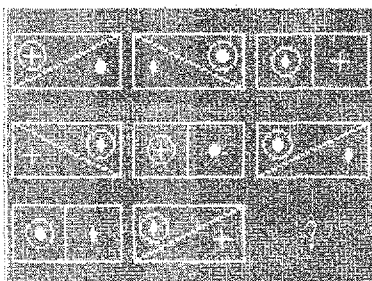


5. Вставьте пропущенное слово: багор (роса) тесак
гараж (....) табак
6. Вставьте пропущенное число: 196 (25) 324
325 (..) 137
7. Продолжите ряд чисел: 18 10 6 4 ?
8. Решите анаграммы и исключите лишнее слово: ниавд, сеотт, слот, лексор

9. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



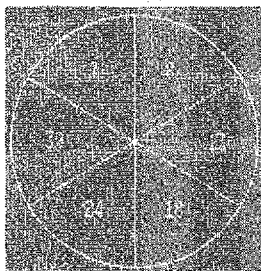
10. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



11. Вставьте недостающую букву: Щ Ц Т П Л ?

12. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго: ме(...)олад

13. Вставьте пропущенное число.



14. Вставьте недостающее число: 4 9 20

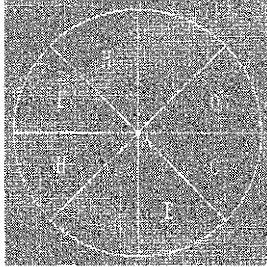
8 5 14

10 3 ?

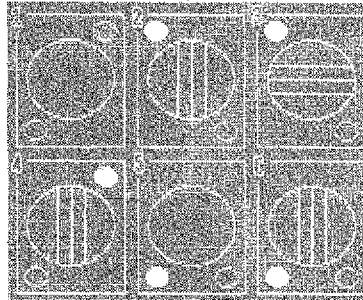
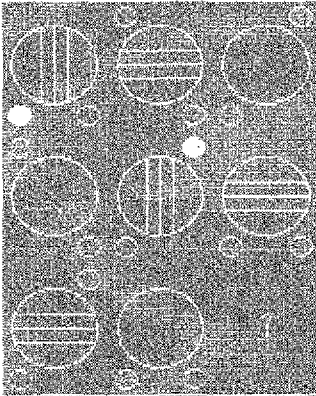
15. Вставьте недостающее число: 16(27)43

29(?)56

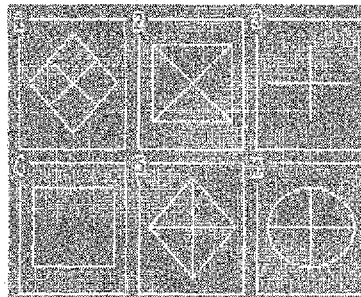
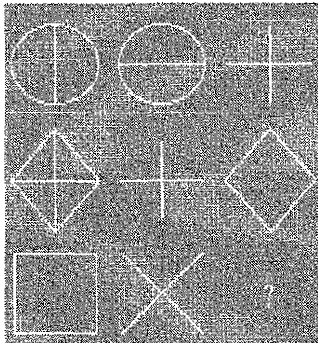
16. Вставьте недостающие буквы.



17. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных.



18. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



19. Вставьте пропущенную цифру: 6 11 ? 27

20. Вставьте пропущенное число: 12 (56) 16
17 (?) 21

21. Вставьте пропущенное слово: фляга (альт) жесь
косяк (...) мираж

22. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго: прик(....)ья

23. Решите анаграммы и исключите лишнее слово: жаарб, тяха, нусок, кодал

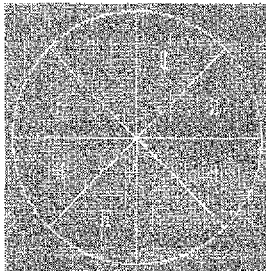
24. Вставьте слово, которое обозначало то же, что и слова, стоящие вне скобок.
рука(.....)гроздь

25. Вставьте пропущенную букву: а т ж

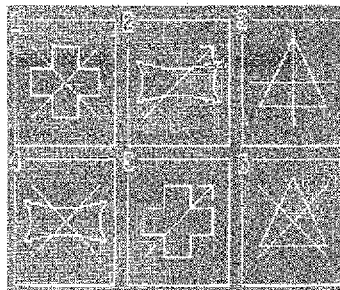
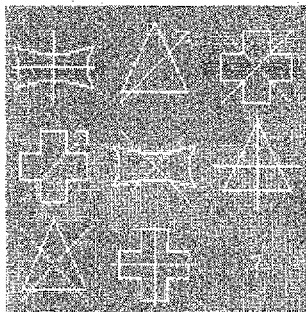
г з л

з м ?

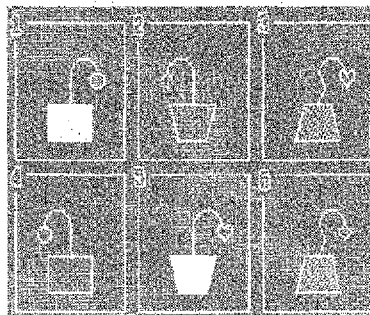
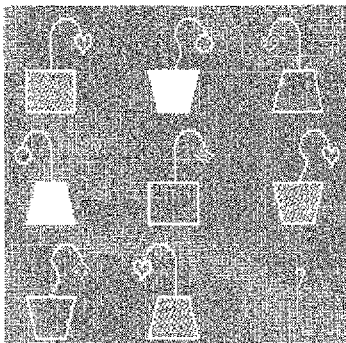
26. Вставьте пропущенные буквы.



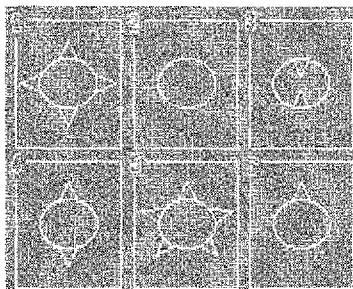
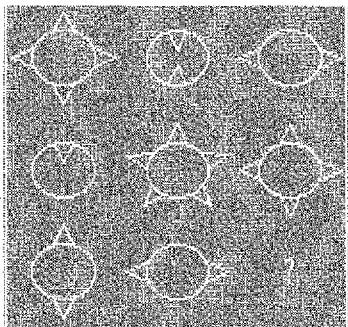
27. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



28. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



29. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



30. Вставьте пропущенное слово.

книга (аист) салат
порог (....) омлет

31. Вставьте слово, которое обозначало то же, что и слова, стоящие вне скобок.

карточная игра
(....)

стержень с резьбой

32. Вставьте пропущенное число: 18 27 ? 32

33. Вставьте пропущенное слово: лоток (клад) лодка

олимп (....) катер

34. Решите анаграммы и исключите лишнее слово: атсен, тивонкр, ракыш, коон

35. Вставьте пропущенную букву и число (используются буквы русского алфавита без ё и й).

1 в 5 ?

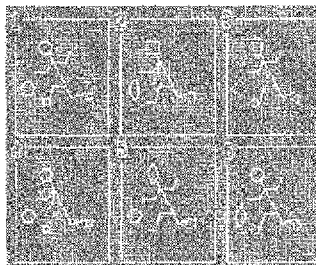
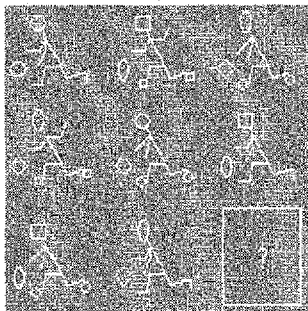
а 3 д ?

36. Вставьте слово, которое означало то же, что и слова, стоящие вне скобок.

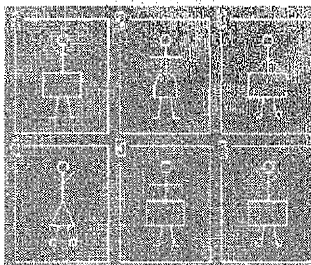
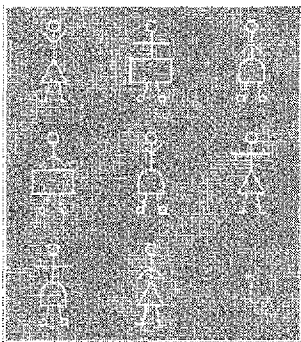
залив (....) часть лица

37. Вставьте пропущенное слово: пирог (поле) слеза, рынок (....) осада

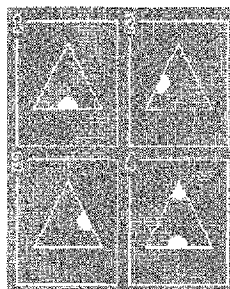
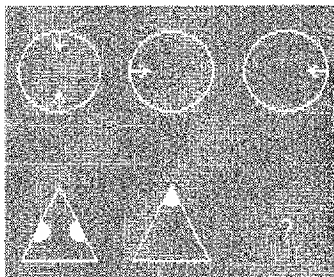
38. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных.



39. Выберите нужную фигурку из шести пронумерованных.



40. Выберите нужную фигурку из четырех пронумерованных.



Практическая работа № 5 «Собеседование: графологическое тестирование»

Цель работы: изучить сущность и содержание *графологического анализа*, который используется в ходе собеседования в форме тестирования для определения типа личности кандидата на вакантную должность.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Графологический тест. Оказывается, характер человека можно определить по почерку. Этим занимается специальная наука – графология. Наверное, многие замечали, что в разное время почерк человека меняется. Если человек пишет письмо, то буквы выходят ровными и красивыми, а вот в наспех сделанной записке, строчки сбиваются, появляются ошибки и помарки.

В качестве образца нельзя использовать студенческие конспекты, тексты сочинений на экзаменах, медицинские рецепты, заявления... Лучше, если человек не будет знать, зачем его просят написать несколько фраз на листе нелинованной бумаги.

И все же, что бы ни написал человек, он сделает это только одному ему присущим способом. Именно на этой особенности почерка основана *графологическая экспертиза*. Как ни пытаются умельцы подделать подпись или письмо другого человека, ничего из этого не выходит. Эксперты-криминалисты все равно определяют фальшивку.

Содержание работы

Задание «Графологическое тестирование»

Ознакомьтесь с методическими указаниями к данной практической работе и попробуйте себя в роли эксперта-графолога. Проверьте свой почерк (см. табл. 1) и определите свой тип личности (или своего однокурсника), сравните его с суммарной оценкой, выставленной другим экспертом-графологом, роль которого выполняет Ваш одногруппник, предоставив ему для этого необходимый материал.

Графологическое тестирование проведите как последовательность следующих действий:

1) по каждой составляющей теста (см. табл. 1) выберите оценку, соответствующую тестируемому и разместите ее в графе № 3;

Таблица 1 – Составляющие графологического теста

Составляющие графологического теста	Оценка (в баллах)	Оценка тестируемого
1. Размер букв:		
• очень маленькие;	3	
• просто маленькие;	7	
• средние;	17	
• крупные.	20	
2. Наклон букв:		
• левый наклон;	2	
• легкий наклон влево;	5	
• правый наклон;	14	
• резкий наклон вправо;	6	
• прямое написание.	10	
3. Форма букв:		
• округлые;	9	
• бесформенные;	10	
• угловатые.	19	
4. Направление почерка:		
• строчки «ползут вверх»;	16	
• строчки прямые;	12	
• строчки «сползают вниз».	1	
5. Интенсивность (имеется в виду «размашистость» почерка и сила нажима):		
• легкая;	8	
• средняя;	15	
• очень сильная.	21	
6. Характер написания слов:		
• склонность к соединению букв в слове;	11	
• склонность к отделению букв друг от друга;	18	
• смешанный стиль – и то, и другое.	15	
7. Общая оценка:		
• почерк старательный, буквы выведены аккуратно;	13	
• почерк неровный, одни слова четкие, другие читаются с трудом;	9	
• буквы написаны кое-как, почерк небрежный, неразборчивый.	4	
ИТОГО:		

2) просуммируйте оценки по всем составляющим;

3) используя «ключ» к тесту (см. рис. 1), определите личностные характеристики тестируемого.

38-51 балл. Такой почерк наблюдается у людей со слабым здоровьем, а также у тех, кому далеко за 80 лет.

52-63 балла. Так пишут люди несмелые, робкие, пассивные, флегматичные.

64-75 баллов. Этот почерк принадлежит людям нерешительным, мягким, кротким, с утонченными манерами. Они часто немного наивны, но не лишены чувства собственного достоинства.

76-87 баллов. Такой почерк у людей, которые отличаются прямотой и откровенностью. Они общительны и впечатлительны, как правило, хорошие семьянины.

88-98 баллов. Набравший такую сумму баллов человек отличается честностью и добропорядочностью, имеет сильную, устойчивую психику, отважен, полон инициативы и решительности, смекалист.

99-109 баллов. Таких людей называют индивидуалистами. Они вспыльчивы, обладают острым и быстрым умом. Обычно независимы в суждениях и поступках, в то же время обидчивы и, нередко, трудны в общении, так как вздорны и сварливы. Среди них бывают одаренные люди, склонные к творческой работе.

110-121 балл. Такой почерк имеют люди без чувства ответственности, недисциплинированные, грубые, заносчивые.

Рисунок 1 – «Ключ» к графологическому тесту

Практическая работа № 6

«Собеседование: психометрическое тестирование»

Цель работы: изучить сущность и содержание *психометрического анализа*, который используется в ходе собеседования в форме тестирования для определения особенностей характера кандидата на вакантную должность.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Данный вид теста разработан американским специалистом в области психометрии Сьюзен Деллингер.

Характеристики геометрических фигур

• **«КВАДРАТ».** Если вашей основной формой оказался «КВАДРАТ», то вы неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, выносливость, терпение и методичность обычно делают «КВАДРАТА» высококлассным специалистом в своей области. У «КВАДРАТА» все сведения систематизированы и разложены по полочкам. «КВАДРАТ» способен выдавать необходимую информацию моментально. Поэтому «КВАДРАТЫ» заслуженно славятся эрудитами, по крайней мере, в своей области.

Мыслительный анализ – сильная сторона «КВАДРАТА». «КВАДРАТЫ» чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям. Именно они способны проработать все конкретные детали проекта. Они любят раз и навсегда заведенный порядок, все должно находиться на своем месте и происходить в свое время. Идеал «КВАДРАТА» – распланированная предсказуемая жизнь, и ему не по душе «сюрпризы» и изменения привычного хода событий. Он постоянно «упорядочивает», организует людей и вещи вокруг себя.

Все эти качества способствуют тому, что «КВАДРАТЫ!» могут стать отличными администраторами, исполнителями, но редко бывают хорошими распорядителями, менеджерами.

Чрезмерное пристрастие к деталям, которое может развиться до невероятной степени, потребность в дополнительной и уточняющей информации для принятия решения лишают «КВАДРАТА» оперативности. При необходимости принимать решения, связанные с риском, с возможной потерей престижа, «КВАДРАТЫ» вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность; эмоциональная сухость и холодность мешают «КВАДРАТАМ» быстро устанавливать контакты с разными лицами (часто неприятными), что тоже не способствует успеху в общении и управлении людьми. «КВАДРАТЫ» неэффективно действуют в аморфной ситуации. Но в хорошо структурированной ситуации, где основные параметры и условия работы определены и имеется достаточный доступ к информации, «КВАДРАТ» превосходит все другие формы.

«ТРЕУГОЛЬНИК» символизирует лидерство, способность концентрироваться на главной цели. «ТРЕУГОЛЬНИКИ» – энергичные, неуправляемые, сильные личности, ставящие перед собой ясные цели и достигающие их. Это очень решительные люди, способные глубоко и быстро анализировать ситуацию, сосредотачиваясь на сути проблемы. «ТРЕУГОЛЬНИК» – это очень уверенный человек, желающий быть правым во всем. Сильная потребность быть правым, управлять положением дел, решать не только за себя, но и за других делает «ТРЕУГОЛЬНИКА» личностью постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле, за которое берется «ТРЕУГОЛЬНИК», – это установка на победу, выигрыш, успех. Поэтому он часто рискует и бывает нетерпим к тем, кто колеблется в принятии решения.

«ТРЕУГОЛЬНИКИ» очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки. Вокруг себя они видят то, что хотят видеть, поэтому не любят менять свои решения, часто бывая категоричными, не признавая возражений и в большинстве случаев поступая по-своему. «ТРЕУГОЛЬНИКИ» честолюбивы и, прежде чем взяться за что-то новое, ставят перед собой вопрос: «А что я буду с этого иметь?»

Из «ТРЕУГОЛЬНИКОВ» получаются великолепные менеджеры на самом «высоком» уровне управления. Но главное отрицательное качество «треугольной» формы – это сильный эгоцентризм, т. е. направленность на себя, собственный успех. Вместе с тем «ТРЕУГОЛЬНИКИ» – очень симпатичные, привлекательные люди, заставляющие всех и вся вращаться вокруг себя.

• «ПРЯМОУГОЛЬНИК» символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут «носить» остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры. «ПРЯМОУГОЛЬНИКИ» не удовлетворены образом жизни, который они ведут, и стремятся улучшить свое положение. Возможно, кто-то из «ПРЯМОУГОЛЬНИКОВ» пережил недавно какое-либо серьезное потрясение – потерял работу, кого-либо из членов семьи и т. п., а кто-то предвидит такие перемены в личной жизни. Таким образом, причины, вызывающие «прямоугольное» состояние, разные, но объединяет их однозначность изменений для определенного человека, состояние сомнения на развилке дорог.

«ПРЯМОУГОЛЬНИКИ» имеют, как правило, низкую самооценку, стремятся стать в чем-то лучше, ищут новые методы работы, стили жизни. Они в течение всего периода постоянно примеряют одежду других форм: «треугольную», «круглую» и т. д. Молниеносные и непредсказуемые изменения их поведения обычно смущают и настораживают людей. Помните, что «прямоугольность» – всего лишь стадия, которая вскоре пройдет, и вы выйдете на новый уровень личностного развития, обогатившись приобретенным на ней опытом.

- **«КРУГ»** – это символ гармонии. Высшая ценность для него – люди. Поэтому он самый доброжелательный из пяти форм. «КРУГ» чаще всего служит тем «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т. е. стабилизирует группу. Он обладает высокой чувствительностью, способностью сопереживать, сосуществовать, эмоционально отзываться на переживания другого человека. Естественно, что люди тянутся к «КРУГАМ». «КРУГИ» великолепно «читают» людей и быстро способны распознать притворство. «КРУГИ» «болеют» за свой коллектив и высоко популярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые менеджеры.

Во-первых, «КРУГИ» в силу своей направленности скорее на людей, чем на дело, слишком стараются угодить каждому, пытаются сохранить мир в коллективе, и боятся поэтому занять «твердую» позицию, принять непопулярное, но необходимое для дела решение. Для «КРУГА» нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. «КРУГ» счастлив тогда, когда все ладит между собой. В ситуации конфликта «КРУГ» почти всегда первым идет на компромисс и примирение. Но слишком частые уступки другим могут привести к утрате «КРУГОМ» уважения к себе, усилению самообвинительных тенденций.

Во-вторых, «КРУГИ» не отличаются решительностью. Если им приходится управлять, то они предпочитают демократический стиль руководства и стремятся обсудить практически любое решение с большинством и заручиться его поддержкой. Но в одном «КРУГИ» проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости, то «КРУГИ» становятся первыми защитниками людей.

- **«ЗИГЗАГ»** символизирует творчество, ему свойственны образованность, интуитивность. Мысль «Зигзага» делает отчаянные прыжки от «А» к «Я», они имеют обычно развитое эстетическое чувство. Лейтмотив стиля мышления «Зигзагов» – «Что, если?» Используя свое природное остроумие, «Зигзаги» могут быть весьма язвительными, «открывая глаза другим» на возможность нового решения. Они склонны видеть мир постоянно меняющимся. «Зигзаги» просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Им необходимо иметь большое разнообразие. Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда «ЗИГЗАГ» оживает и начинает реализовывать свое истинное предназначение – генерировать основные идеи и методы работы.

«ЗИГЗАГ» – самый восторженный, возбудимый и эмоциональный из всех фигур. Когда у него появляется новая интересная мысль, он готов поведать ее всему миру. «Зигзаги» крайне несдержанны и экспрессивны, поэтому они не сильны в проработке конкретных деталей и не слишком настойчивы в доведении дела до конца, так как с утратой новизны теряется и интерес к идее. Как правило, «Зигзаги» – отличные управленцы среднего звена. Их инновационное мышление предполагает тактичный направляющий контроль со стороны высшего руководства, и тогда они оказываются просто незаменимыми.

Содержание работы

Задание «Психометрическое тестирование»

С помощью психометрического теста определите особенности своего характера. Процедура состоит из следующих этапов:

- 1) в течение минуты посмотрите на пять фигур и выберите из них ту, в отношении которой вы можете сказать: «Это – Я!» (см. рис. 2);

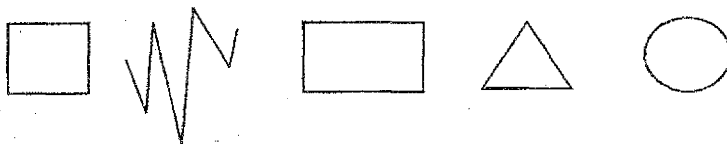


Рисунок 2 – Геометрические фигуры

2) отождествите себя с одной из фигур. Если вы испытываете затруднения, выберите ту фигуру, которая первой привлекла ваше внимание, когда вы посмотрели на их совокупность;

3) проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке вашего предпочтения, запишав их названия под соответствующими номерами. В итоге первая фигура будет характеризовать ваши личностные качества. Ознакомьтесь с подробной характеристикой этой фигуры (см. Методические указания к данной практической работе). Остальные фигуры будут означать (в порядке убывания) нарастание трудностей при вашем общении с людьми, выбравшими другие формы. Ознакомьтесь с подробными характеристиками других фигур;

4) запомните и зарисуйте свою чистую фигуру – если большинство качеств, перечисленных в характеристике вашей основной фигуры, соответствует реальному поведению. Если же вы склоняетесь к отождествлению себя сразу с несколькими фигурами, то это означает: либо ваше переходное состояние от одной из них к другой (той, которая больше импонирует), либо наличие в вашем характере черт обеих – зарисуйте две фигуры.

Практическая работа № 7

«Собеседование: психодиагностика профессиональных ограничений»

Цель работы: изучить сущность и содержание яблочного теста М. Люшера, который используется в ходе собеседования для выявления важных черт личности (которые учитываются при формировании коллективов, а также при выборе оптимальных вариантов коммуникации с людьми) кандидата на вакантную должность.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Для психодиагностики профессиональных ограничений часто в ходе собеседования используют яблочный тест М. Люшера. Этот тест дает возможность увидеть человека в системе четырех координат. Применив этот тест для оценки человека, в подавляющем большинстве случаев автор утверждает, что можно определить, что из себя представляет данный человек и как лучше строить с ним дальнейшие отношения.

Содержание работы

Задание «Психодиагностика профессиональных ограничений»

С помощью яблочного теста М. Люшера определите самые важные черты личности, существенные для вас. Процедура состоит из следующих этапов:

1) оцените по пятибалльной шкале выраженность у себя каждого из качеств, перечисленных в каждом столбце рисунка 3;

2) просуммируйте баллы и запишите полученное число в конце каждого из столбцов. Помните о том, что все эти качества находятся в тесной взаимосвязи (каждое следующее качество основывается на предыдущем: уверенность в своих силах – на внутренней удовлетворенности и т. д.), поэтому разница в оценке качеств не должна превышать

5 баллов. Большая разница в оценках означает наличие внутренних проблем, комплексов, кризиса личности;



Внутренняя удовлетворенность	Уверенность в своих силах	Внутренняя свобода	Самоуважение
			
Перечень составляющих по каждой черте личности			
<ul style="list-style-type: none"> • верность – • скромность – • уступчивость – • впечатлительность – • пессимизм – • осторожность – • замкнутость – • религиозность – 	<ul style="list-style-type: none"> • вспыльчивость – • сексуальность – • агрессивность – • возбудимость – • эмоциональность – • резкость – • оптимизм – • активность – 	<ul style="list-style-type: none"> • общительность – • открытость – • разговорчивость – • контактность – • подвижность – • беззаботность – • легкомысленность – • инициативность – 	<ul style="list-style-type: none"> • спокойствие – • старательность – • уравновешенность – • самолюбие – • целеустремленность – • надежность – • престижность – • хозяйственность –
Общая сумма –	Общая сумма –	Общая сумма –	Общая сумма –

Рисунок 3 – Черты личности

3) используя «ключ» к тесту (см. рис. 4), определите важные черты личности, свойственные для вас.

Если какое-то качество набрало 15 баллов из 40 возможных, то это – свидетельство внутренней неуверенности, заниженной самооценки, слабости.

Если какое-то качество имеет на фоне других очень высокий результат – 37-40 баллов, то это говорит: либо о завышенной самооценке, либо о неискренности при выполнении теста.

Сбалансированная, объективно оценивающая свой потенциал личность, осознающая, что предела самосовершенствованию нет, как правило, имеет оценки по всем качествам в диапазоне 28-35 баллов.

Рисунок 4 – «Ключ» к яблочному тесту Люшера

Практическая работа № 8

«Собеседование: диагностика межличностных отношений»

Цель работы: познакомить студентов с технологией диагностики стиля и структуры межличностных отношений, а также исследования представлений испытуемого о себе, своем «идеальном Я», отношения к самому себе с помощью методики Т. Лири.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Методика диагностики межличностных отношений создана Т. Лири и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимной оценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: *доминирование-подчинение* и *дружелюбие-агрессивность*. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Для представления основных социальных ориентаций Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы (см. рис. 5). В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: *доминирование-подчинение*, *дружелюбие-враждебность*.

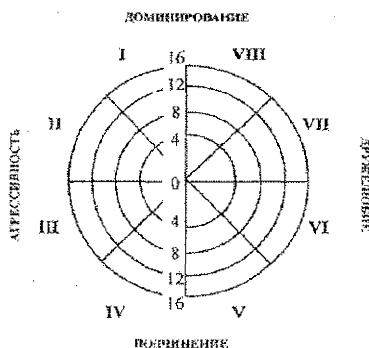


Рисунок 5 – Психограмма диагностики межличностных отношений Лири

В свою очередь эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются типы, определенным образом ориентированные относительно двух главных выше указанных осей. Опросник содержит 128 оценочных суждений, разделенных на 8 блоков по 16 пунктов в каждом.

Содержание работы

Задание «Определение представлений субъекта о себе – диагностика Т. Лири»

1. Начертите в рабочей тетради таблицу 2 и ответьте на вопросы теста, проставив знаки «+» в графе № 3 данной таблицы для тех утверждений, которые соответствуют Вашему представлению о себе (если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте).

Таблица 2 – Типы отношения к окружающим

Перечень	Типы отношения к окружающим				Кол-во «+»
	Номера вопросов				
I уровень	1-4	33-36	65-68	97-100	
II уровень	5-8	37-40	69-72	101-104	
III уровень	9-12	41-44	73-76	105-108	
IV уровень	13-16	45-48	77-80	109-112	
V уровень	17-20	49-52	81-84	113-116	
VI уровень	21-24	53-56	85-88	117-120	
VII уровень	25-28	57-60	89-92	121-124	
VIII уровень	29-32	61-64	93-96	125-128	

2. Определите количество «+» в каждой строке, переведите результаты в баллы (1«+» = 1 балл) и результаты укажите в графе № 4, помните, что количество «+» в каждой строке не должно быть больше 16.

Текст опросника «КАКОЙ ВЫ ЧЕЛОВЕК?»	
Вопросы 1 блока	Вопросы 2 блока
1. Другие думают о нем благосклонно.	17. Способен быть критичным к себе.
2. Производит впечатление на окружающих.	18. Способен признать свою неправоту.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.	19. Охотно подчиняется.
4. Умеет настоять на своем.	20. Уступчивый.
5. Обладает чувством достоинства.	21. Благодарный.
6. Независимый.	22. Восхищающийся, склонен к подражанию.
7. Способен сам позаботиться о себе	23. Уважительный.
8. Может проявить безразличие	24. Ищущий одобрения.
9. Способен быть суровым.	25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
10. Строгий, но справедливый.	26. Стремится ужиться с другими.
11. Может быть искренним.	27. Дружелюбный, доброжелательный.
12. Критичен к другим.	28. Внимательный, ласковый.
13. Любит поплакаться.	29. Деликатный.
14. Часто печален.	30. Ободряющий.
15. Способен проявлять недоверие.	31. Отзывчивый к призывам о помощи.
16. Часто разочаровывается.	32. Бескорыстный.
Вопросы 3 блока	Вопросы 4 блока
33. Способен вызывать восхищение.	49. Легко смущается.
34. Пользуется у других уважением.	50. Не уверен в себе.
35. Обладает талантом руководителя.	51. Уступчивый.
36. Любит ответственность.	52. Скромный.
37. Уверен в себе.	53. Часто прибегает к помощи других.
38. Самоуверен, напорист.	54. Очень почитает авторитеты.
39. Деловитый, практичный.	55. Охотно принимает советы.
40. Любит соревноваться.	56. Доверчив и стремится радовать других.
41. Стойкий и крутой где надо.	57. Всегда любезен в обращении.
42. Неумолимый, но беспристрастный.	58. Дорожит мнением окружающих.
43. Раздражительный.	59. Общительный, уживчивый.
44. Открытый, прямолинейный.	60. Добросердечный.
45. Не терпит, чтобы им командовали.	61. Добрый, вселяющий уверенность.
46. Скептичен.	62. Нежный, мягкосердечный.
47. На него трудно произвести впечатление.	63. Любит заботиться о других.
48. Обидчивый, шепетильный.	64. Бескорыстный, щедрый.
Вопросы 5 блока	Вопросы 6 блока
65. Любит давать советы.	81. Самобичующий.
66. Производит впечатление значительности.	82. Застенчивый.
67. Начальственно-повелительный.	83. Безынициативный.
68. Властный.	84. Кроткий.
69. Хвастливый.	85. Зависимый, несамостоятельный.
70. Надменный, самодовольный.	86. Любит подчиняться.
71. Думает только о себе.	87. Предоставляет другим принимать решения.
72. Хитрый, расчетливый.	88. Легко попадает впросак.
73. Нетерпим к ошибкам других.	89. Легко поддается влиянию друзей.

74. Своекорыстный.	90. Готов довериться любому.
75. Откровенный.	91. Благорасположен ко всем без разбора.
76. Часто недружелюбен.	92. Всем симпатизирует.
77. Озлобленный.	93. Прощает все.
78. Жалобщик.	94. Переполнен чрезмерным сочувствием.
79. Ревнивый.	95. Великодушен, терпим к недостаткам.
80. Долго помнит обиды.	96. Стремится покровительствовать.
Вопросы 7 блока	Вопросы 8 блока
97. Стремящийся к успеху.	113. Робкий.
98. Ожидает восхищения от каждого.	114. Стыдливый.
99. Распоряжается другими.	115. Отличается готовностью подчиняться.
100. Деспотичный.	116. Мякотелый.
101. Сноб (судит о людях по рангу и достатку, а не по личным качествам).	117. Почти никогда и никому не возражает.
102. Тщеславный.	118. Навязчивый.
103. Эгоистичный.	119. Любит, чтобы его опекали.
104. Холодный, черствый.	120. Чрезмерно доверчив.
105. Язвительный, насмешливый.	121. Стремится снискать расположение каждого.
106. Злой, жестокий.	122. Со всеми соглашается.
107. Часто гневлив.	123. Всегда дружелюбен.
108. Бесчувственный, равнодушный.	124. Всех любит.
109. Злопамятный.	125. Слишком снисходителен к окружающим.
110. Проникнут духом противоречий.	126. Старается утешить каждого.
111. Упрямый.	127. Заботится о других в ущерб себе.
112. Неверчивый, подозрительный.	128. Портит людей чрезмерной добротой.

3. Подробно ознакомьтесь с тем, какие типы отношений к окружающим относятся к соответствующим уровням.

ТИПЫ ОТНОШЕНИЯ К ОКРУЖАЮЩИМ

I уровень – авторитарный тип:

13-16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее;

9-12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения;

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II уровень – эгоистичный тип:

13-16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый;

0-12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III уровень – агрессивный тип:

13-16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения;

9-12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный;

0-8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV уровень – подозрительный тип:

13-16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9-12 – критичный, необщительный; испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V уровень – подчиняемый тип:

13-16 – покорный, склонный к самоунижению, слабovolный, склонный уступить всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9-12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 – скромный, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI уровень – зависимый тип:

13-16 – резко неуверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII уровень – дружелюбный тип:

9-16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII уровень – альтруистический тип:

9-16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

4. Нарисуйте в рабочей тетради психограмму, как показано на рис. 5, пометьте на ней соответствующие типы отношения к окружающим. Полученные баллы по всем восьми уровням в виде жирных точек перенесите на психограмму в определенную часть соответствующего сектора, затем их соедините. Полученный многоугольник внутри заштрихуйте, он и образует ваш личный профиль. По ниже указанной информации, проверьте себя насколько откровенно вы отвечали на вопросы теста.

- Характеристики, не выходящие за пределы 8 баллов, свойственны гармоничным личностям.
- Показатели, превышающие 8 баллов, свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным типом.
- Баллы, достигающие уровня 14-16, свидетельствуют о трудностях социальной адаптации.
- Низкие показатели по всем типам (0-3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет типов, заштрихованных выше 4 баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

5. Охарактеризуйте себя по следующей методике:

Типы I, II, III и IV – характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к конфликтным проявлениям; III и IV – большей независимостью мнения, упорством в отстаивании собственной точки зрения, а тенденцией к лидерству и доминированию – I, II.

Типы V, VI, VII и VIII – преобладание конформных установок; конгруэнтность в контактах с окружающими свойственны VII и VIII, а неуверенность в себе, податливость мнению окружающих, склонность к компромиссам – V, VI.

6. По специальным формулам определите свои показатели по основным факторам: доминирование и дружелюбие.

$$\text{Доминирование} = (I - V) + 0,7 \times (VIII + II - IV - VI)$$

$$\text{Дружелюбие} = (VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$$

7. После того как вы оценили себя по характеристикам, приведенным в опроснике, сделайте то же самое в отношении образа «Я», к которому вы стремитесь, то есть опишите с помощью тех же характеристик «идеал» вашего «Я». При этом не забудьте включить и те свойства, которыми вы обладаете, если они не противоречат вашему представлению об идеале. Полученные данные обчислите и занесите на психограмму так же, как и в первом случае, после чего проведите анализ и сопоставьте оценки актуального и идеального образа «Я». Помните, что качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения психограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей.

Практическая работа № 9

«Собеседование: диагностика коммуникативных и организаторских склонностей»

Цель работы: изучить сущность и содержание теста по выявлению коммуникативных и организаторских склонностей, который часто используется при проведении собеседования.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Данная методика предназначена для выявления умения четко и быстро устанавливать контакты с людьми, стремления расширять круг общения и проявлять инициативу, желая участвовать в групповых мероприятиях, умения влиять на людей.

Содержание работы

Задание «Коммуникативные и организаторские склонности»

Для выявления своих коммуникативных и организаторских склонностей проделайте последовательно следующие действия:

1. Ответьте на вопросы теста (ответ «да» – отметьте как (+), ответ «нет» – как (-)), данные внесите в графу № 2 таблицы 3.

Таблица 3 – Перечень вопросов теста

Перечень вопросов	Ответы				
	2	3	4	5	6
1. Есть ли у тебя стремление знакомиться с самыми разными людьми?					
2. Нравится ли тебе заниматься общественной работой?					
3. Долго ли тебя беспокоит чувство обиды, причиненной кем-либо из товарищей?					
4. Всегда ли тебе трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?					
5. Много ли у тебя друзей, с которыми ты постоянно общаешься?					
6. Часто ли тебе удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими твоего мнения?					
7. Верно ли, что тебе приятнее и проще проводить время за чтением или за каким-либо подобным занятием, чем с людьми?					
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении твоих намерений, то легко ли отказаться от своих планов?					
9. Легко ли ты устанавливаешь контакты с людьми, которые значительно старше тебя по возрасту?					
10. Любишь ли ты придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?					
11. Трудно ли тебе включаться в новые компании?					
12. Часто ли ты откладываешь на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?					
13. Легко ли тебе удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?					
14. Стремись ли ты добиться, чтобы окружающие действовали в соответствии с твоим мнением?					
15. Трудно ли тебе освоиться в новом коллективе?					
16. Верно ли, что у тебя почти не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний и обязанностей?					
17. Стремись ли ты при любом удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?					
18. Часто ли в решении важных дел ты принимаешь инициативу на себя?					
19. Часто ли бывает, что тебя раздражают окружающие люди и хочется побыть одному?					
20. Правда ли, что тебе тяжело ориентироваться в незнакомой обстановке?					
21. Нравится ли тебе постоянно находиться среди людей?					
22. Возникает ли у тебя раздражение, когда не удается закончить начатое дело?					
23. Испытываешь ли ты затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?					
24. Правда ли что ты утомляешься от частого общения с товарищами?					
25. Любишь ли ты участвовать в коллективных играх?					

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5	6
26. Часто ли ты проявляешь инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы твоих товарищей?					
27. Правда ли, что ты чувствуешь себя неуверенно среди незнакомых людей?					
28. Верно ли, что ты редко стремишься к доказательству своей правоты?					
29. Полагаешь ли ты, что тебе не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?					
30. Принимаешь ли ты участие в общественной работе в институте?					
31. Стремился ли ты ограничить круг своих знакомых?					
32. Верно ли, что ты не особо стремишься отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?					
33. Чувствуешь ли ты себя непринужденно, повав в незнакомую компанию?					
34. Охотно ли ты приступаешь к организации различных мероприятий для своих товарищей?					
35. Правда ли, что у тебя вызывают беспокойство ситуации, когда нужно говорить что-либо большой группе людей?					
36. Часто ли ты спаздываешь на встречи, свидания?					
37. Верно ли, что у тебя много друзей?					
38. Часто ли ты оказываешься в центре внимания своих товарищей					
39. Часто ли ты смущаешься, чувствуешь неловкость при общении с малознакомыми людьми?					
40. Правда ли, что ты не очень уверенно чувствуешь себя в окружении большой группы своих товарищей?					
			Σ		Σ

2. Используя «ключ» к данному тесту, а именно шкалу «Коммуникативные склонности», внесите в графу № 3 таблицы 3 соответствующие знаки – (+) или (-). Каждый ответ графы № 2, совпадающий с приведенным в данном «ключе» графы № 3, оцените в 1 балл и проставьте его в соответствующей строке графы № 4. Все баллы данного столбца просуммируйте.

Шкала «Коммуникативные склонности» (общение с людьми, установление взаимопонимания):
 (+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;
 (-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

3. Используя «ключ» к данному тесту, а именно шкалу «Организаторские склонности» внесите в графу № 5 таблицы 3 соответствующие знаки – (+) или (-). Каждый ответ графы № 2, совпадающий с приведенным в данном «ключе» графы № 5, оцените в 1 балл и проставьте его в соответствующей строке графы № 6. Все баллы данного столбца просуммируйте.

Шкала «Организаторские склонности»
 (управление другими людьми, организация совместной деятельности):
 (+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;
 (-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

4. Воспользуйтесь приведенной ниже таблицей и проведите интерпретацию полученных результатов. Сделайте выводы о своих коммуникативных и организаторских склонностях.

Уровень	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Низкий	< 4	< 3
Ниже среднего	5-8	4-7
Средний	9-12	8-11
Выше среднего	13-17	12-15
Высокий	> 18	> 16

Практическая работа № 10

«Собеседование: диагностика направленности личности»

Цель работы: познакомить студентов с одной из возможных методик определения направленности личности, которую используют при проведении собеседования с соискателем.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Для **определения личностной направленности** в настоящее время используется ориентационный тест, впервые опубликованный Б. Бассом в 1967 г. С помощью данного тестирования выявляются следующие направленности личности:

1. Направленность на себя.
2. Направленность на общение.
3. Направленность на дело.

Опросный лист состоит из 27 вопросов. По каждому из них предложены 3 варианта ответов – а, б, в.

Содержание работы

Задание «Определение личной направленности»

Для выявления своей направленности проработайте последовательно следующие действия:

1. Из трех ответов на каждый вопрос теста (см. табл. 4) выберите тот, который:
 - лучше всего выражает вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся вам равноценными, тем не менее, необходимо отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает вашему мнению и более всего ценен для вас. Букву, которой обозначен ответ (а, б, в), впишите в графу № 2 под рубрикой **«Больше всего»** рядом с номером вопроса;
 - затем из оставшихся ответов на тот же вопрос выберите тот, который дальше всего отстоит от вашей точки зрения, наименее для вас ценен. Букву, которой обозначен этот ответ, впишите в графу № 3 под рубрикой **«Меньше всего»** рядом с номером вопроса;
 - букву, которой обозначен оставшийся ответ, впишите в графу № 4.
- Старайтесь быть максимально правдивыми. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для вас. Время от времени контролируйте себя, правильно ли вы записали ответы, рядом с теми ли вопросами. В случае, если вы обнаружите ошибку, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно.

Таблица 4 – Тестовый материал

Перечень вопросов теста	Ответы		
	«Больше всего»	«Меньше всего»	«Остав. ответ»
1	2	3	4
1. Наибольшее удовлетворение я получаю от: а) одобрения моей работы; б) сознания того, что работа сделана хорошо; в) сознания того, что меня окружают друзья.			
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть: а) тренером, который разрабатывает тактику игры; б) известным игроком; в) выбранным капитаном команды.			

Продолжение табл. 4

1	2	3	4
<p>3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:</p> <p>а) проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход;</p> <p>б) вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в это предмете;</p> <p>в) создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.</p>			
<p>4. Мне нравится, когда люди:</p> <p>а) радуются выполненной работе;</p> <p>б) с удовольствием работают в коллективе;</p> <p>в) стремятся выполнить свою работу лучше других.</p>			
<p>5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:</p> <p>а) были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности;</p> <p>б) были верны и преданы мне;</p> <p>в) были умными и интересными людьми.</p>			
<p>6. Лучшими друзьями я считаю тех:</p> <p>а) с кем складываются хорошие взаимоотношения;</p> <p>б) на кого всегда можно положиться;</p> <p>в) кто может многого достичь в жизни.</p>			
<p>7. Больше всего я не люблю:</p> <p>а) когда у меня что-то не получается;</p> <p>б) когда портятся отношения с товарищами;</p> <p>в) когда меня критикуют.</p>			
<p>8. По-моему, хуже всего, когда педагог:</p> <p>а) не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;</p> <p>б) вызывает дух соперничества в коллективе;</p> <p>в) недостаточно хорошо знает свой предмет.</p>			
<p>9. В детстве мне больше всего нравилось:</p> <p>а) проводить время с друзьями;</p> <p>б) ощущение выполненных дел;</p> <p>в) когда меня за что-нибудь хвалили.</p>			
<p>10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:</p> <p>а) добился успеха в жизни;</p> <p>б) по-настоящему увлечен своим делом;</p> <p>в) отличается дружелюбием и доброжелательностью.</p>			
<p>11. В первую очередь школа должна:</p> <p>а) научить решать задачи, которые ставит жизнь;</p> <p>б) развивать, прежде всего, индивидуальные способности ученика;</p> <p>в) воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.</p>			
<p>12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:</p> <p>а) для общения с друзьями;</p> <p>б) для отдыха и развлечений;</p> <p>в) для всех любимых дел и самобразования.</p>			
<p>13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:</p> <p>а) работаю с людьми, которые мне симпатичны;</p> <p>б) у меня интересная работа;</p> <p>в) мои усилия хорошо вознаграждаются.</p>			
<p>14. Я люблю, когда:</p> <p>а) другие люди меня ценят;</p> <p>б) испытываю удовлетворение от выполненной работы;</p> <p>в) приятно провожу время с друзьями.</p>			

Продолжение табл. 4

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы: а) рассказали о деле, связанном с учебной, работой, спортом и иным, в котором мне довелось участвовать; б) написали о моей деятельности; в) рассказали о коллективе, в котором я работаю.			
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель: а) имеет ко мне индивидуальный подход; б) сумеет вызвать у меня интерес к предмету; в) устраивает коллективные обсуждения проблем.			
17. Для меня нет ничего хуже, чем: а) оскорбление личного достоинства; б) неудача при выполнении важного дела; в) потеря друзей.			
18. Больше всего я ценю: а) успех; б) возможность хорошей совместной работы; в) здравый, практичный ум и смекалку.			
19. Я не люблю людей, которые: а) считают себя хуже других; б) часто ссорятся и конфликтуют; в) возражают против всего нового.			
20. Приятно, когда: а) работаешь над важным для всех делом; б) имеешь много друзей; в) вызываешь восхищение и всем нравишься.			
21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть: а) доступным; б) авторитетным; в) требовательным.			
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги: а) о том, как заводить друзей; б) о жизни знаменитых и интересных людей; в) о последних достижениях науки и техники.			
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть: а) дирижером; б) композитором; в) солистом.			
24. Мне бы хотелось: а) придумать интересный конкурс; б) победить в конкурсе; в) организовать конкурс и руководить им.			
25. Для меня важное всего знать: а) что я хочу сделать; б) как достичь цели; в) как организовать людей для достижения цели.			
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы: а) другие были им довольны; б) прежде всего, выполнить свою задачу; в) его не нужно было упрекать за выполненную работу.			
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время: а) в общении с друзьями; б) просматривая развлекательные фильмы; в) занимаясь своим любимым делом.			
	Σ	Σ	Σ

2. Используя «ключ» к данному тесту (см. рис.7) определите количество совпадений ответов в каждой графе таблицы 4 (графа № 2 таблицы соответствует графе «Я» рис. 7, графа № 3 – «О», графа № 4 – «Д»).

№ вопр.	Я	О	Д	№ вопр.	Я	О	Д	№ вопр.	Я	О	Д
1	А	В	Б	10	А	В	Б	19	А	Б	В
2	Б	В	А	11	Б	В	А	20	В	Б	А
3	А	В	Б	12	Б	А	В	21	Б	А	В
4	В	Б	А	13	В	А	Б	22	Б	А	В
5	Б	А	В	14	А	В	Б	23	В	А	Б
6	В	А	Б	15	Б	В	А	24	Б	В	А
7	В	Б	А	16	А	В	Б	25	А	В	Б
8	А	Б	В	17	А	В	Б	26	В	А	Б
9	В	А	Б	18	А	Б	В	27	Б	А	В

Рисунок 7 – «Ключ» к тесту

3. Воспользуйтесь информацией из нижеприведенного рисунка 8 и проведите интерпретацию полученных результатов. Сделайте выводы о своей направленности.

Данные графы № 2 (Σ) говорят о степени **направленности на себя (Я)** – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Данные графы № 3 (Σ) говорят о степени **направленности на общение (О)** – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказание искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Данные графы № 4 (Σ) говорят о степени **направленности на дело (Д)** – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Рисунок 8 – Интерпретация результатов теста

Практическая работа № 11

«Собеседование: диагностика индивидуально-психологического склада и эмоциональной устойчивости человека»

Цель работы: изучить сущность и содержание теста по выявлению индивидуально-психологического склада и эмоциональной устойчивости человека, который используется при проведении собеседования.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Опросник PEN. Опросник EPI, предложен Гансом и Сибиллой Айзенк в 1963 г. Г. Айзенк, проанализировав материалы обследования 700 солдат-невротиков, пришел к выводу, что всю совокупность описывающих человека черт можно представить посредством 2 главных факторов: экстраверсии (интроверсии) и невротизма.

Первый из этих факторов биополярен и представляет характеристику индивидуально-психологического склада человека, крайние полюса которой соответствуют ориентации личности либо на мир внешних объектов (*экстраверсия*), либо на субъективный внутренний мир (*интроверсия*).

Принято считать, что экстравертам свойственны общительность, импульсивность, гибкость поведения, большая инициативность (но малая настойчивость) и высокая социальная приспособляемость. Интровертам же, наоборот, присущи необщительность, замкнутость, социальная пассивность (при достаточно большой настойчивости), склонность к самоанализу и затруднения социальной адаптации.

Второй фактор – *невротизм* – описывает некоторое свойство-состояние, характеризующее человека со стороны эмоциональной устойчивости, тревожности, уровня самоуважения и возможных вегетативных расстройств. Фактор этот также биополярен и образует шкалу, на одном полюсе которой находятся люди, характеризующиеся чрезвычайной устойчивостью, зрелостью и прекрасной адаптированностью, а на другом – чрезвычайно нервный, неустойчивый и плохо адаптированный тип. Большая часть людей располагаются между этими полюсами, ближе к середине (согласно нормальному распределению).

Пересечение этих 2 биполярных характеристик позволяет получать неожиданный и довольно любопытный результат – достаточно четкое отнесение человека к одному из четырех типов темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик.

Добавление к шкалам EPI шкалы *психотизма* привело к появлению в 1968 г. *опросника PEN*, адаптированный вариант которого приводится в данной практической работе.

Опросник содержит 101 вопрос, на которые испытуемые должны ответить «да» либо «нет». Опросник измеряет такие психические свойства, как нейропсихическая лабильность, экстраверсия и психотизм.

Время на ответы не ограничивается, хотя не рекомендуется затягивать процедуру обследования. Опрос можно проводить как индивидуально, так и в группе.

Содержание работы

Задание «Определение индивидуально-психологического склада и эмоциональной устойчивости личности»

Для выявления своего индивидуально-психологического склада и эмоциональной устойчивости проделайте последовательно следующие действия:

1. Ответьте на вопросы теста (ответ «да» – отметьте как (+), ответ «нет» – как (-)), данные внесите в графу № 2 таблицы 5, долго не задумывайтесь, здесь правильных или неправильных ответов нет.

Таблица 5 – Текст опросника

Перечень вопросов	Ответы				
	2	3	4	5	6
1. У вас много различных хобби (2 и более)?					
2. Вы обдумываете то, что собираетесь делать, или поступаете интуитивно и по «наитию»?					
3. У вас часто бывают спады и подъёмы настроения?					
4. Вы претендовали когда-нибудь на похвалу за то, что сделал в действительности другой человек?					
5. Вы разговорчивый человек?					
6. Вас беспокоило бы то, что Вы залезли в долги?					

Продолжение табл. 5

1	2	3	4	5	6
7. Вам приходилось чувствовать себя несчастным человеком без особых на то причин?					
8. Вам случалось когда-нибудь похадничать, чтобы получить больше того, что Вам полагалось?					
9. Вы тщательно запираете дверь на ночь?					
10. Вы считаете себя жизнерадостным человеком?					
11. Увидев, как страдает ребенок, животное, Вы бы сильно расстроились?					
12. Вы часто переживаете из-за того, что сделали или сказали что-то, чего не следовало бы делать и говорить?					
13. Вы всегда исполняете свои обещания, даже если лично Вам это очень неудобно и можно отказаться?					
14. Вы получили бы удовольствие, прыгая с парашютом?					
15. Способны ли Вы дать волю чувствам и всюю повеселиться в шумной компании?					
16. Вы раздражительны?					
17. Вы когда-нибудь обвиняли кого-либо в том, в чём на самом деле были виноваты Вы сами (например, это обычное дело в семейных конфликтах)?					
18. Вам нравится знакомиться с новыми людьми?					
19. Вы верите в пользу цивилизованного страхования?					
20. Легко ли Вас обидеть?					
21. Все ли ваши привычки хороши и желательны?					
22. Вы стараетесь быть в тени, находясь в обществе?					
23. Стали бы Вы принимать высокие дозы «средства», которое может привести Вас в необычайное или опасное состояние (алкоголь, наркотики, стимуляторы, токсины)?					
24. Вы часто испытываете такое состояние, когда всё надоело...					
25. Вам случалось брать вещь, принадлежащую другому, будь это даже какая-нибудь мелочь?					
26. Вам нравится часто ходить к кому-нибудь в гости и бывать в обществе?					
27. Вы испытываете облегчение, срывая иногда накопившуюся злость на тех, кого любите?					
28. Вас часто беспокоит чувство вины по какому бы то ни было поводу?					
29. Вам приходилось говорить о том, в чём Вы плохо разбираетесь?					
30. Вы обычно предпочитаете книги или что-либо другое встречам с людьми?					
31. У Вас есть явные враги?					
32. Вы назвали бы себя нервным человеком?					
33. Вы всегда извиняетесь, когда наругаете другому?					
34. У Вас много друзей или товарищей?					
35. Вам нравится устраивать розыгрыши и шутки, которые иногда действительно могут причинить людям боль?					
36. Вы бесполойный человек?					
37. В детстве Вы всегда безропотно и немедленно выполняли то, что Вам приказывали?					
38. Вы считаете себя беззаботным человеком?					
39. Много ли для Вас значат хорошие манеры и чистоплотность?					
40. Волнуетесь ли Вы по поводу каких-либо ужасных событий, которые могли бы случиться, но не случились?					
41. Вам случалось сломать или потерять чужую вещь?					
42. Вы обычно (в большинстве случаев) первым проявляете инициативу при знакомстве?					
43. Можете ли Вы легко понять состояние человека, если он делится с Вами своими заботами?					
44. У Вас часто нервы бывают натянуты до предела?					
45. Бросите ли Вы ненужную бумажку на тротуар или пол в общественном месте, если поблизости нет корзины или урны?					

Продолжение табл. 5

1	2	3	4	5	6
46. Вы больше молчите, находясь в обществе друзей?					
47. Считаете ли Вы, что брак старомоден и его следует отменить или игнорировать?					
48. Вы иногда чувствуете жалость к себе?					
49. Вы иногда много хвастаетесь?					
50. Вы легко можете внести оживление в довольно скучную компанию знакомых вам людей?					
51. Раздражают ли Вас осторожные водители?					
52. Вы беспокоитесь о своём здоровье?					
53. Вы говорили когда-нибудь плохо о другом человеке?					
54. Вы любите пересказывать шутки и анекдоты своим друзьям?					
55. Для Вас большинство пищевых продуктов одинаковы на вкус?					
56. Бывает ли у Вас иногда дурное настроение?					
57. Вы дерзили когда-нибудь своим родителям в детстве?					
58. Вам нравится общаться с людьми?					
59. Вы переживаете, если узнали, что допустили ошибку в своей работе?					
60. Вы страдаете от бессонницы?					
61. Вы всегда моете руки перед едой?					
62. Вы из тех людей, которые не лезут за словом в карман?					
63. Вы предпочитаете приходить на встречу немного раньше назначенного срока?					
64. Вы чувствуете себя усталым, иногда без какой-либо причины?					
65. Вам нравится работа, требующая быстрых действий?					
66. Любите ли вы рассказывать истории в компании не ваших друзей, иногда случайных знакомых?					
67. Ваша мать – хороший человек (была хорошим человеком)?					
68. Вам часто кажется, что жизнь ужасно скучна?					
69. Вы когда-нибудь воспользовались оплошностью другого человека в своих целях?					
70. Вы часто берёте на себя больше, чем позволяет время?					
71. Есть ли люди, которые стараются избегать Вас?					
72. Вас очень заботит Ваша внешность?					
73. Вы всегда вежливы, даже с неприятными людьми?					
74. Считаете ли Вы, что люди затрачивают слишком много времени, чтобы обеспечить своё будущее, откладывая сбережения, страхуя бизнес, имущество и жизнь?					
75. Возникло ли у Вас когда-нибудь желание умереть?					
76. Вы попытались бы избежать уплаты налога с дополнительного заработка, если бы были уверены, что Вас никогда не смогут уличить в этом?					
77. Вы можете внести оживление в компанию незнакомых Вам людей?					
78. Вы стараетесь не грубить людям (или ведёте себя как получится – если первое, то «+», если второе, то «- »)?					
79. Вы долго переживаете после случившегося конфуза?					
80. Вы когда-нибудь настаивали, чтобы было только по-вашему?					
81. Вы часто приезжаете на вокзал в последнюю минуту перед отходом поезда или автобуса?					
82. Вы когда-нибудь намеренно говорили что-нибудь неприятное или обидное для человека?					
83. Вас беспокоят ваши нервы?					
84. Вам неприятно находиться среди людей, которые подшучивают над товарищами?					
85. Вы легко теряете друзей по своей вине?					
86. Вы часто испытываете чувство одиночества?					
87. Всегда ли ваши слова совпадают с делом?					
88. Нравится ли Вам иногда дразнить животных?					
89. Вы легко обижаетесь на замечания, касающиеся лично Вас и вашей работы?					

Продолжение табл. 5

1	2	3	4	5	6
90. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или работу?					
91. Пользовались ли Вы когда-нибудь ненормативной лексикой?					
92. Вам нравится суета и оживление вокруг Вас?					
93. Вы хотите, чтобы люди боялись Вас?					
94. Верно ли, что Вы иногда полны энергии и всё горит в руках, а иногда совсем вялы?					
95. Вы иногда сплываετε на завтра то, что должны сделать сегодня?					
96. Считают ли Вас живым и веселым человеком?					
97. Часто ли Вам гасрят неправду?					
98. Вы очень чувствительны к некоторым явлениям, событиям?					
99. Вы всегда готовы признавать свои ошибки?					
100. Вам жалко животное, которое попало в капкан?					
101. Трудно ли Вам было заполнять анкету?					
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

2. Используя «ключ» к данному тесту (см. рис. 9), внесите в графы № 3-4-5-6 таблицы 5 знаки (+) или (-) соответственно шкалам №№ 1-4.

№ 1. Шкала психотизма:
Ответы «нет» (-) 2, 6, 9, 11, 19, 39, 43, 59, 63, 67, 78, 100;
Ответы «да» (+) 14, 23, 27, 31, 35, 47, 51, 55, 71, 85, 88, 93, 97.
№ 2. Шкала экстраверсии – интроверсии:
Ответы «нет» (-) 22, 30, 46, 84, 101;
Ответы «да» (+) 1, 5, 10, 15, 18, 26, 34, 38, 42, 50, 54, 58, 62, 66, 70, 74, 77, 81, 90, 92, 96.
№ 3. Шкала нейротизма:
Ответы «да» (+) 1, 3, 7, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44, 48, 52, 56, 60, 64, 68, 72, 75, 79, 83, 86, 89, 94, 98.
№ 4. Шкала искренности:
Ответы «нет» (-) 4, 8, 17, 25, 29, 41, 45, 49, 53, 57, 65, 69, 76, 80, 82, 91, 95;
Ответы «да» (+) 13, 21, 33, 37, 61, 73, 87, 99.

Рисунок 9 – «Ключ» к опроснику PEN

3. Каждый ответ графы № 2, совпадающий с приведенным в данном «ключе» графы № 3-6, оцените в 1 балл. Отдельно просуммируйте все баллы столбцов №№ 3-6.

4. Воспользуйтесь информацией из нижеприведенного рисунка 10 и проведите интерпретацию полученных результатов. Сделайте выводы о своем индивидуально-психологическом складе и эмоциональной устойчивости.

Сумма баллов графы № 3 соответствует **состоянию человеческой души**. Высокие оценки по шкале психотизма указывают на склонность к асоциальному поведению, вычурности, неадекватности эмоциональных реакций, высокой конфликтности. Средние значения составляет 5-12 баллов.

Сумма баллов графы № 4 соответствует **индивидуально-психологической ориентации человека**. Высокие оценки по шкале экстраверсия – интроверсия соответствуют экстравертированному типу, низкие – интровертированному. Средний показатель составляет 7-15 баллов.

Экстравертам свойственны гибкость поведения, большая инициативность (но иногда малая настойчивость) и высокая социальная адаптированность. Экстраверты обыч-

но обладают внешним обаянием, прямолинейны в суждениях, как правило, ориентируются на внешнюю оценку. Хорошо справляются с работой, требующей быстрого принятия решений.

Интровертам присуща социальная пассивность (при достаточно большой настойчивости), склонность к самоанализу и затруднения в социальной адаптации. Они лучше справляются с монотонной работой, они более осторожны, аккуратны и педантичны.

Амбивертам присущи черты экстра- и интроверсии.

Сумма баллов графы № 5 соответствует **степени эмоциональной устойчивости**. Высокие показатели по шкале нейротизма говорят о высокой психической неустойчивости человека, ему свойственны сверхчувствительные реакции, напряженность, тревожность, недовольство собой и окружающим миром, ригидность. Индивид с низким уровнем нейротизма спокоен, беззаботен, непринужден в общении, надежен. Средние показатели составляют 8-16 баллов.

Сумма баллов графы № 6 соответствует **степени искренности исследуемого**. Если по шкале искренности количество баллов превышает 10, то результаты обследования считаются недостоверными и испытуемому следует отвечать на вопросы более откровенно.

Рисунок 10 – Интерпретация результатов

Результаты использования данной методики в обследовании с целью профотбора на различные специальности в сферу обслуживания и торговлю показали, что обследуемым, имеющим оценки по шкале психотизма выше 10, не рекомендуется работать в перерчисленных областях народного хозяйства и по специальностям типа «человек – человек».

5. Нарисуйте «Круг Айзенка» (см. рис. 11) и обозначьте точку, которая укажет на тип вашего темперамента. Координаты этой точки следующие: горизонтальная ось – Σ графы № 4, вертикальная ось – Σ графы № 5.

6. Ознакомьтесь с характеристиками различных типов темперамента:

- у **холерика** сильная нервная система, он легко переключается с одного на другое, но неуравновешенность его нервной системы уменьшает совместимость (уживчивость) с другими людьми. Холерик склонен к резким переменам в настроении, вспыльчив, нетерпелив, подвержен эмоциональным срывам;

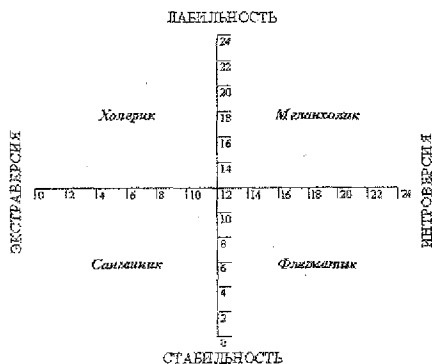


Рисунок 11 – Круг Айзенка

- у **сангвиника** также сильная нервная система, а значит, и хорошая работоспособность, он легко переходит к другой деятельности, к общению с другими людьми. Сангвиник стремится к частой смене впечатлений, легко и быстро отзывается на происходящие события, сравнительно легко переживает неудачи;

- у **флегматика** сильная, работоспособная нервная система, но он с трудом включается в другую работу и приспосабливается к новой обстановке. У флегматика преобладает спокойное, ровное настроение. Чувства обычно отличаются постоянством;

- **меланхолик** характеризуется низким уровнем психической активности, замедленностью движений, сдержанностью мимики и речи, быстрой утомляемостью. Его отличает высокая эмоциональная чувствительность ко всему, что происходит вокруг него. Чуткость к другим делает меланхоликов универсально уживчивыми с другими людьми. Сам меланхолик склонен переживать проблемы внутри себя и, следовательно, склонен к саморазрушению.

Практическая работа № 12

«Собеседование: диагностика сенсорных предпочтений личности»

Цель работы: познакомить студентов с одной из возможных методик определения типа восприятия информации конкретной личностью, которую иногда используют при проведении собеседования с соискателем.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Эффекты NLP (или НЛП – нейро-лингвистическое программирование). Согласно данным NLP, на любого человека можно оказывать ненасильственное убеждающее воздействие, если правильно влиять на 5 сенсорных каналов, по которым к людям поступает информация. Чтобы влиять на людей с разными типами восприятия информации, необходимо сначала выяснить, к какому из них относится сам испытуемый.

Современная психология установила наличие прямой связи между траекторией взгляда человека и доминирующими каналами его восприятия. Эту зависимость, характерную для правшей, можно изобразить следующим образом (см. рис. 12).

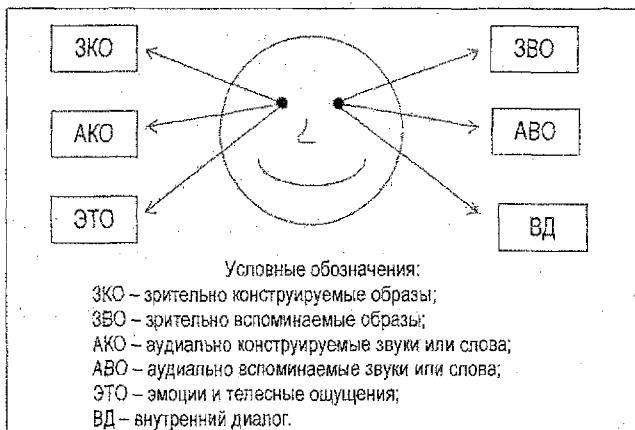


Рисунок 12 – Связь между траекторией взгляда человека и доминирующими каналами его восприятия

Чрезвычайно важной техникой установления делового контакта является «присоединение» к собеседнику. Это означает, что человек должен говорить с собеседником на языке его культуры, терминологическом языке и в том числе на языке привычных ему жестов. Для этого необходимо «настроиться на волну» такого собеседника, в противном случае обе стороны будут не понимать и раздражать друг друга.

Известные американские психологи Д. Гриндер и Р. Бендлер описывают эту возможную неприятную для сторон ситуацию с помощью следующей истории. Однажды медведя посадили в узкую клетку, где он в течение двух недель мог делать лишь три шага вперед и назад. Когда его выпустили в просторный вольер, он продолжал «гулять» так же: три шага вперед и три шага назад. За эти две недели он построил прочную «клетку» внутри себя. Поэтому если в деловом общении человек будет воспроизводить лишь свои привычки, а не приспосабливаться к ситуации, то может оказаться таким же медведем в глазах окружающих.

Метод уподобления – это способность человека быть во время общения таким, как его собеседник. Уподобляясь ему во время диалога, человек на сознательном и бессознательном уровне положительно влияет на него и добивается своих целей. Направление уподобления:

- «собеседник оптимист – Вы тоже»;
- «он пунктуален – Вы точны в мелочах»;
- «Ваш визави лучше воспринимает информацию визуально – разговаривайте с ним, используя побольше визуальных образов»;
- «Вы говорите быстро, Вам легче общаться с теми, у кого такой же темп речи»;
- «Вы деятельная натура, как правило, Вам трудно найти общий язык с мечтателями».

Метод подстройки – это сходство манер общения собеседников и принимаемых ими поз. Для оказания влияния на собеседника на подсознательном уровне необходимо с некоторой паузой подстроиться к скорости, громкости, тону речи, положению тела и жестам собеседника, а также к нюансам его мимики (работа бровей, улыбка, сосредоточенное выражение глаз и т. п.). Метод подстройки оптимален, когда человек научился «зеркально», но очень естественно отражать нюансы поведения оппонента по переговорам.

Метод конгруэнтности – это способность человека органично объединить слова, интонации, мимику, жесты и позы, чтобы привести их в унисон с таковыми у собеседника. Важно, чтобы собеседник видел и чувствовал, что человек смотрит на ситуацию и ощущает различные нюансы беседы одинаково. Это приводит к неосознанному взаимному притяжению, усиливает потенциал взаимопонимания, доверия друг к другу.

Содержание работы

Задание «Определение сенсорных (чувственных) предпочтений личности»

Для выявления своих сенсорных предпочтений проделайте последовательно следующие действия:

1. Используя информацию таблицы 6, оцените свои визуальные, аудиальные и кинестетические способности по 9-балльной шкале по каждому из шести пунктов в трех группах: «Визуальные представления», «Аудиальные представления» и «Кинестетические представления».

Если образ объекта, о котором идет речь, полный и четкий – ставьте себе 9 баллов. Если нечеткий и неполный – меньший балл, а если он смутный, либо вообще не возникает – 1 балл.

2. Затем сумму оценок по шести пунктам в каждой группе разделите на 6. Полученное число укажет вам, какой канал восприятия – визуальный, аудиальный или кинестетический – у вас доминирует.

Таблица 6 – Способности человека

Способности человека	Баллы
ВИЗУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ	
1. У кого из ваших друзей или родственников самые длинные волосы? 2. Вспомните лицо своего школьного учителя. 3. Представьте себе полоски на шкуре тигра. 4. Вспомните цвет входной двери в том доме, где вы живете или работаете. 5. Представьте себе своего любимого телеведущего в какой-нибудь высокой шляпе. 6. Представьте себе самую большую книгу из своей домашней библиотeki.	
	Всего:
АУДИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ	
1. Вспомните свою любимую мелодию. 2. Попробуйте услышать в своем воображении отдаленный звон церковных колоколов. 3. У кого из ваших друзей самый тихий голос? 4. Вспомните голос своего детского друга. 5. Представьте себе, как звучал бы ваш голос под водой. 6. Постарайтесь в воображении услышать шум морского прибоя.	
	Всего:
КИНЕСТЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ	
1. Попробуйте представить себе, что вы окунаете левую ногу в холодную воду. 2. Представьте себе, что вы держите в руках гладкий бумажный стаканчик. 3. Представьте себе, что вы пихаете ногой кошку или собаку. 4. Представьте себе, что вы надели на ноги мокрые носки. 5. Представьте себе, что вы прыгаете с высокой стены. 6. Представьте себе, что вы катите по дороге колесо от машины.	
	Всего:

3. Воспользуйтесь ниже сформулированной информацией и проведите интерпретацию полученных результатов. Сделайте выводы о том, как бы вы убеждали человека с:

- доминирующим визуальным типом поведения;
- доминирующим аудиальным типом поведения;
- доминирующим кинестетическим типом поведения.

Человек с доминирующим **визуальным типом поведения** вспоминает что-либо очень ярко и образно. Он обычно говорит быстро, высоким голосом и часто дышит. Рассказывая о чем-то, он часто жестикулирует, как бы рисуя в воздухе воображаемые объекты, и пользуется следующими вступительными фразами визуального типа: «вот посмотрите...», «давайте представим себе...», «вспомните, это выглядело так...» и пр. Вспоминая, он смотрит вверх, как бы ища ответ на потолке, а когда обращается к человеку, чаще всего смотрит ему в глаза.

Для оказания убеждающего воздействия на собеседника с доминирующим **визуальным типом поведения** целесообразно использовать следующие фразы: «Вижу, что вы имеете в виду...», «Это выглядит...», «Давайте еще раз взглянем на это», «Отрадно видеть», «Пролить некоторый свет».

Аудиальному типу человека присуще как бы «прослушивание» того, что он вспоминает. Аудиалы – люди, которые лучше воспринимают информацию на слух. Они, как правило, говорят значительно медленнее, бархатистым грудным голосом – своим собственным или голосом другого человека. В разговоре они часто употребляют следующие «слуховые» фразы: «вот послушайте...», «это звучало так...» и пр.

Позу стараются принимать комфортную или немного наклоненную вперед. Речь сопровождается при этом ритмичными движениями рук, ног или головы. В процессе воспоминания их глаза обращены влево, а при разговоре тело поворачивается к собеседнику боком (ухом), а глаза отводятся в сторону.

Для влияния на собеседника с доминирующим *аудиальным типом поведения* в разговоре лучше использовать фразы типа: «Скажите мне», «По правде говоря», «Пропустить мимо ушей», «Неслыханный», «Слово за слово».

Кинестетический тип человека характеризуется способностью хорошо запоминать ощущения, движения, запахи. Говорят они медленно и несколько монотонно. Прежде чем ответить собеседнику, смотрят в землю, как будто рисуют при этом картину или прислушиваются к чему-либо. Вспоминая, они сначала как бы воссоздают, повторяют движения и ощущения телом. Фразы, часто употребляемые им в разговоре, обычно связаны с теплом – холодом, тяжестью – легкостью и пр. Например, они могут говорить: «Я так взволнован, что у меня тяжелая голова и мороз идет по коже». Вспоминая, такие люди смотрят прямо перед собой или вниз.

Чтобы выйти в доверие к людям с доминирующим *кинестетическим типом поведения*, нужно использовать фразы: «Погодите секунду», «Сердечный человек», «Убийственный аргумент», «Ловко сделано», «Я это кожей чувствую», «Я обязательно свяжусь с вами».

Естественно, что человеку присущи все три типа восприятия, но какой-то один развит лучше, а потому и доминирует в поведении. Зная эти особенности, можно через несколько минут наблюдения установить, какой из трех типов людей перед вами, и постараться «присоединиться» к нему. Бесполезно на вопрос кинестетика: «Вы чувствуете, в какое тяжелое положение я попал?» – отвечать: «Да, я это вижу». Собеседник вам просто не поверит. Говорите с человеком на его языке, и тогда контакт с ним будет обеспечен.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Образец резюме

Зайцева Ирина Петровна

Возраст: 36 лет

Семейное положение: замужем, детей нет

Адрес проживания: г. Брест, ул. Соколова д. 23, кв. 109

Контактные телефоны: (0162) 55-88-99 дом., (0162) 47-55-98 раб., моб. 8-029-222-22-22

E-mail: zaip@tut.by

ЦЕЛЬ – получение должности начальника отдела продаж в торговой компании «Х»

ОБРАЗОВАНИЕ:

15.09.1990 – 28.06.1995 гг. – Высший Институт Управления, г. Москва. Факультет: экономический, специальность: экономист

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

— 01.02. – 30.06.2001 гг. – Курсы английского языка, г. Минск

— 23-26.09.2002 г. – Курс обучения от Международной финансовой корпорации на тему «Управление затратами на предприятии», г. Витебск;

— 21-23.02.2003 г. - Курс обучения от Международной финансовой корпорации на тему «Бизнес-планирование», г. Минск;

— 05-09.10.2004 г. - Тренинг "Навыки эффективных продаж", г. Минск;

— 30.03. - 13.04.2007 г. - Курсы повышения квалификации.

ОПЫТ РАБОТЫ:

07.2001 - 08.2009 гг. **ООО "Элит" (г. Минск)**

Профиль организации: Мебельный салон «ЭлитМебель»

Должность: заведующая мебельной секцией (штат предприятия 56 чел.)

Обязанности:

- заключение договоров с поставщиками мебели;
- ведение складского учета в салоне;
- организация торговли в салоне;
- техническая организация работы магазина (сборка мебели, подгонка, реставрация, замена брака).

Достижения: победитель национального конкурса «Менеджер года» (2008 г.)

Профессиональные навыки:

- контроль за деятельностью старших кассиров;
- работа с наличностью, с документацией, кассовым оборудованием;
- оприходование торговой выручки;
- проведение и отражение всех кассовых операций;
- ведение кассовой книги магазина;
- осуществление расчетов с сотрудниками фирмы (зарплата, командировки);
- осуществление расчетов с организациями;
- проведение расчетов с отдельными лицами;
- контроль за кредиторами, дебиторами, анализ затрат предприятия;
- ведение участка затрат;
- проведение возвратов по товарам от поставщиков;
- внутренние бухгалтерские проводки;
- ручное одобрение счетов-фактур, выставленных поставщиком на оплату;
- контроль возвратов всех одобренных счетов-фактур из Отдела Закупок;
- контроль возвратов всех запросов из приемок магазинов.

09.1995 - 06.2001 гг. **ООО "Евромебель" (г. Могилев)**

Профиль организации: оптовая торговля мебелью

Должность: старший менеджер отдела продаж (штат предприятия 72 чел.)

Обязанности:

- контакты с розничными торговыми предприятиями;
- составление договоров, контроль за расчетами;
- координация деятельности региональных представительств.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ:

- Английский язык: свободно общаюсь на бытовые темы.
- Опытный пользователь ПК (WinWord, Excel, MS-Office).
- Знание оргтехники (мини-АТС, ксерокс, факс, принтер, сканер).
- Водительские права категории В, опыт вождения 12 лет.
- Наличие деловых связей.
- Серия из 5-ти статей по теме «А...» (2006-2008 гг.) в специализированном журнале «Продажи», серия из 6-ти статей по теме «В...» - «Кадровая служба» (2006-2009 гг.)
- Рекомендации предоставляю по запросу.

Вариант 1. Резюме промоутера

Петрова Елизавета Станиславовна

г. Дзержинск,
ул. Машерова 61-78
тел. 8 (050) 578-125
e-mail: frunt@tut.by
Опыт работы

03/2005 - 07/2006 ООО "Колокол" - промоутер

Выполняемые задачи:

- продвижение товаров;
- общение с клиентами, а также с потенциальными клиентами, с целью их привлечения;
- участвовать в презентациях нового товара;
- ответственно выполнять свои обязанности, без нарушений правил.

Образование

Национальный экономический университет
Специализация – бухгалтерский учет

Знание языков

Русский, белорусский, английский (читаю, могу объясниться)

Другие навыки

Владею компьютером, и программами: EXCEL, WORD, Enternet.

Личностные данные

Хобби: Спорт, музыка, общение с новыми людьми, получение новых знаний в области иностранных языков

Вариант 2. Резюме руководителя отдела маркетинга

Афанасьев Сергей Владимирович

г. Днепропетровск,
тел. 8 (050) 333-33-28,
e-mail: klunt@tut.by

Опыт работы

15.02.2004 – 12.02.2006

ООО «Проект» - управляющая компания первого в Украине торгового комплекса со специализацией на одежде.

Должность: руководитель отдела по связям с общественностью.

Выполняемые задачи:

- Участие в разработке концепции позиционирования и концепций PR-кампаний (без привлечения услуг рекламных и консалтинговых агентств);
- Участие в разработке рекламной и маркетинговой стратегии, планирование рекламных кампаний и рекламного бюджета, реализация рекламных и маркетинговых мероприятий, оценка их эффективности.
- Организация работы, управление, анализ деятельности отдела рекламы и маркетинга;
- Формирование базы СМИ и условий работы с ними, размещение рекламы, обратная связь (комментарии, предоставление информации по запросу);

- Анализ конкурентной среды, оценка конкурентных преимуществ других торговых комплексов и возможностей их адаптации.
- Заключение коммерческих, рекламных и маркетинговых договоров
- Участие в разработке фирменного стиля.
- Участие во внедрении CRM-проекта
- Организация пресс-конференций и презентаций.
- Реализация кросс-маркетинговых кампаний;
- Разработка, изготовление и размещение рекламных наружных плоскостей на фасадах торговых центров и навигации внутри торговых центров;
- Работа с телеканалами (изготовление и размещение прямой рекламы);
- Работа с радиостанциями (изготовление и размещение аудио-роликов, проведение акций и розыгрышей с прямыми включениями, создание аудио-бренда и т.д.);
- Разработка и реализация рекламных кампаний на наружных плоскостях (подбор адресной программы, поиск и бронирование мест, печать постеров, заключение договоров на размещение);
- Организация и проведение акций, сезонных распродаж, дисконтных программ и других рекламных мероприятий;
- Product Placement.

Образование

1999 – 2004 гг.

Технический колледж Тернопольского государственного технического университета.
 Специальность: «Обслуживание компьютерных и интеллектуальных систем и сетей».
 1993 - 1999 гг. Киевский Государственный Университет им. Тараса Шевченка
 факультет Международная Экономика

Обучающие курсы

1997 – 1999 гг. Английский с преподавателями корпуса «Мира» (ООН) – носителями языка
 2003 – 2004 гг. Бизнес-курс Американского Английского языка (ТГТУ)
 2003-2004 Курсы «Эффективное управление предприятием»

Знание языков

Русский, украинский, английский (intermediate level), немецкий (базовый уровень)

Другие навыки

Продвинутый пользователь ПК:

MS Office (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access).

Графические редакторы (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, CorelDraw).

Интернет (Opera, Outlook Express, The Bat, Internet Explorer).

Водительские права категории «В», наличие автомобиля.

Личностные данные

Поиск решений вместо заострения проблемы. Предпочтение коллективной и командной работы, эффективное и рациональное распределение полномочий, четкое следование собственным обязанностям, ответственность, способность к обучению и адаптации к новым условиям, способность работать в высоком темпе, коммуникабельность и исполнительность. Всегда на связи.

Ожидаемый уровень компенсации: \$1000/мес. + социальный пакет.

Вариант 3. Резюме менеджера по закупкам

Киев, ул. Соискателей 12, кв. 45 || тел. 777-7777 || e-mail: srynl@jobs.ua

Факирова Юлия Аркадьевна

Цель: получения должности менеджер по закупкам

Образование:

1999 – 2004 – Национальный технический университет Украины «Киевский политехни-

ческий институт», факультет менеджмента и маркетинга, специальность – менеджер внешнеэкономических связей

Опыт работы:

2007 - наст. вр. ОАО «Идеал», менеджер по закупкам

Перечень обязанностей:

- анализ и оценка рынка Поставщиков
- заказ и координация доставки материалов
- оформление доверенностей на поставку материала
- подготовка отчетности, ведение заказов, документация
- ведение базы Поставщиков и пополнение новыми
- контрактное сопровождение
- контроль взаиморасчетов
- поиск нового товара и поставщиков, поддержание и развитие отношений с активными поставщиками
- формирование бюджета товародвижения и графика заказов, поставок
- планирование и размещение заказов, организация поставок, поддержание необходимого товарного запаса на складе
- подготовка расчетов для ценообразования
- подготовка предложений для отдела продаж (акции, скидки, уценка)

2005-2007 ООО «Галатеея», менеджер по закупкам

Перечень обязанностей:

- заказ товара (на английском языке)
- заключение контрактов
- ведение переговоров во время сотрудничества
- технические переводы
- проверка погрузочных документов

2004-2005 ОАО «Консул», менеджер отдела закупок

Перечень обязанностей:

- взаимодействие с поставщиками (составление заказов, согласование сроков поставок)
- взаимодействие с транспортными организациями (планирование и организация перевозок автомобильным транспортом)
- работа с филиалами по Украине (прием заказов, распределение товара, оформление документов, планирование отгрузок товара на филиалы)
- контроль остатков продукции на складе компании и на складах филиалов

Знания и навыки:

- грамотный русский и украинский языки
- английский язык: свободно
- уверенный пользователь ПК: Internet Explorer, Microsoft Excel (Word), Outlook Express, Бухгалтерия 1С v8.1, Скарб, КХД, AutoCad

Личные качества:

быстрая обучаемость, настойчивость в достижении цели, желание развиваться, ответственность, коммуникабельность, высокая трудоспособность, хорошие аналитические способности, организованность, честность, умение работать в команде, пунктуальность, уравновешенность, дипломатичность

Вариант 4. Резюме копирайтера

Гомель, ул. Я. Купалы 212, кв. 73

тел. 326-117

e-mail: hgint@tut.by

Бочкин Игорь Валерьевич

Цель: получения должности копирайтера

Образование:

2002 – 2007 - Витебский национальный университет, филологический факультет, специальность "Журналистика"

Опыт работы:

2007 - наст. вр. ОАО «Идеал», копирайтер отдела PR

- разработка идей рекламных слоганов, хедлайнов для ПОСМ
- участие в разработке графических решений для печатных материалов
- разработка идей для наружной рекламы
- написание PR-материалов (статей)
- участие в организации и проведении PR акций

2005-2007 ОАО «Успех», копирайтер-фрилансер

- создавал слоганы, тексты для веб-сайтов, рекламные статьи и пр

Знания и навыки:

- написание текстов разных форм и стилей - от пригласительного до креативной концепции или аналитической статьи
- составление концепций рекламных кампаний, радиопрограмм, сценариев к рекламным видео и аудиороликам
- контроль над их изготовлением.
- запись аудиороликов (голос)
- работа в эфире радиостанций
- написание статей в журналы
- знание риторики, психологии, педагогики.
- быстрый поиск и анализ информации,
- умение работать в сжатые
- грамотный язык, легкий и понятный стиль
- русский, белорусский – профессионально; английский - быстро читаю, связно говорю, быстро печатаю
- знание операционных систем от DOS до Windows Vista, офисных пакетов (MS Office, OpenOffice)
- графические пакеты, растровая, векторная графика, настольные издательские системы (Photoshop, CorelDraw, InDesign, QuarkXpress, PageMaker) - базовый уровень.

Вариант 5. Резюме интервьюера

МАРКУС ИВАН ЛЕОНИДОВИЧ

Витебск, ул. Победы 56, кв. 67

тел. 235–7990

e-mail: assenm@ tut.by

Цель: получение должности интервьюер

Опыт работы:

2008- наст.вр. – ОАО «Каллипсо», интервьюер

- организация и проведение квартирных, уличных, телефонных опросов, опросов по предприятиям, тестирование
 - глубинные интервью
 - рекрутмент на долгосрочные проекты и фокус-группы
- 2007 – 2008 – ОАО «Продтовары», промоутер
- участие в рекламных кампаниях
 - продвижение товара
 - консультация клиентов

Образование:

2003-2008 - БГУ, экономист

Знания и навыки:

- опыт в проведении и подготовке полевого этапа маркетинговых исследований на позиции интервьюера
- умение работать в команде
- знание, понимание, опыт в аудите ТТ, сенсус
- опытный пользователь работы с компьютером, оргтехникой, программным обеспечением, Интернет
- английский — эксперт

Дополнительная информация:

активность, серьёзность, трудолюбие, коммуникабельность, общительность, улыбка, желание работать

Вариант 6. Резюме студента с минимальный опытом работы

Боков Алексей Сергеевич
(Alexey S. Vokov)

Замещение должности в компании с дружным коллективом, где бы я смог применить приобретенные знания и опыт, а также учиться новому.

Особые пожелания - работа, требующая основных знаний иностранных языков (английский, немецкий) с последующим их усовершенствованием

Моб. телефон: +375 29 8 050 245

E-mail: vfalot@ tut.by

Опыт работы

Май/2006 – Ноябрь/2008	<p>РИА "Название", г. Брест - Рекламно-информационное агентство Супервайзер</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль работы промоутеров; - регулирование взаимоотношений в команде; - организация акций.
Январь/2005 - Май/2005	<p>"Благотворительный фонд «Олимп»" г. Брест - социальная служба Интервьюер (временная работа)</p> <ul style="list-style-type: none"> - опрос респондентов касательно уровня доходов - составление общей базы данных
Сентябрь/2004 - Апрель/2006	<p>РА "Название", г. Брест - Рекламное агентство полного цикла Промоутер</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение количества продаж; - привлечение внимания потребителя к продукции; - Информирование потребителя о преимуществах продукции.
Образование Сентябрь/2005 - наст.вр.	<p>Брестский государственный технический университет Коммерческая деятельность.</p>

Курсы и тренинги

2006-2007 - Курс английского языка учебного центра "Ньютон"

2008 - Курс немецкого языка учебного центра "Ньютон"

Дополнительные сведения

Дата рождения: 1987-10-28

Владение иностранными языками:

1 Английский - свободно

▣ *Немецкий* – свободно

Личные качества:

- ▣ Активная жизненная позиция, целеустремлённость;
- ▣ Организаторские способности, коммуникабельность;
- ▣ Ответственность, оперативность, оптимизм;
- ▣ Креативность, инициативность, быстрая обучаемость.

Знание компьютера: - уверенный пользователь ПК (пакет MS Office; почтовые программы; Интернет)

- базовое знание Flash

Вариант 7. Резюме супервайзера

Минск, ул. Орловская 2, кв. 14

тел. 647-7134

e-mail: ghurt@ tut.by

Кучик Петр Сергеевич

Цель: получения должности супервайзер

Образование:

2003 – 2008 – БГУ, факультет менеджмента, экономика предприятия

Опыт работы:

2008 - наст. вр. ОАО «Корона», супервайзер

Перечень обязанностей:

- проведение промоакций
- подбор персонала
- обучение персонала (коучинг)
- контроль работы персонала
- оценка работы персонала

2007-2008 ОАО «Продсервис», супервайзер

Перечень обязанностей:

- управление, обучение, подбор торговой команды
- ведение отчётной и аналитической документации
- контроль дебиторской задолженности клиентов
- проведение коучингов, аудитов с торговой командой
- проведение плановых акций производителей

2006-2007 ОАО «Пакомка», промоутер

Перечень обязанностей:

- продвижение товара
- консультация по товару

Знания и навыки:

- уверенный пользователь ПК
- английский язык: свободно

Личные качества: быстрая обучаемость, хорошие коммуникабельные способности, умение работать в команде, порядочность, стрессоустойчивость, гибкость, ответственность, пунктуальность

Вариант 8. Резюме мерчандайзера

Перлова Анастасия Ивановна

Пинск, ул. Беркова 112, кв. 98

тел. 963-7115

e-mail: cvurle@ mail.ru

Цель: получение должности мерчандайзер

Опыт работы:

2008- наст.вр. – «Таврия», мерчандайзер

- space-management - выкладка товара способами, поощряющими импульсивные покупки товаров

- POS designing – размещение рекламных элементов (плакатов, буклетов, гирлянд, флагов, рекламного торгового оборудования)

- stock-control – расчет необходимого и достаточного количества (баланса) товаров в POS, обеспечение их наличия

- контроль за: соблюдением концепции выкладки товаров; целевым использованием рекламного торгового оборудования (дисплеев, стеллажей, полок и пр.); состоянием рекламных элементов (износом, порчей, гибелью)

- обучение и подготовка обслуживающего персонала торгового

- организация проведения промоушен-акций

- отслеживание динамики продаж в POS

- отчеты (еженедельные, ежемесячные) по товарам

2006 – 2008 – «Славия», мерчандайзер

- выкладка продукции в супермаркетах

- обеспечение максимального присутствия продукции на стеллажах и полках

- выявление брака и продукции с истекшим сроком реализации

- составление необходимых документов (акт о возврате/замене)

- контроль наличия ценников

2005 - 2006 – «Продсервис», промоутер

- консультация по товару

- продвижение товара

Образование:

2003-2008 – БрГТУ, экономист

Знания и навыки:

- уверенный пользователь ПК: Word, Excel, Outlook, Internet

русский - свободно, английский - начальный уровень

<i>Вариант 9. Резюме промоутера</i>

Жданов Сергей Антонович

г. Гродно,

ул. Ленина 88 - 321

тел. 8 (0172) 585-137

e-mail: rlyset@ tut.by

Опыт работы

03/2005 - 07/2006 ООО "Продсервис" - промоутер

Выполняемые задачи:

- продвижение товаров;

- общение с клиентами, а также с потенциальными клиентами, с целью их привлечения;

- участвовать в презентациях нового товара;

- ответственно выполнять свои обязанности, без нарушений правил.

Образование

Национальный экономический университет

Специализация – бухгалтерский учет

Знание языков

Русский, английский (читаю, могу объясниться)

Другие навыки

Владею компьютером, и программами : EXCEL, WORD, Enternet.

Личностные данные

Хобби: Спорт, музыка, общение с новыми людьми, получение новых знаний в области иностранных языков.

Вариант 10. Резюме маркетолога

Минск, ул. Комсомольская 24, кв. 50 || тел. 327-1999 || e-mail: ksedx@tut.by

Лысенко Алина Аркадьевна

Цель: получение работы маркетолога – аналитика, маркетолога

Опыт работы

ООО "Панда" 03/2002 - наст. вр. – маркетолог

сбор и обработка статистической информации; обработка информации по рынку, изменениях и перспективах; ведение внутреннего учета и баз данных; написание отчетов о деятельности компании; написание прогнозов по рынку; написание анализа и рассмотрение перспектив по продукту/рынку, а также место компании в данном сегменте; оформление подписки на различные аналитические ресурсы; проведение качественных и количественных маркетинговых исследований.

Оценка рынка. Анализ тенденций развития рынка. Мониторинг открытых источников информации. Написание аналитических отчетов. Разработка рекламных макетов прочее.

ООО "Успех" 07/1998 - 03/2002 – секретарь-референт

прием телефонных звонков, прием и рассылка факсов, встреча и сопровождение клиентов и гостей компании, работа с внутренней и внешней корреспонденцией, другие дополнительные обязанности

ООО "Гарант" 01/1995 - 07/1998 – специалист по обработке информации отдела маркетинга

анализ данных и подготовка отчетов по уровню продаж, поступлению и расходу товаров; анализ работы менеджеров по товарным группам; анализ данных о клиентах фирмы; разработка программного обеспечения в Access для обработки данных, полученных в результате проведения мониторинга цен;

Образование

09/1990 - 06/1995 Белорусский Государственный Институт Искусственного Интеллекта

- Экономический факультет, специальность - экономическая кибернетика

- Диплом Магистра с отличием,

экономист аналитик

Дополнительное образование

2006, 3 месяца тренинг личностного роста "100%"

Профессиональные навыки и знания

- свободное владение компьютером, современной оргтехникой. Гибкость в обучении работы с новым ПО.

- анализ рынка продукции, аналитические исследования в области маркетинга

- проведение качественных и количественных маркетинговых исследований.

- оценка рынка.

- мониторинг открытых источников информации.

- написание аналитических отчетов.

Знание языков

Русский, английский, свободно

Прочее: способна к самообучению, самореализации и самоутверждению. Коммуникабельна, пунктуальна, мобильна. Имеются хорошие организаторские и лидерские способности. Опытный командный игрок.

Сомов Артем Алексеевич

Минск, ул. Кленовая 212, кв. 45

тел. 357-1189

e-mail: dtupik@mail.ru

Цель: получение должности маркетолог-аналитик

Опыт работы:

2008- наст.вр. – ОАО «Таврия», маркетолог-аналитик

- формализация отношений с контрагентами, заключение договоров, ведение переговоров с руководителями компаний
- мониторинг и анализ рынка и конкурентной среды, подготовка обзоров (спрос, предложение, цена продажи/ аренды, тенденции и прогнозы)
- разработка и проведение рекламных кампаний (медиа-план и т.д.)
- организация и проведение полевых исследований (замеры потоков, опрос жителей района, экспертные интервью, сенсус, клиппинг, фотографирование)
- составление опросного листа и всей документации для качественных и количественных исследований
- определение целевой аудитории
- определение первичной торговой зоны
- SWOT-анализ

2007 – 2008 – ОАО «Багаж», аналитик по маркетинговым активностям

- анализ сезонности продаж по всем группам товаров
- составление рекомендаций по проведению маркетинговых активностей
- прогнозирование и анализ эффективности маркетинговых мероприятий, интерпретация показателей

2006 - 2007 – ЗАО «Успех», маркетолог

- организация, проведение семплингов и презентационных акций
- разработка программы внедрения нового брэнда продукции
- разработка и непосредственное проведение маркетинговых исследований и акций

Образование: 2001-2006 - Национальный экономический университет, специальность «Международные экономические отношения»

Знания и навыки:

• уверенный пользователь ПК: MS Office (Word, Excel, Power Point), Internet (MS Explorer, Opera,) и E-mail (Outlook Express), а также Photoshop, Corel Draw, DeltaGraph, SPSS – в стадии изучения.

• русский в совершенстве, английский - базовый

Дополнительная информация: аналитический склад ума, быстро усваиваю смежные и новые направления деятельности предприятия, стремление к совершенствованию, профессиональному и карьерному росту, творческий подход к работе, ответственность, терпение, интуиция, пунктуальность, коммуникабельность, умение владеть собой, целеустремленность, оптимизм, исполнительность, энергичность, ответственность, порядочность, воспитанность, наличие лидерских качеств

Вариант 12. Резюме менеджера по PR

Апанасенко Евгений Александрович

Год рождения: 1984

Место проживания: Минск, ул. Бедровского, 67, кв. 219

Телефон: тел. 345-7712

E-mail: aranas@tut.by

Минимальный уровень заработной платы: 700\$

Цель: получение должности менеджер по PR

Образование:

2001 - 2006 – НТУУ «КПИ», маркетолог

Дополнительное образование:

2007 – учебный курс-тренинг «PR-щик: как создавать репутацию?»

2004- тренинг «Мастер продаж»

Опыт профессиональной и трудовой деятельности:

2008 – наст.вр. – ОАО «Талант», PR –менеджер

Должностные обязанности:

- работа по повышению лояльности сотрудников к компании, формирование внутри-корпоративной положительной коммуникации
 - написание рекламно-информационных статей о компании и её продуктах, работа со СМИ
 - функции рекламиста по Украине
 - разработка и проведение PR-кампаний
- 2007 - 2008 – ЗАО «Успех», менеджер по PR

Должностные обязанности:

- организация рекламных, PR-мероприятий путем использования СМИ, наружной и внутренней рекламы, кросс-маркетинга
 - проведение локальных рекламных акций в ресторанах
 - участие в планировании и составлении маркетингового бюджета филиала компании
 - анализ конкурентов, внутренние исследования (эффективность промоакций, рейтинги блюд)
 - участие в ценообразовании и разработке специальных предложений
 - разработка POS- материалов, полиграфической продукции, макетов для наружной рекламы
 - снабжение ресторанов одноразовыми материалами: фирменная упаковка, визитки, анкеты, буклеты, сувенирная продукция
- 2006 – 2007 – ОАО «Продтовары», помощник супервайзера

Должностные обязанности:

- проведение обучающих тренингов
- участие в осуществлении внутрикорпоративного пиара;
- мониторинг рекламных проявлений конкурентов

Другие навыки:

- свободно владею персональным компьютером
- знание программ :MS Office, Power Point, Photoshop
- английский - свободно
- умение вести переговоры
- нестандартный подход к решению проблем
- навыки работы в команде

Личностные качества: ответственность, организаторские способности, коммуникабельность, активность, настойчивость, чувство юмора, креативность, целеустремлённость, энергичность, тактичность.

Вариант 13. Резюме бренд-менеджера

Васильев Александр Евгеньевич
401022, Киев, ул. Коперника, 1, кв. 1 (044) 345-3193

ЦЕЛЬ:

- Руководитель службы маркетинга и рекламы
- Бренд-менеджер

ОПЫТ РАБОТЫ:

- Руководство многофункциональным коллективом до 150 человек
- Обеспечение работы офиса, решение кадровых, организационных, хозяйственных задач

- Полный цикл организации массовых зрелищных мероприятий
- Организация и ведение розничной торговли спортивными товарами
- Поиск финансирования проектов, работа с заказчиками
- Комплекс маркетинговых технологий сферы услуг, в том числе PR, все виды рекламы
- Оценка эффективности рекламных и PR кампаний
- Маркетинговые исследования от постановки задач до выработки практических рекомендаций

- Взаимодействие со СМИ, государственными, общественными структурами, VIP

ОБРАЗОВАНИЕ: Национальный университет физического воспитания и спорта Украины, Киев Кандидат педагогических наук (Ph.D.) (11/1999 – 09/2003) Специалист спортивного маркетинга (09/1994 – 06/1999) Факультет менеджмента олимпийского и профессионального спорта

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ:

- Эффективный комплекс продвижения или «Игры разума», Мастер-сессия, Киев, 2004 Бизнес-тренер и участник сессии для специалистов-практиков маркетинга и рекламы
- Молодая наука Украины, Международная научная конференция, Львов, Украина, 2002, 2001 Участник Международной научной конференции по вопросам менеджмента

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ:

ООО "Маркетинг", Киев, Украина Директор (04/2000 – н.в.)

- Стратегическое и оперативное планирование
- Управление финансовыми потоками, ценообразование
- Юридическое обеспечение хозяйственной деятельности
- Представительские функции
- Отбор, координация работы персонала
- Федерация легкой атлетики Украины, Киев, Украина
- Консультант по маркетингу и телевидению (07/2000-12/2004)
- Разработка и внедрение комплекса маркетинговых мероприятий
- Привлечение спонсоров и коммерческих партнеров, работа с ними
- Организация телевизионных трансляций

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ:

Языки: Русский (отлично), Українська (добре), English (good)

ПК: Word, Explorer, Excel, PowerPoint, Access, Outlook, Adobe PhotoShop

Водитель категории «B»

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ:

Родился 27/11/1973 г., женат, воспитываю 2 детей, безпартийный, православный христианин.

Качества / интересы: компетентность, ответственность, аналитические способности, креативность, коммуникабельность, аккуратность, высокая обучаемость, художественный вкус. Предпочитаю активный отдых на природе, кино, художественную литературу.

Вариант 14. Резюме менеджера по продажам

Комечко Максим Эдуардович

Одесса, ул. Соискателей, д. 12

тел. 532-6731

e-mail seeker@jobs.ua

ЦЕЛЬ

получение работы менеджера по продажам

ОПЫТ РАБОТЫ

ООО "Успех"

октябрь 2002 – наст.вр. Менеджер по продажам

- общение с имеющимися клиентами

- поиск новых клиентов

- сопровождение продаж

март 2001 – сентябрь 2002 Помощник менеджера по продажам

- общение с клиентами по телефону

- подготовка документов

- встреча клиентов в офисе

октябрь 2000 – март 2001 Курьер

доставка документов клиентам компании

- выполнение мелких поручений

ЗАО "Триумф"

июль 1999 – октябрь 2000 Секретарь на телефоне

- общение по телефону с клиентами компании

- прием факсов и т.п.

ОБРАЗОВАНИЕ

сентябрь 1994 – июнь 1999 Государственный Университет

- факультет "почвоведения"

- красный диплом

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ И ЗНАНИЯ

- Windows, MS Office, Internet - опытный пользователь

- большой опыт продаж, сопровождения сделок, подготовки документов

- знание программ 1С, "Галактика", "Парус"

СЕРТИФИКАТЫ

- сертификат MSCE (выдан 02.02.2001)

- специалист по работе с программой "1С-Бухгалтерия"

ПУБЛИКАЦИИ

- ряд статей в журнале "Деньги"

- участие в подготовке сборника

ЗНАНИЕ ЯЗЫКОВ

английский, свободно

НАГРАДЫ

- победитель конкурса "Лучший менеджер по продажам 2002"

- лауреат конкурса "Продавец 2001"

ПРОЧЕЕ

Не курю, женат, имеются водительские права, возможны командировки.

Хобби – спорт, чтение

Вариант 15. Резюме продавца-консультанта

Киселева Дарья Петровна

18.10.1972 г., проживаю в г. Кобрине,

Образование среднее - специальное.

Контактный телефон 35-439

E-mail: kisel@ tut.by

Цель поиска: Найти интересную работу в области продаж мягкой и корпусной мебели, которая сможет обеспечить стабильный и достойный заработок, а так же перспективу карьерного роста.

Рассмотрю предложения работы как в салоне, так и в офисе.

Опыт работы:

С 10/2007 по наст. время – работаю продавцом-консультантом в фирменном магазине мебельной фабрики «Элизабет»

09.2005-07.2007- работала продавцом-консультантом (мягкая и корпусная мебель) в небольших частных фирмах.

09.2000-09.2005 ООО «Эксклюзив» - салон мебели в должности продавец-консультант.

Работая в салоне, выполняла обязанности продавца-консультанта.

Кроме этого на протяжении 2004-2005г исполняла обязанности заведующей салоном (организация поставок готовой продукции заказчикам и контроль за соблюдением сроков по нескольким торговым точкам, контролирование торговой выручки, сотрудничество с поставщиками комплектующих и фурнитуры, ведение и учет операций на складе и пр.). Посещала семинары и тренинги.

Личные качества: Порядочность, честность и ответственность. Организаторские способности и смелость в принятии решений, умение избегать конфликтных ситуаций как с заказчиками, так и с поставщиками, высокая трудоспособность и полная отдача выполняемой работе, целеустремленность и коммуникабельность. Одним из основных своих достоинств считаю умение профессионально презентовать товар и убедить потенциального покупателя в правильности его выбора.

Интересы: Основной и главный мой интерес – моя семья. Кроме этого чтение художественной и научно-популярной литературы, музыка, кино, занятия спортом на уровне поддержания физической формы.

Уровень заработной платы от 450,00 у.е.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Ключ к тесту

№ 1 - 4	№ 6 - 21	№ 11 - и	№ 16 - ми	№ 21 - кожа	№ 26 - ее	№ 31 - винт	№ 36 - губа
№ 2 - чай	№ 7- 3	№ 12 - шок	№ 17 - 2	№ 22 - лад	№ 27 - 2	№ 32 - 64	№ 37 - роса
№ 3 - чемодан	№ 8 - тесто	№ 13 - 54	№ 18 - 2	№ 23 - сунук	№ 28 - 1	№ 33 - порт	№ 38 - 1
№ 4 - 11	№ 9 - 6	№ 14 - 11	№ 19 - 18	№ 24 - кисть	№ 29 - 1	№ 34 - вторник	№ 39 - 6
№ 5 - жаба	№ 10 - 5	№ 15 - 27	№ 20 - 76	№ 25 - с	№ 30 - прот	№ 35 - ж7	№ 40 - 1

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Мини-словарь HR-терминов

Сегодня редкие сайты поиска работы предлагают жаждущим соискателям возможность комплексно ознакомиться с появляющимися на рынке труда специфическими терминами.

Любой кандидат на вакантную должность знать значение следующих терминов:

1. **Ассессмент** (assessment) – оценка и определение качества, изучение характера, эффективности деятельности кого-либо.

2. **Аутплейсмент (outplacement)** – внешнее распределение; форма расторжения трудового договора между предприятиями и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания заинтересованным лицам, уволенным по сокращению штата, помощи при трудоустройстве; услуги посреднической организации оплачивает предприятие, с которым увольняемый сотрудник расторгает соглашение

3. **Аутсорсинг (outsourcing)** – передача стороннему подрядчику некоторых бизнес-функций или частей бизнес-процесса предприятия с целью повышения производительности труда и снижения затрат.

4. **Аутстаффинг (outstaffing)** – вывод персонала за штат, т.е. часть сотрудников, работающих на фирму, документально является сотрудниками другой фирмы, например, кадрового агентства. Аутстаффинг применяется при ограничениях на количество сотрудников, существующих в некоторых компаниях.

5. **Даунишifting (downshifting)** – процесс изменения образа жизни человека, в результате которого он в меньшей степени зависит от материальных благ; переход на менее оплачиваемую работу, сопряженную с меньшими трудозатратами.

6. **Дью дилиджэнс (due diligence)** – должная осмотрительность; надлежащая тщательность.

7. **Коворкинг (coworking)** – вид офисного симбиоза, когда несколько профессионалов (чаще всего фрилансеров) в сопряженных областях работают в партнерстве обычно на некоторой общей площади для более оперативного взаимодействия и большей продуктивности.

8. **Коучинг (coaching)** – работа с кадрами: кураторство, инструктирование, наставничество (метод обучения без отрыва от производства, где производственный руководитель сам консультирует подчиненного и помогает ему освоить необходимые навыки). Коучер – это тот, кто консультирует.

9. **Рейнжиниринг (re-engineering)** – реорганизация бизнес-процессов или фирмы.

10. **Рекрутинг** – это такое явление, как найм специалистов для компаний с одной стороны и поиск работы для безработных с другой, осуществляемый рекрутинговыми агентствами. Соответственно, рекрутер – специалист, который нанимает персонал.

11. **Тимбилдинг (team building)** – построение команды (мероприятия по сплочению коллектива)

12. **Хедхантинг (headhunting)** – активный поиск профессионалов, предусматривающий выплату им солидного вознаграждения за принятие приглашения на работу; переманивание кадровыми агентствами сотрудников одной фирмы в другую с целью получения прибыли за оказание посреднических услуг. «Охотник» за персоналом (хедхантер) – это специалист, который ищет профессионалов.

13. **Фриланс (freelance)** – вид трудоустройства, при котором человек (фрилансер) работает не на постоянной основе, а нанимается для выполнения разовых контрактов.

14. **Executive search** – поиск управленческих кадров (поиск потенциальных работников высшего управленческого звена: руководителей направлений или подразделений, директоров, главных бухгалтеров и т. п.)

15. **HR (human resources)** – человеческие ресурсы; люди: кадры, сотрудники, специалисты, служащие, работники.

16. **HR-менеджер (хаир-менеджер, менеджер по персоналу)** – начальник отдела кадров или менеджер, который отвечает за политику в отношении набора, увольнения, продвижения и стимулирования персонала, а также занимается вопросами зарплаты, страхования, пенсий, продвижения по службе.

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

Составитель: Степанюк Валентина Леонтьевна

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

**к выполнению практических работ
по разделу «Самомаркетинг»
дисциплины «Маркетинг услуг»**

**для студентов специальности 1-26 02 03 «Маркетинг»
дневной и заочной форм обучения**

Ответственный за выпуск: **Степанюк В.Л.**

Редактор: **Строкач Т.В.**

Компьютерная верстка: **Кармаш Е.Л.**

Корректор: **Никитчик Е.В.**

Подписано к печати 25.10.2010. Формат 60x84^{1/8}. Гарнитура Arial Narrow. Бумага «Снегурочка». Усл. п. л. 3,3. Уч. изд. л. 3,5 Тираж 60 экз. Заказ № 1022. Отпечатано на ризографе учреждения образования «Брестский государственный технический университет». 224017, Брест, ул. Московская, 267.