

Урок 6.

День 6.

Тема: Социальные файрволы. Аспекты психологической подготовки социальных хакеров.

Введение в типологию личности.

Фаервол (от англ. firewall), так же известный как брандмауэр (от нем. brandmauer) сочетание двух слов,- пожар и стена (противопожарная стена). Фаервол также называют межсетевым экраном, или просто сетевым экраном.

Фаервол это – программное или аппаратное обеспечение, предназначенное для защиты компьютера от хакеров, червей и вирусов, которые пытаются проникнуть в ваш компьютер через интернет. Другими словами, фаервол - это своего рода экран (стена) между вашим компьютером и интернетом.

А теперь разберем, что же такое «Социальный файрвол»?

Часто когда речь заходит о безопасности вашей компании, когда дело касается защиты от социальных инженеров, мы забываем о том, что опасность для компании может быть не снаружи, а внутри. Недобросовестный или упрямый сотрудник может нанести вред еще больше, чем засланный «казачек». Но не стоит ко всем сотрудникам относиться с подозрениями, многие являются действительно ценными сотрудниками. Сейчас мы рассмотрим какие же бывают «вредные» сотрудники и какие из них наиболее губительны для вашего бизнеса.

1

Упрямые работники.

Бывают такие сотрудники, которые наперекор всем правилам и установленным нормам, делают свою работу так, как считают нужным сами. Они могут критически относиться ко всему, что им говорят, выполняя работу, так как считают правильным, и нередко наносят тем самым вред компании. Простой пример. На одном из заводов по производству пищевой продукции, работал один молодой мужчина, который всегда и во всем считал себя правым. Оборудование после работы должно было быть тщательно вымыто, и продезинфицировано специальной химией. Но «горе-сотрудник» делал свою работу не по инструкции, нарушая множество правил, некачественно выполнил свою работу, что впоследствии привело к тому, что в процессе запуска и дальнейшей работы привело к попаданию в продукцию вредных химических веществ. В процессе обучения сотрудник, считал, что все уже знает, и даже пытался поучать своего наставника. Затем происходит следующий инцидент. Наставник уходит на больничный, и уже «всезнающий» сотрудник устанавливал на оборудование деталь, которую как оказалось, установил неправильно, что привело к выходу дорогостоящей детали из строя. Дело в том, что переучить таких сотрудников практически невозможно, этих людей как говорится «горбатого могила исправит». И совсем не важно в этом случае, имеет ли человек образование, или же он самоучка. Порой самоучки знают и умеют куда больше чем образованные сотрудники.

Недобросовестные сотрудники.

Это такие сотрудники, за которыми если наблюдает начальство, то они демонстрируют бурную деловую активность, но как только отвернулось руководство, - они работать перестают. Это из серии: « Мы притворяемся что работаем, а они притворяются что платят нам». Известно, что 20%

людей выполняют 80% работы. Недавно психологи открыли удивительный факт о том что 80% людей считают, что входят в эти 20%. Проблема недобросовестных сотрудников очень серьезна. В условиях нынешней жесточайшей конкуренции от работников зависит очень многое: если ваши менеджеры плохо ведут себя с клиентами, то они тем самым напрямую уменьшают и объемы продаж и снижают престиж фирмы.

Приведу пример из жизни. Работал я однажды в одной компании по продаже автомобилей, и наблюдал такую картину. Приехал один солидный мужчина, который решил купить себе в отделе Trade-in, почти новый и очень дорогой внедорожник премиум-класса. Машина клиенту понравилась, и он решил что покупает ее. Этим клиентом были переведены огромные деньги на счет компании, но за машиной он должен был вернуться только на следующий день. Автомобилу предстояло еще пройти предпродажную подготовку и химчистку. На следующий день приехал счастливый клиент и зашел в салон, чтобы забрать своего железного коня. Что происходит дальше... В машину перед самым носом клиента, запрыгивают два веселеньких менеджера, захлопывают двери, включают там громкую музыку, и с видом «победителей» куда-то уезжают на этом внедорожнике. Клиент покраснел, затем побледнел, затем опять покраснел от ярости, и крикнул «Ах так! Ну тогда как вы со мной... так и я с вами!». И отказался от автомобиля. Конечно тех менеджеров сразу же уволили, но и компания не получила прибыли с продажи того автомобиля, а машина была действительно очень дорогая. Встречаются и такие сотрудники, которые выполняют 100% работы только лишь на уровень удовлетворительной, только лишь чтобы просто остаться на работе. Их не интересуют высокие премии, продвижение по карьерной лестнице. Они уже устали от работы на вас, или им не нравится эта работа, но и бросить они ее не могут, по каким-либо причинам.

2

Расхитители.

Это такая категория сотрудников, которые любят расхищать материальные ценности компании. Эта группа сотрудников не менее вредна, чем остальные, и подрывает деятельность компании. Приведу опять реальный пример из моей жизни, на примере все той же, автомобильной компании. В ремонтной зоне, где происходило обслуживание автомобилей нашего дилерского центра, висели видеокamеры, но установлены они были не очень грамотно, и многие из них вообще не работали. К тому же большинство охранников, которые были обязаны следить за камерами видеонаблюдения, откровенно говоря, были алкоголиками, и за 25 тысяч рублей в месяц просто появлялись на своем рабочем месте для «галочки». Была у нас комнатка, где хранились автомобильные масла, автохимия, множество запасных деталей, различные инструменты, автоэлектрика и много-много чего другого. Это был некоего подсобного склада. Камер в этом помещении не было совсем. И конечно сотрудники периодически тащили в своих сумках домой множество «подарочков», к слову сказать, охрана никого на входе и выходе не досматривала. Тоже самое происходило и с автомобильной химией и даже имуществом из автомобилей клиентов, которые приезжали на ТО. В автомойках были камеры, но ни одна из них не работала.

А теперь о расхищениях среди высшего руководства. Работал у меня и товарищ в этом центре, и была одна «начальница» у него. Он постоянно жаловался на то, что из его зарплаты которую он получал наличными от этой «начальницы» пропадает некоторая сумма. При этом каждое авто, которое он намывал на автомойке, он записывал и пробивал через внутреннюю систему учета. Но денег всегда не хватало, на что «начальница» всегда придумывала повод и порой нелепые отмазки, почему он так получил. «Не все машины занес в учет», «Был оштрафован за опоздание

на 2 минуты», или банально... «Нууу вот столько ты намыл». Хотя мой друг торчал там с раннего утра до самого позднего вечера, а иной раз и ночами работал. Вскоре фирма начала повально терять сотрудников, а те, кто остался, не с большим то желанием выполняли свою работу, так как понимали, что все равно будут обмануты. Итог, - фирма потеряла большую часть сотрудников из-за своей страсти к расхищению зарплат этих самых сотрудников. Компания также теряла материальные ценности, которые люди тащили оттуда, прикрываясь доводами «Не платят деньги, так заберу хабаром».

Построение социальных фэйрволов.

В этой главы мы поговорим как не допустить того факта, чтобы ваша организация стала добычей социальных инженеров и социальных хакеров.

Наблюдайте за сотрудниками на всех стадиях их развития в организации. Любой сотрудник в организации всегда проходит три этапа развития: устройство на работу, этап работы и увольнение.

При приеме на работу сотрудника необходимо собрать о нем как можно больше сведений, с целью прогноза того, как он поведет себя в той или иной ситуации. Как правило, с этой задачей вполне успешно справляются определенные психологические тесты. Также стоит определить не принадлежит ли кандидат к одной из «неудобных» социальных групп, которые мы опишем ниже. Основная проблема в том, что за сотрудником наблюдают в основном лишь на этапе его устройства, в лучшем случае на этапе работы, и почти никогда на этапе увольнения. Хотя именно на этапе увольнения сотрудника сотрудник представляет наибольшую угрозу для компании. Во-первых, сотрудники зачастую и увольняются, затаив какую-либо объективную причину, обиду, злобу. Во-вторых, сотрудника могут вынудить к увольнению конкуренты, попросив его уволится не одного, а с клиентской базой, или другой конфиденциальной информацией компании.

Не допускайте на своем предприятии существования алкогольно-социальных групп.

О том, что же из себя представляет такая группа, понятно из названия. Также понятно, что это наиболее неудобная группа в любом коллективе. Заметьте,- речь идет не о алкоголиках и сексуальных маньяках в прямом смысле слова, а о стиле поведения входящих в эту группу сотрудников. Если вы руководитель и на вашем предприятии есть такие группы, разбивать их нужно жестко и быстро. Попросту говоря, нужно увольнять, и чем быстрее, тем лучше. Никакие переговоры и уговоры ни к чему не приведут. Если же вы сотрудник-карьерист, выходите из такой группы так как ни к чему кроме вашей же деградации, это не приведет. Потому что уклонится от выпивки в такой группе невозможно, а материальные и иные блага в такой группе распределяются только среди тех, кто принимает наиболее деятельное участие в «процессе». Членов таких групп интересуют лишь примитивные разговоры, попить пивка после работы, или просто «забить» на работу.

Лояльность сотрудников самый главный социальный фэйрвол.

Если сотрудники лояльно относятся к своему предприятию и руководству, то большинство атак социальных хакеров пройдет мимо этого предприятия. Это значит, что сотрудники должны быть довольны работой на предприятии, как в моральном, так и в материальном плане. Иначе говоря, человек занимается интересной, посильной для него работой и получает более-менее приличную заработную плату. Этого не просто добиться, но к этому нужно стремиться.

Не создавайте незаменимых сотрудников.

Нередко сотрудники, почувствовав свою значимость, начинают вести себя слишком нагло и вызывающе. Они понимают, что кроме них «эту работу» выполнить никто не сможет, что только они знают, как это сделать. Другая проблема в том, что при определенных стараниях, конкуренты могут узнать о том что, некий «Вася» один единственный знает, как на всем предприятии работает определенный станок, и его увольнение будет критично для организации. И будьте уверены, все силы для этого, они приложат.

Проводите инструктажи.

Проводите со своими подчиненными инструктажи, о том, каким атакам может быть подвержено предприятие, и что конкретно должен делать сотрудник в этом случае. Дело в том, что человек может и не знать, что та или иная проблема существует. Как я уже писал выше, для компании существуют множество видов различных угроз, начиная от рейдерского захвата предприятия, заканчивая атаками социальных инженеров по типу атаки на одну из нефтяных компаний на Ближнем Востоке.

Психологические аспекты подготовки социальных хакеров.

В этой части мы разберем важный вопрос психологической подготовки социального хакера. Как известно социальные хакеры – это первоклассные актеры, психологи, разведчики. Для того чтобы поймать преступника нужно действовать как преступник. Но сейчас не об этом.

В одном из фильмов про хакеров «Кто-я» был такой момент, когда хакер подошел к зданию4 одной закрытой организации, с «побитым» и очень огорченным лицом, и попросил охранника впустить его, так как он забыл свой кошелек в буфете. На что охранник сначала ему отказал, но взглянув на его «отчаянное» и убитое горем лицо, все-таки пустил. Далее была установлена подменная точка Wi-Fi в буфете этого здания, и впоследствии взломана сеть этой организации. Так вот о чем я. Вы должны уметь притворяться и изображать те роли, какие нужны вам для выполнения каких-либо задач. Когда вам нужно поиграть в «побитую» собаку – играйте. Когда вам нужен образ наивного чукотского мальчишки – играйте. Но помните, что «красота» вашей актерской игры зависит от ваших тренировок, и это не дело одного дня. Длительность и режим тренировок для каждого человека индивидуален и очень сильно зависит от доминирующего психотипа. Любое упражнение в тренировках нужно повторять многократно, чтобы усвоить его на уровне рефлексов. Чтобы перед тем как изобразить гнев на своем лице не думать десять минут, что мне сейчас нужно разгневаться, для этого надо вот эту мысль напрячь, а вот эту расслабить. Это должно происходить автоматически, как автоматический бег пальцев по клавишам клавиатуры.

Тренировка мышц лица.

Далее будут приведены несколько упражнений, каждое из которых сначала выражает какую-либо эмоцию, а затем эту эмоцию стирает. Для начала эти упражнения лучше всего выполнять перед зеркалом, чтобы вы точно могли убедиться, что эмоция, которую вы выражаете своим лицом, это именно та эмоция, а не какая-то другая. Набрав таким образом некоторый опыт в управлении своим лицом, вы сможете на фотографиях без всякого грима, изображать непохожих друг на друга людей с разницей в 20 лет, и наоборот.

Вот несколько упражнений:

- «Дерганный». Изобразите человека, всеми мышцами лица которого овладел нервный тик. Веки дергаются, уголки рта дрожат, причем сначала не сильно, не размыкая губ, а потом все сильнее и сильнее, так, что губы уже начинают самопроизвольно размыкаться. Задействуйте в этом дрожании как можно больше мышц лица. И – расслабление. Перестаньте дрожать. Кончиками пальцев рук, слегка касаясь поверхности кожи, поводите по вашему лицу, почувствуйте щеку на своем лице, и через пару секунд, как только вам станет невероятно щеотно, быстро разотрите лицо руками.
- «Удивление». Встаньте перед зеркалом. Изобразите на своем лице удивление, для чего на вдохе поднимите брови, а на выдохе их опустите.
- «Гнев». Сожмите губы, сдвиньте брови, раздуйте крылья носа, в общем изобразите на своем лице маску гнева. Тренируйте эту эмоцию до тех пор, пока действительно ваше лицо в этой «маске» не будет устрашающим.
- «Брюзга». Опустите уголки рта, слегка напрягите подбородок, сожмите губы. И попробуйте из этой маски «брюзги» что-то сказать, к примеру: «Да я это и без вас знаю». Если хорошо поработать с лицом, то и голос у вас будет звучать как у брюзги, высокомерно и скрипуче.
- «Уставший». Попробуйте сказать «Да я это и без вас знаю» тоном смертельно уставшего начальника, которому настолько надоели нерадивые сотрудники, что у него уже нет сил на то, чтобы ругаться. Проговорите это, изображая на своем лице усталость.

Психологическая типология.

В психологических типологиях личности определенные группы людей выделяются на основе различий в характере, направленности (обращенности) сознания и внимания индивидов на себя или вовне, в уровне психоэмоциональной лабильности человека, в доминировании тех или иных психологических процессов, функций, свойств (интеллект, эмоции, ощущения, интуиция, воля и т.д.) и других параметров.

Рассмотрим типологии личности, в которых выделяются, в частности, следующие типы людей: эгофильный, генофильный, альтруистический, демонстративный, педантичный и застревающий.

- Эгофильный тип. Это люди со склонностью к повышенной осторожности, консервативные, с выраженной эксцентричностью, тревожной мнительностью по поводу своего здоровья и безопасности, подвержены в сложных условиях фобиям, истерическим реакциям, навязчивым страхам.
- Генофильный тип. Люди этого типа проявляют сверхлюбовь к своей семье, детям и т.д. вплоть до полного отрицания «Я» в пользу «Мы». Это хранители генофонда, домашнего очага, жизни, рода.
- Альтруистический тип. Эти люди отличаются эмпатией, заботливостью к близким (пожилым), добры к ближним, принимают активное участие в их судьбе и т.д.
- Исследовательский тип. Люди данного типа отличаются любознательностью, стремлением к познанию неизвестного, нового, проявляют изобретательство, склонность к науке, упорство и настойчивость в исследовательском поиске.
- Доминантный тип. Это тип лидеров, обладающих организаторскими способностями, сильной волей, напористостью и последовательностью в достижении цели.

- Либеральный тип. Это люди, стремящиеся к независимости и свободе, склонные к протесту, отрицанию авторитетов, они проявляют нетерпимость к любым формам ограничений свободы личности. Из этого типа людей формируются революционеры и реформаторы, ниспровергатели социальных устоев и рутины.
- Дигнилофильный тип. Это тип людей, с ярко выраженным чувством собственного достоинства и чести, во имя которых на карту ставиться все, в исключительных случаях даже своя жизнь. Отсюда нетерпимость к любым формам унижения «Я», ущемления прав личности.

Типология на основе акцентуации личности.

Среди типологий по различиям в характере существует типология немецкого психиатра Карла Леонгарда, основанная на концепции акцентуации личности.

Характер - это ядро психосоциальных наиболее устойчивых и резко выраженных свойств личности, проявляющихся в ее поведении и деятельности. Характер - это сплав темперамента, врожденных свойств высшей нервной деятельности и приобретенных в личном социальном опыте.

Акцентуация характера, т.е. «заострение», гипертрофия отдельных свойств личности (в пределах нормы), по К. Леонгарду, имеет место у 20-50% людей. Особенно у подростков и юношей и выражается в разных формах - от легких, малозаметных форм до крайних форм, близких к психопатии (психопатия - патологическое отклонение характера, ведущее к неадекватной адаптации личности к среде).

По мнению К. Леонгарда, все черты личности можно подразделить на основные и дополнительные. Основные черты личности являются ее фундаментом, определяют психическое здоровье, социализацию и адаптацию. При воздействии неблагоприятных факторов эти черты личности могут трансформироваться в патологический характер и пагубно влиять на индивида. В целом же в акцентуациях характера заложены возможности как позитивного, так и негативного поведения. К. Леонгард выделил 10 типов, разделенных на две группы, акцентуированных личностей:

Четыре типа основаны на акцентуации характера (демонстративный, педантичный, застревающий, возбудимый), шесть других типов основаны на акцентуации темперамента (гипертимический, дистимический, тревожно-боязливый, циклотимический, аффективно-экзальтированный, эмотивный). Поведение данных акцентуированных личностей характеризуется следующими особенностями:

Демонстративный тип.

Эти люди всегда стремятся быть в центре внимания; своих целей могут добиваться любой ценой (скандалы, болезни, слезы, наряды, флирт, ложь, хвастовство и пр.); легко забывают о своих неблагоприятных поступках; обладают высокой приспособляемостью к людям; обходительны, упорны, целенаправленны, имеют хорошие актерские способности, могут увлекать других; склонность к истерическим реакциям в случае ущемления интересов, критики, недооценки заслуг; угнетает монотонная работа, узкий круг общения. Негативные черты: эгоистичность, лживость, хвастовство, самоуверенность, склонность к интригам, высокие притязания, необузданность в поведении, конфликтность. Предпочтительная деятельность - работа с меняющимися кратковременными контактами.

Педантичный тип.

Эти люди отличаются добросовестностью, серьезностью, надежностью в делах и чувствах; обладают ровным настроением. Негативные черты: формалисты, аккуратность до занудства; важные решения стремятся переложить на других; на конфликты способны в случае недооценки их заслуг; склонны к навязчивым состояниям, психастении. Предпочтительны профессии, не связанные с большой ответственностью, бумажная работа. Эти люди не склонны менять место работы.

Застревающий тип.

Эти люди склонны акцентировать внимание на своих чувствах, не могут забыть обид; стремятся добиться высоких результатов в любом деле, требовательны к себе, жаждут справедливости, принципиальные, имеют твердые устоявшиеся взгляды. Негативные черты: излишняя обидчивость, подозрительность, мстительность, честолюбие, самонадеянность, ревнивость, гипертрофированное стремление к справедливости, самолюбие, склонны к конфликтам в случае задетого самолюбия, обиды, ревности. Возможны мания подозрительности, «бред преследования» и т.д.; склонны к затяжным склокам на службе и в быту, несговорчивы, делят окружающих на врагов и друзей, властолюбивы, способны к чрезмерному «нравоучительству». Предпочтительна работа, где можно проявить себя и свою независимость.

7

Возбудимый тип.

Эти люди отличаются добросовестностью, аккуратностью, любовью к детям. Негативные черты: повышенная раздражительность, несдержанность, агрессивность, угрюмость, занудливость; возможна как маскировка лживостью, услужливостью; склонность к хамству, нецензурным выражениям или к молчаливости, замкнутости в беседе, конфликтность, в т.ч. с начальством, неуживчивость в коллективе; в семье деспотичны и жестоки; вспыльчивость, вспышки гнева и ярости с рукоприкладством; ослабление контроля над влечениями. В поведении нередко невротические срывы, психопатии, правонарушения (аморализм, антиобщественные поступки, злоупотребление алкоголем и т.п.). Предпочтительна работа, связанная с физическим трудом, атлетические виды спорта. В связи с неуживчивостью часто меняют место работы.

Гипертимный тип.

Люди этого типа отличаются большой подвижностью, общительны, болтливы, с выраженной жестикуляцией, мимикой, чрезмерно самостоятельны, склонны к озорству; шумны; любят компании сверстников и стремятся ими командовать; у них обычно хорошее настроение, самочувствие, хороший аппетит и сон, склонны к чревоугодию и другим радостям жизни; обладают завышенной самооценкой, деловиты, изобретательны, хорошие собеседники; умеют развлекать других, энергичны, деятельны, инициативны, веселы, легкомысленны, поверхностны. Негативные черты: для них характерны вспышки гнева, раздражения, особенно если встречают сильное противодействие и терпят неудачу; склонны к аморальным поступкам, раздражительности, прожектерству; с трудом переносят условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, вынужденное одиночество. Склонны к заболеванию маниакально-

депрессивным психозом. Энергия часто направлена на употребление спиртного, наркотиков, беспорядочную половую жизнь. Предпочтительна работа, связанная с постоянным общением - организаторская деятельность, спорт, служба сбыта, театр. Имеют склонность к смене места работы и профессии.

Дистимический тип.

Эти люди характеризуются серьезным, даже подавленным настроением, медлительны, имеют слабую волю; пессимистично оценивают будущее, имеют заниженную самооценку, низкую контактность, немногословны в беседе, нередко молчаливы; домоседы, индивидуалисты, избегают шумных компаний, ведут замкнутый образ жизни; часто угрюмы, заторможены, склонны фиксировать внимание на теневых сторонах жизни; добросовестны, ценят дружбу и готовы подчиняться друзьям; располагают обостренным чувством справедливости. Негативные черты: склонны к невротическим реакциям (депрессиям), пассивность, замедленность мышления, «отрыв от коллектива». Предпочтительна работа без широкого круга общения.

Тревожно-боязливый тип (психастенический).

Люди данного типа отличаются низкой контактностью, минорным настроением, неуверенностью в себе; дети этого типа боятся темноты, животных, опасаются оставаться одни, не любят шумных компаний сверстников, тяжело переживают разного рода испытания (экзамены, проверки и т.п.); проявляют робость, застенчивость, нередко стесняются отвечать перед классом; охотно подчиняются опеке старших; рано формируется чувство долга, ответственности, высшие моральные принципы; в конфликты вступают редко, в них играют пассивную роль, ищут поддержки и опоры; обладают дружелюбием, самокритичностью, исполнительностью; часто служат «козлами отпущения», мишенями для шуток; склонны к психастении. Негативные черты: крайняя нерешительность, чувство неполноценности, обидчивость, неумение постоять за себя, отстоять правду при несправедливых обвинениях, боязливость, мнительность. Предпочтительны виды работы, не связанные с лидерством, с необходимостью принимать ответственные решения.

Циклотимический тип.

Люди этого типа отличаются сменой гипертимных и дистимных состояний; часты смены настроения; зависят от внешних событий - радостные события вызывают картины гипертимии (жажда деятельности, повышенная говорливость, скачки мыслей; печальные события ведут к подавленному настроению, замедленности реакций и мышления. У подростков-циклотимиков выделяются два вида - типичные и лабильные циклоиды; типичные циклоиды в детстве кажутся гипертимными, но затем проявляют вялость, упадок сил, падение аппетита, бессонница (или наоборот, сонливость), на замечания реагируют грубостью, гневом, впадая при этом в уныние и депрессию (вплоть до попыток суицида), учатся неровно, с трудом; у лабильных циклоидов смена настроения происходит быстрее, чем у типичных; настроение влияет на самооценку; имеет место в некоторых случаях маниакально-депрессивный психоз. Негативные черты: резкая смена настроения. Предпочтительная деятельность зависит от цикла настроения; склонны к смене места работы.

Экзальтированный (аффективный) тип.

Для людей этого типа характерна способность к резкому изменению настроения, ярко выраженная эмоциональность, повышенная отвлекаемость на внешние события, словоохотливость, влюбчивость; у них развиты чувства альтруизма, сострадания, художественный вкус, артистическое дарование, яркость чувств, способность восхищаться и восторгаться; они привязаны к друзьям, улыбки, ярко переживают чувства радости, наслаждения, счастья; легко приходят в восторг от радостных событий и в полное отчаяние от печальных. Негативные черты: способны быть паникерами, подвержены сиюминутным настроениям, порывисты в поведении и чувствах, чрезмерно впечатлительны, патетичны; неудачи, печальные события воспринимают трагически; склонны к невротической депрессии. Предпочтительная работа - сфера искусств, художественные виды спорта; профессии, связанные с близостью к природе.

Эмотивный тип.

Люди данного типа характеризуются чрезмерной чувствительностью, ранимостью, глубоко переживают замечания, критику, неудачи; часто печально-грустное настроение, предпочитают узкий круг друзей и близких, которые их понимают с полуслова; обиды хранят в себе, в конфликт вступают редко и играют в них пассивную роль; отличаются альтруизмом, состраданием, жалостливостью, радуются чужим удачам, исполнительны, развито чувство долга, отзывчивы, мягкосердечны; хорошие семьянины; трагически воспринимают конфликты с близкими людьми, смерть или болезнь родных; им противопоказаны несправедливость, хамство, нахождение в среде грубых, невоспитанных людей; склонны к невротической депрессии, инфаркту, гипертонии. 9 Негативные черты: чрезмерно впечатлительны, слезливы; подростки остро реагируют на сцены фильмов, где кому-то грозит опасность, насилие. Предпочтительная деятельность - сфера искусств, медицина, воспитание детей, уход за животными, растениями. В целом этот тип близок к экзальтированному, но внешние проявления не так резки и ярки как у последнего.

Лабораторное задания к 6 уроку.

Определите психотип вашего близкого окружения и семьи.