

# Одиночная самопрезентация по дисциплине “Психология управления”

Подготовил студент группы  
ИЭУИС 1-16

Команда  
“Зачет”

Уровень Gold

# Моя группа



переработка теоретического материала

Оформление  
презентации

Сбор данных

Подбор материала

анализ результатов  
самодиагностики

обработка фотографий

набор текста

# Руководитель-инноватор

Руководитель-инноватор должен обладать многими важными качествами для обеспечения успешной работы, такими как: отличные аналитические способности и умение концентрироваться на важнейших сторонах проблемы, отбрасывая второстепенные сложности.

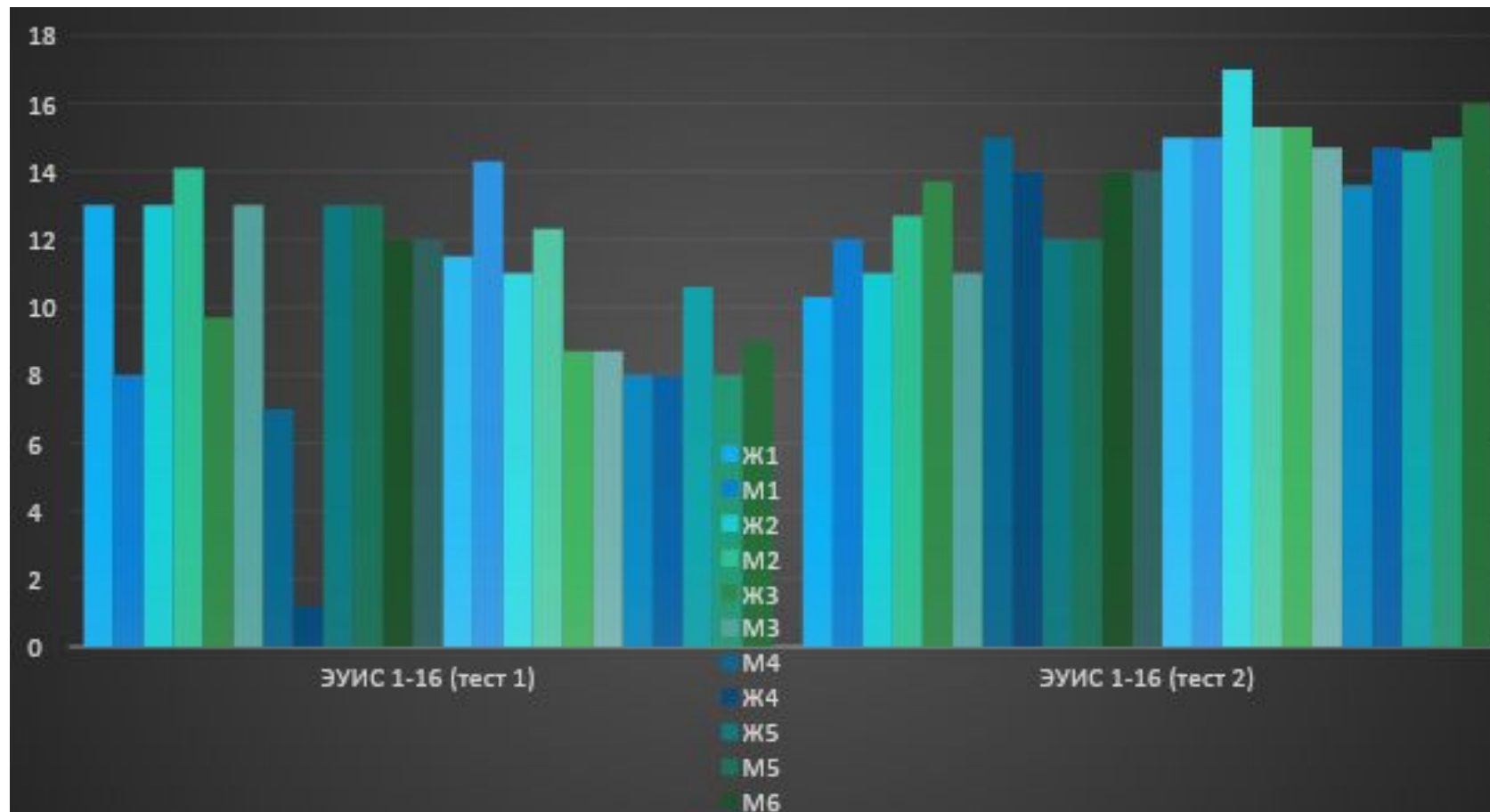
Новаторы должны уметь убеждать людей в своей правоте, уметь повести их за собой. Менеджеры-инноваторы должны обладать творческим мышлением, чтобы приносить в общую работу организации каждый день нечто новое.

Руководитель-инноватор должен уметь защищать свою позицию, доказывать свою правоту даже будучи в меньшинстве.

Менеджеру-инноватору присущи такие социально-психологические качества как: экспрессивность и искренность в выражении эмоций и чувств, социабельность, находчивость и остроумие в общении, энтузиазм, оптимизм, социальная самоуверенность, дружелюбие.

# Инновационный потенциал группы ЭУИС – 1-16

## Сравнительный результат методик «Склонность к инновациям» и «Инновационный потенциал»



Результаты 1 теста: у юношей нашей группы результаты выше, чем у девушек. Это связано с тем, что юноши более открыты для инноваций.

Результаты 2 теста: и у юношей и у девушек результаты примерно равны, и это означает, что мы все креативны почти одинаково.

# Тип темперамента

Тип	Группа		Влияние на возможности инноватора
	Кол-во	%	
Сангвиник	0.5	50	Инициативность таких людей позволяет им играть роль лидера в решении многих проблем и создании идей
Флегматик	0	0	Пунктуальность данного типа темперамента позволяет таким людям делать всё во время
Холерик	0.5	50	Способен подойти к решению задач креативно
Меланхолик	0	0	Мечтательность и задумчивость позволяет им придумывать и вносить новые идеи

# Связь инновационного потенциала с типом темперамента

Тип темперамента	Уровень инновативности		
	Низкий	Средний	Высокий
Холерик	4	3	4
Флегматик	0	0	0
Сангвиник	3	2	2
Меланхолик	0	0	0

# Уровень притязаний

Имя	Число	Уровень
Никоноров Максим	3,33	Реалистично высокий

# Связь инновационного потенциала с уровнем притязаний

Имя, фамилия	Поставленные цели	Связь с инновационным потенциалом
Никоноров Максим	Предельно возможны	Чем выше у человека уровень притязаний, тем более реалистично выглядят его цели, и вероятность их успеха значительно больше.



# Качества инноватора

Имя, фамилия	Показатель	
	Самооценка	Уровень притязаний
Никоноров Максим	Неадекватно высокая	Реалистично высокий

# Выводы

- Гипотеза, выявленная в слайде №3 подтвердилась.
- По итогам проведённых мною тестов, было выявлено, что в отличие от девушек юноши более склонны к инновациям.
- Также стало известно, что большинство студентов имеет средний уровень интеллекта, а самым популярным типом темперамента среди студентов оказался сангвиник.
- Самый худший тип темперамента для руководителя – меланхолик.
- У большинства студентов поставленные цели - возможны/предельно возможны.
- Я не смог выявить ярко выраженных руководителей-инноваторов в своей группе, так как студенты на этапе формирования своих лидерских качеств.