

## **Инструменты психодиагностики как средство работы над личностными компетенциями менеджеров среднего звена и других категорий работников**

С.А.Скосарев, к.э.н., доцент кафедры УЧР  
факультета менеджмента НИУ ВШЭ

Предметом данной статьи является попытка обзора психологических методов диагностики личности, доступных для самостоятельного использования менеджерами среднего звена и другими работниками учреждений, производственных, сбытовых и финансовых компаний, стремящихся к повышению уровня своей конкурентоспособности на рынке труда, развитию потенциала карьерного роста и работе над личностными компетенциями.

За рамками данной работы остаются методы психодиагностики, требующие специального психологического образования. В то же время, некоторые из методик исследования и типологии, пока недостаточно известные массовому потребителю, интересны своими возможностями для работы над собой, для самосовершенствования, которое возможно лишь при определенной самоидентификации. Внимание потенциальных читателей акцентируется на методиках, которые в той или иной степени распространены на современном российском рынке труда и активно используются работниками кадровых агентств, служб по работе с персоналом, а также могут быть известны благодаря публикациям иностранных источников, в том числе классических учебников и пособий для менеджеров (как правило, это работы авторов из США и Великобритании) по таким курсам как «Организационное поведение», «Основы менеджмента» и «Управление персоналом».

Следует иметь в виду, что ряд российских менеджеров по персоналу уже достаточно давно применяет методы психодиагностики для подбора и отбора персонала, причем часть применяемых методик фактически требует специально подготовки в области психологии, точнее, психодиагностики, но это не останавливает кадровиков, даже если они имеют такой подготовки.

Таким образом, автор преследует две цели – ознакомление потенциальных объектов психологических исследований с некоторыми (далеко не всеми) методиками, а также изложение взглядов на возможность самостоятельной работы менеджеров и работников различных структур над собой с использованием инструментов психодиагностики.

Работа над собой в данном случае понимается в широком смысле слова. В современной турбулентной среде, когда эксперты прогнозируют усиление конкуренции на рынке труда для лиц с высшим образованием, целесообразна работа над компетенциями, понимаемыми как «основные характеристики человека» (Р.Бояцис); «кластеры поведения» (Дулевич); «явно выраженные человеческие навыки» и т.п..

В контексте данной работы нас интересуют индивидуальные черты и межличностные навыки, а именно: стрессоустойчивость, адаптивность, ответственность, позитивное мышление, межличностное понимание, работа в команде, убедительная коммуникация, построение взаимоотношений (данные по компетенциям, важные для успешной работы менеджеров в России, выявленные в результате исследования компании DeTech – 35, С.17).

С точки зрения использования личностных свойств сотрудников в условиях турбулентных изменений во внешней и внутренней среде интерес представляет методика Киртона (приводится по данным семинара IMODI в Лондоне в 1991 (Regent College).

Майкл Киртон, создатель Индекса Адаптера и Инноватора Киртона, заметил, что осуществление предлагаемой идеи зависит от того, кто вышел с предложением. Если стиль мышления (mind-set) предлагающего соответствовал стилю мышления лиц,

принимающих решение, все проходило гладко. Если нет – нет. Таким образом, адаптеры процветали в бюрократических организациях. Их взгляды казались естественными для коллег. Идеи заключались в развитии имеющихся процедур – скорее расширение правил, чем их нарушение или отмена. Поскольку идеи выглядели разумными, даже в случае неудачи предложившие их люди не теряли лица. Инноваторы в аналогичных организациях, казалось, бросали вызов общепризнанной мудрости - при этом часто они даже не задумывались о том, наступают ли на какие-то прецеденты или предрассудки. Чувствуя себя счастливыми при штормовой погоде, они не видели смысла в том, чтобы «не раскачивать корабль». По этой причине их «чуждые» идеи принимались в штыки. Даже в случае принятия и успеха идеи за предложившими оставалась репутация «странных». Адаптеры и инноваторы могут прийти к пониманию того, что в каждой системе взглядов есть свои преимущества. Киртон считает, что как адаптеры, так и инноваторы могут быть агентами перемен. Не трудно заметить, что в группе, доминируемой адаптерами, у инноваторов есть полезная роль. Возможно также и обратное.

Существует множество методов психологической оценки – это в частности, объективные тесты (их не так много), различные и многообразные вопросники (тест Кеттела, СМИЛ, МВТИ - Индикатор типа личности Майерс – Бриггс, о котором надо говорить особо). Часть из них достаточно просты в использовании, другие представляют собой «тяжелую артиллерию» психодиагностики и, скорее, могут представлять интерес для подготовленных специалистов. В то же время, психологи пришли к выводу о том, что существуют достаточно надежные и проверенные способы оценки личных качеств личности. К таким методикам относиться и так называемая «Большая пятерка». Эта модель, разработанная в 90-е гг. прошлого века, позволяет оценить человека по пяти следующим характеристикам:

- открытость к новому (openness): степень принятия личностью нового, перемен, интеллектуальное любопытство;
- сознательность (conscientiousness): степень, в которой личность является ответственной, надежной, лояльной, склонной доводить дело до конца;
- экстраверсия (extraversion): степень общительности, веселья, оптимизма, асертивности человека (позитивной настойчивости). Как известно, происхождением термин обязан швейцарскому психиатру Карлу Юнгу. Противоположностью экстраверсии является интроверсия. Понятно, как важно понимать, насколько специалист или работник подходит для той или иной работы, исходя из степени экстраверсии или интроверсии. Крайние степени интроверсии или экстраверсии являются проявлениями акцентуации личности, т.е. выходом за обычно воспринимаемые как «нормальные» черты личности. К счастью, крайние степени экстраверсии и интроверсии встречаются редко;
- альтруизм или доброжелательность (agreeableness): степень легкости личности в общении, насколько человек приятен, доброжелателен, склонен к сотрудничеству;
- нейротизм или эмоциональность (neuroticism): степень тревожности, нервозности, депрессии и других негативных качеств (или, напротив, спокойствия, оптимизма...).

Как видим, все указанные характеристики действительно важны для определения, насколько подходит человек для той или иной работы, они позволяют прогнозировать его успешность в том или ином виде деятельности.

Надо сказать, что подобная оценка полезна и в качестве самоанализа, как исходная точка для самоменеджмента. Существуют компьютерные версии «Большой пятерки», но представляется, что обычное внимательное наблюдение также позволяет определить степень развития у человека.

Мэтью Макдональд указал на потенциальные недостатки модели «Большой пятерки». Во-первых, она основана только на словах. Во-вторых, основана на ценностях западного общества. Человек, являющийся явным экстравертом по стандартам одной культуры, может показаться вполне средним по стандартам другой. В-третьих, модель требует

использования анкет. Есть возможность, что пятифакторная модель отражает то, как участники опросов смотрят на личность, в той же мере, в какой отражает их настоящие черты личности. Кроме того, фокус внимания на пяти факторах может маскировать другие проблемы (20; С.218-219)..

Как видим, недостатком многих тестов является их неполнота с точки зрения описания отдельного индивида. По этой причине психологами используются «батареи тестов». Но существуют тесты, которые определяют базовые характеристики личности, влияющие на остальные показатели, например, «базовые страхи личности» по Ф. Риману. Перечислим их:

«В общем виде основные страхи можно представить в следующем виде:

1. страх перед самоотвержением, переживаемый как утрата «Я» и зависимость.
2. Страх перед самостановлением (стагнацией «Я»), переживаемый как беззащитность и изоляция.
3. Страх перед изменением, переживаемый как изменчивость и неуверенность.
4. Страх перед необходимостью, переживаемый как окончательность и несвобода» (34; С. 7).

Производным из этих типов являются типы личности, склонные к формированию континуума, крайними чертами которых являются акцентуации (усиление отдельных черт личности). Из методики Ф.Римана проистекают следующие типы личности: шизоидность, депрессивность, страх навязчивости и истероидность, в которой можно выделить более мягкую форму: демонстративность, свойственную многим людям публичных профессий(артистам, политикам; людям, «играющим на публику»).

В целом, акцентуации присущи большинству личностей творческого типа, но также и и людям, работающим в бизнесе, проявляющим себя в предпринимательской, политической или творческой деятельности. По меткому выражению д.псих.н. профессора Л.Н. Собчик, -«все мы акцентуанты».

Надо сказать, что в западной литературе к акцентуантам также относят личностей типа А.

Как тип А видит мир?

« Рассматривает повседневную жизнь как вызов и хочет владеть всеми ситуациями. В любом событии мобилизует все силы, будь то важный контракт или незначительная квитанция. Канадский профессор Этел Роскис (Ethel Roskies) привел следующее сравнение: «Для человека типа А любой конфликт – это атомная война». Девизом такого человека может быть: «Я должен достичь контроля над всеми ситуациями» или «Я должен добиться успеха во всем, что предпринимаю» (18;С.312-313).Приведем опросник, позволяющий выявить наличие этой акцентуации:

**Обладаете ли вы свойствами личности типа А?**

	Скорее верно	Скорее неверно
1. Я не люблю оставаться в бездействии, даже в отпуске		
2. Я часто раздражаюсь, потому что люди идут слишком медленно		
3. Мои близкие жалуются что я слишком много работаю		
4. У меня очень развито чувство конкуренции		
5. Я имею тенденцию перегружать свое расписание		
6. Я ем слишком быстро		
7. Я плохо переношу ожидание		
8. Когда я работаю над чем-либо я думаю о предстоящей		

работе		
9. У меня больше энергии, чем у большинства людей		
10. Я часто чувствую перегруженность (не успеваю что-то сделать)		

Мы упоминали методику MBTI, которой посвящено большое количество работ и которая известна широкому кругу работников. В компаниях США, например, на табличках кабинетов, принадлежащих руководителям можно увидеть обозначение типа личности этого человека, позволяющее коммуницировать с ним на понятной для него «волне». Тема очень обширна и уже одно изложение юнгианских принципов, на которых основывается методика, потребовало бы слишком много места и времени. Ограничимся перечислением четырех типов, которые выделил (из 16) Дэвид Кейрси: NT (Прометей), NF (Аполлон), SJ (Дионис), ST (Эпиметей) и краткой характеристикой типов интуитивного плана..

Человек NF признает широкий диапазон возможностей и принимает решения, взвешивая важность вопроса и учитывая все остальное. Этот тип является восторженным, ценит личные отношения, взаимодействие и сотрудничество и питает страсть к новым идеям. Подобные люди любят положительно воздействовать на других людей и ценят искренность. Итак, имея дело с этим типом человека:

Задайте сначала много вопросов, а затем много слушайте. Выказывайте ваше непосредственное дружелюбие во время вашего общения.

- Пробуйте «попасть в струю» желаний и приспособляйтесь по мере необходимости.
- Не засыпайте этого человека подробностями; получите сначала согласие и оставайтесь практичным до самого конца..

Основной момент - что нового в вашем предложении?

Следите за языком тела (особенно параязыком) при любом разногласии или замешательстве (возможно, вы использовали профессиональный язык); этот тип, как правило, никогда не выскажется о своем беспокойстве, поэтому вы должны искать «утечку». Тогда спрашивайте, чтобы докопаться до каких-то проблем.

Человек NT предпочитает понять разнообразные варианты решений и затем выбирает их безличным анализом. Такие люди любят разбирать проблему по косточкам и создавать логические схемы, обозревать картину в целом и сосредоточиваться на долгосрочных аспектах, им нравится, что их считают находчивыми и изобретательными. Итак, имея дело с этим типом человека:

Выясните вначале его собственные идеи. Покажите, что вы признаете его видение/концепцию, и остерегайтесь произвести впечатление некоего покровительства. Сконцентрируйтесь на бизнесе (или на том, что вы обсуждаете) быстро и избегая любой «личной» беседы (если это случится), пока не настало для этого время. Миритесь с тем, что этот тип может бомбардировать вас критическими комментариями (такие люди имеют тенденцию тратить время, проверяя вас, чтобы потом судить о вашей компетентности). Предоставьте им свободу для маневра, если это возможно (такие люди любят варианты). Сосредоточьтесь на долгосрочных предложениях, чтобы заставить их чувствовать себя комфортно. Будьте логичны в ваших предложениях и подчеркните причину и цель. Будьте пунктуальны и хорошо организованы.

Менее известной и хорошо освещено в отечественной литературе является типология, основанная на учении Г.И.Гурджиева – эннеаграммы. В то же время использование этой методики в практической деятельности зарубежных компании Северной Америки и Западной Европы позволяет полагать, что методика может использоваться не только для подбора и оценки персонала, но и для глубокой работы над собой. Эннеаграмма – это девятиконечная звезда (эннеа (греч.) – девять). Г.И.Гурджиев к 1915г. выявил психологические типы, соответствующие девяти направлениями эннеаграммы и обосновал метод их исследования совместно с математиком П.Д.Успенским. Принцип,

заложенный в основу метода, прост: скажи мне, чего ты больше всего боишься, и я скажу, кто ты (5; С.79).

Эннеаграмма позволяет выделить следующие 9 типов личности: Перфекционист, Помощник, Боец, Романтик, Наблюдатель, Авантюрист, Консерватор, Лидер и Миротворец. В том виде, в котором эннеаграммы используются в бизнес-практике сейчас, разработаны в 1970 г. Боливийцем Оскаром Ичазо. Одними из первых учеников О.Ичазо были американские психологи Клаудио Наранхо и Джон Лили. Они продолжили развивать эту типологию. В настоящее время в нее интегрированы многие положения современно научной психологии (19; С.12).

Для определения профессиональной направленности личности, соответствия ее данных для выполнения определенных видов работы используется тест «Якоря карьеры» Э.Шейна.

Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентаций («якорей»).

1. Профессиональная компетентность. Эта установка связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Люди с такой установкой хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству.

Они готовы управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие в организации компетентных решений.

2. Менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы. Такая работа требует не только аналитических навыков, но и навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя власти и ответственности. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. Автономия (независимость). Первичная забота для личности с этой ориентацией - освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда). Конечно, каждый из нас до некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. Стабильность. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Необходимо различать два типа стабильности - стабильность места работы и стабильность места жительства. Стабильность места работы подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках-пенсионерах и платит большие

пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией — его часто называют «человеком организации» - ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на стабильность места жительства, связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это не сопровождается его «срыванием с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и подниматься на высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей.

5. Служение. Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т. д.

6. Вызов. Основные ценности в карьерной ориентации этого типа — конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша - проигрыша». Процессы борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контакт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и, если все происходит слишком просто, им становится скучно.

7. Интеграция стилей жизни. Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Он хочет, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом - где живет, как совершенствуется, - чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. Предпринимательство. Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою «марку», свое дело, финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное - создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было как бы продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

В современном мире невозможно не осуществлять профессиональные коммуникации, но в процессе коммуникации участвуют две стороны. Отсюда вывод – для успеха в бизнесе необходимо хорошо понимать как себя, так и партнеров по общению. Что может предложить в этом отношении организационная психология? Возможно использование более простых для пользователя моделей определения типа собеседника, например, модель Уильяма Марстона. Американский психолог Уильям М. Марстон в 1929 г. опубликовал книгу «Эмоции обычных людей», в которой развивает представление о существовании так называемой DISC-модели. В основе модели были наблюдения доктора Марстона за поведением людей. Ему удалось выявить четыре основных типа поведения, условно обозначенные им как доминирующий, инициативный, стойкий и добросовестный. С проявлением подобных типов мы сталкиваемся в повседневной жизни буквально на каждом шагу. Для того чтобы лучше различать поведенческие типы, каждому из них позднее был присвоен свой цвет: красный - доминантному, желтый - инициативному, зеленый - устойчивому, синий - добросовестному.

Иоланде Якоби, ученица Юнга и Марстона, основываясь на результатах исследований своих предшественников, в 1942 г. изобрела «колесо «Юнга-Якоби», позволившее визуализировать учение своих предшественников. Модель наглядно показала, насколько могут быть близки друг другу отдельные виды поведения, а также то, что при определенных обстоятельствах возможно их смешивание. С тех пор появились различные модификации этой методики: модели Д.Меррилла, Ла-Сенна и др. Приведем для примера одну из классификаций (27; 28):

<p><b>Аналитический тип</b>          Рациональный          Педантичный          Серьезный          Методичный          Рассудительный</p>	<p><b>Ведущий тип</b>          Эффективный          Независимый          Объективный          Решительный          Прагматичный</p>
<p><b>Дружелюбный тип</b>          Лояльный          Готовый к сотрудничеству          Помогаящий          Дипломатичный          Терпеливый</p>	<p><b>Экспрессивный тип</b>          Полный энтузиазма          Коммуникабельный          Убедительный          Веселый          Импульсивный</p>

Методика определения типа личности путем наблюдения за поведением достаточно проста и может с успехом применяться также и для самоанализа и работы над собой. Следующие советы можно дать для совершенствования процессов общения для людей, определивших свой тип личности:

Дружелюбному типу:

- увеличивайте темп работы с людьми, которые действуют быстро;
- говорите больше, слушайте меньше;
- время от времени берите контроль в свои руки, будьте увереннее;
- рискуйте.

Аналитическому типу:

- больше говорите и больше улыбайтесь;
- демонстрируйте одобрение и личную заинтересованность;
- расслабьтесь, делитесь информацией и будьте открыты;
- помните: энтузиазм вас не убьет.

Ведущему типу:

- замедлите темп работы с людьми, которые действуют медленно;
- прислушивайтесь к идеям других людей;
- воздержитесь от доминирования, «ослабьте поводья»;
- проявите терпение и спокойствие.

Экспрессивному типу:

- больше слушайте, расслабьтесь, успокойтесь;
- формулируйте конкретные цели в письменной форме;
- научитесь сосредотачиваться;

- проверяйте детали и сохраняйте спокойствие.

## Значение личностного анализа

Вот каким образом личностный анализ поможет вам стать лидером:

- **Принятие себя**  
Вы научитесь принимать свои сильные и слабые стороны.
- **Повышение сознательности**  
Вы начнете замечать, когда ваши достоинства оборачиваются слабостями.
- **Больше перспективы**  
Вы сможете увидеть и лучше понять различные стороны собственной личности и других людей.
- **Более богатый выбор**  
Имея представление о качествах различных типов личности, вы сможете развить в себе необходимые черты.
- **Понимание и умение работать в команде**  
Вы будете лучше понимать потребности тех, кто работает рядом с вами.
- **Личностный рост**  
Вы будете чувствовать себя более гармоничной и цельной личностью.

Широко применяется также тест личности, направленный на изучение ценностно-мотивационной сферы человека. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и "философии жизни". Разработанная М. Рокичем методика, основана на прямом ранжировании списка ценностей. М. Рокич различает два класса ценностей:

1. Терминальные - убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Стимульный материал представлен набором из 18 ценностей.
2. Инструментальные - убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Стимульный материал также представлен набором из 18 ценностей.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности - цели и ценности-средства.

При анализе полученных ранжировок ценностей, психолог обращает внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, можно выделить "конкретные" и "абстрактные" ценности, ценности профессиональной самореализации личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или неискренность ответов в ходе обследования.

Достоинством методики является универсальность, удобство и экономичность в проведении обследования и обработке результатов, гибкость - возможность варьировать как стимульный материал (списки ценностей), так и инструкции. Существенным ее недостатком является влияние социальной желательности, возможность неискренности. Поэтому особую роль в данном случае играет мотивация диагностики, добровольный



характер тестирования и наличие контакта между психологом и испытуемым. Применение методики в целях отбора, экспертизы должно быть весьма осторожным.

## СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ

Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)
- здоровье (физическое и психическое)
- интересная работа
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
- наличие хороших и верных друзей
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- счастливая семейная жизнь
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
- творчество (возможность творческой деятельности)
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах.
- воспитанность (хорошие манеры)
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
- жизнерадостность (чувство юмора)
- исполнительность (дисциплинированность)
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
- непримиримость к недостаткам в себе и других
- образованность (широта знаний, высокая общая культура)
- ответственность (чувство долга, умение держать слово)
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
- смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)

- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
- честность (правдивость, искренность)
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
- чуткость (заботливость)

### **Заключение**

Рекомендуя те или иные инструменты психодиагностики, мы не должны забывать о наличии разных типов личности, воспринимающих эту информацию: одни из них преследуют цель оптимизации адаптации к существующим в современном обществе требованиям к работникам, которые стремятся расти по карьерной лестнице; другие думают также о личностном росте, самосовершенствовании в широком смысле слова, отнюдь не исключая профессиональный и карьерный рост. Обозначим некоторые вехи, которые могут способствовать достижению целей для обеих групп:

1. Можно начать с достаточно простых и широко публикуемых тестов. Это, прежде всего, тест Г.Айзенка (EPI), позволяющий определить тип темперамента, экстраверсию или интроверсию индивида, степень его эмоционально устойчивости. Далее – это психометрический тест Диллингера, который определяет не только тип человека, но и манеру его поведения, стиль одежды и стиль жизни. Сюда же относится и тест «Якоря карьеры» по Э.Шейну (22).
3. Тест MBTI – при добросовестном выполнении дает представление как о профессиональных качествах, профпригодности для определенных видов деятельности, но также раскрывает широкую палитру возможностей для каждого человека (и, разумеется, для понимания им других людей, их особенностей, в том числе, в рамках бизнеса. Важно также понять степень развития эмоционального интеллекта (14).
4. Для более готовых к самостоятельной работе над собой – это эннеграммы, определение основных страхов личности по Ф.Риману.
5. Определение инструментальных и терминальных ценностей по М.Рокичу важно для всех.

Таким образом, мы рассмотрели лишь ряд психодиагностических методик, которые, тем не менее, позволяют мыслящему человеку значительно продвинуться в профессиональном и личностном росте. Работа в этом направлении может продолжаться в течение всей жизни.

### **Литература**

1. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. - СПб.: «БХВ-Петербург», 2012.
2. Антикризис. Человеческий капитал – новые возможности компании. Выпуск 3. – М.: Издательство Юрат, 2009.
3. Аринина Г.А., Князев А.М. Изучение личности в организации. – М.: Изд-во РАГС, 2006.
4. Барлас Т.В. Психологически практикум для «чайников»: Введение в профессиональную психологию. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001.
5. Государев Н.А. Психодиагностика. Методологии и методики исследования психологических типов. Учебное пособие. – М.: «Ось – 89», 2009.
6. Знаков В.В. Методика исследования макиавеллизма личности. – М.: «Смысл», 2001.

7. Обозов Н.Н. Интенсивная подготовка менеджера. СПб.: «БХВ-Петербург», 2011.
8. Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов К.В. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.
9. Овчинников Б.В., Костюк Г.П., Дьяконов. Технологии сохранения и укрепления психического здоровья. – СПб.: СпецЛит, 2010.
10. Романова Е.С., Потемкина О.Ф. Графические методы в психологической диагностике. – М.: Дидакт, 1992.
11. Собчик Л.Н. Я и Ты, Мы и Они. Психолог о характере, о любви, о семье, о детях.- М.:БОРГЕС, 2011.
12. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала – СПб.: Речь, 2003.
13. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность. - М.: Когито-Центр, 2000..
14. Бхарвани Г. Секретны интеллект: как его развить, чтобы быть на голову успешнее всех. – СПб.: Прам- ЕВРОЗНАК, 2009.
15. Каниц, фон А. EQ. Управление эмоциями. - - М.: ОМЕГА-Л, 2008.
16. О.Крегер, Дж. Тьюсон (одна из них «Типы людей и бизнес»- М.: АСТ-Астрель, 2005).
17. Кристиани А., Шеелен Ф. Усиление силы. – М.: изд-во «Интерэксперт», 2005.
18. Лелор Ф., Андре К. Он шизофреник?! Как общаться с трудными людьми. – М.: ПОКОЛЕНИЕ, 2007.
19. Маканин Х.К. Эннеаграмма: Ваш путь личностного развития. – М.: Ганга, 2012.
20. Макдональд М. Научи свой мозг работать. – М.: ЭКСМО, 2009.
21. Менкес Дж. Управленческий интеллект – отличительная особенность успешного руководителя. – М.: ЭКСМО, 2008.
22. Паркинсон М. Использование психологии в бизнесе. – М.: НИРРО, 2003.
23. Стетлер С., Стеттлер О. Учиться понимать друг друга. – М.: Изд. Дом Мещерякова, 2009.
24. Тейлор Р., Хамфри Дж. Стремительный путь на вершину: Десять составляющих успеха.- Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004.
25. Хайнсекер Ф., Алессандра Э. Искусство управления людьми. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004.
26. Шмидт Р. Искусство общения. – М.: СР Интерэксперт, 1992.
27. Alessandra T., O'Connor M. Konfliktfrei arbeiten mit Platinregel. Verlag moderne industri, Munchen, 2002.
28. Bolton R., Bolton D. People Styles at Work. Ridge Associates, Inc., 1996.
29. Plakos W. Erfolgs Faktor. Das ultimative Test-und Trainings-programm. Wilhelm Heune Verlag, Munchen, 2000.
30. Rodach G. Developper son charisme et son leadership. Editions d'Organisation, Paris, 2008.
31. Rye C. Change Management. Kogan Page Ltd., London, 2001.
32. Schimmel-Schloo M., Seiwert L., Wagner H. Personlichkeits Modelle. Gabal Verlag GMBH Offenbach, 2002.
33. Seiwert L., Gay F. Das neue 1X1 Personlichkeit. Seiwert-Institut GMBH, 2007.
34. Jung H/ Personlichkets-typologie mit Personlichketstest. P. Oldenburg Verlag, Munchen - Wien, 2000.
35. И.Мешкина. Компетенции управленца. Кадровый менеджмент, № 6(46), 2007.

С.А.Скосарев, к.э.н., доцент кафедры управления человеческими ресурсами факультета менеджмента Научно-исследовательского университета – Высшая школа экономики