ХРИСТИАНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Курсовая работа

Учебная дисциплина: ОБЩИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ

### Тема: ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСНИКОВ В ПРАКТИКЕ ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

г. Одесса 2008г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. РОЛЬ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСНИКОВ В ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИИ

* 1. Сущность, цели и задачи «профконсультирования»
	2. Определение понятия «типология», её роль в самоидентификации личности

ГЛАВА 2. ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК MBTI

2.1 Типология Майерс-Бриггс

2.2 Шкалы MBTI (типологические индикаторы)

2.3 Психологические типы

2.4 Работа с опросником MBTI

ГЛАВА 3. ТЕСТ Д. КЕЙРСИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ

3.1 Определение темперамента по методике Кейрси

3.2 Процедура работы с опросником и обработка информации

ГЛАВА 4. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ЧАСТЬ. ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТИПОВ И ТЕМПЕРАМЕНТОВ У СОТРУДНИКОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА В ОРГАНИЗАЦИИ «ЭНЕРГОМИР»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК МАЙЕРС-БРИГГС

Приложение 2 БЛАНК ОТВЕТОВ ТИПОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСНИКА МВTI

Приложение 3 КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ МВTI

Приложение 4 ТЕСТ Д.КЕЙРСИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ

Приложение 5 РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ К ОПРОСНИКУ КЕЙРСИ

ЛИТЕРАТУРА

Введение

"Создать трудоспособный коллектив

единомышленников и энтузиастов

несравненно труднее,

чем построить самый хороший самолет"

Сергей Ильюшин, авиаконструктор.

В психологической науке и практике проблематика профессионального самоопределения человека, или профориентации имеет достаточно неоднозначный характер. С одной стороны, она является достаточно изученной областью, проработанной многими авторами и исследователями с теоретической точки зрения. Создано большое количество разнообразных методов, методик и инструментов оказания профориентационной помощи людям, в ней нуждающимся. Однако, с другой стороны, существует и ряд проблем, которые существенно ограничивают эффективность практического приложения имеющихся знаний и наработок. Одна из проблем связана с отсутствием системных технологий оказания профориентационной помощи. Профориентация носит зачастую частный характер, организовывается по инициативе лишь лично заинтересованных специалистов, не производится целенаправленной информирование населения о важности и пользе данных мероприятий. Это существенно ограничивает возможности людей в получении квалифицированной помощи по разным причинам: из-за недостатка информации (а где ее можно получить, а что это такое), из-за отсутствия в месте проживания специалистов и т.п. Ещё одна проблема связана с недостатком практических наработок в данной области: как организационного характера по созданию системы профориентации, так и содержательного характера самой услуги, которая удовлетворяла бы запросам современности. Частично данная проблема может быть решена за счет использования огромного опыта западных коллег по организации центров профориентации, центров карьеры и т.п.

При этом именно сейчас актуальность профориентации высока как никогда ранее. Поэтому несомненна важность адекватного обеспечения этого запроса со стороны психологической практики в рамках различных учреждений.

Ситуация профконсультирования предполагает установление психологического контакта с клиентом. При этом большое значение имеет психодиагностическая компетентность профконсультанта, т.е. способность с помощью какого-либо психодиагностического инструментария определить индивидуальные особенности клиента и, исходя из этого, решать задачи профориентации, профотбора или психологической консультации. По сути, профконсультант занимается прогнозированием того, как человек поведет себя в той или иной ситуации, какие его индивидуально-психологические свойства проявятся в конкретной деятельности (например, профессиональной), будут ли они способствовать успеху в этой деятельности.

Необходимы надежные и удобные в применении измерительные процедуры, позволяющие оптимизировать ситуацию профконсультирования. В настоящее время психология располагает многими методами, позволяющими определить устойчивые психологические качества человека. Но для практического применения гораздо важнее обратиться к социальным проявлениям психологических качеств, к тем поведенческим особенностям людей, которые проявляются в самых разных жизненных ситуациях. При этом целесообразно использовать какую-либо классификацию психологических типов людей.

В качестве такой классификации предлагается использовать социально-психологическую типологию К.Юнга, тем более что имеется методика, основанная на этой типологии и позволяющая получить информацию о многих сторонах жизни и деятельности человека. Это хороший инструмент для практической деятельности специалистов по вопросам профориентации и профотбора.

Актуальность выбранной темы вытекает из вышеуказанных проблем, а также тенденций на рынке труда и образования

В соответствии с вышеизложенным, целью настоящей работы является ознакомление с методиками определения социального типа личности, основанных на типологии личности Юнга, а именно: «Индикатор типов личности Майерс-Бриггс» (MBTI) и его модифицированный вариант – «Опросник Д.Кейрси для определения социального типа личности».

Предметом данной работы является социальная типология личности.

Обьектом работы стали 10 человек (7 мужчины и 3 женщин), сотрудники высшего звена в организации «Энергомир», которые были протестированы по методикам Майерс-Бриггс и Д.Кейрси для выявления их типов личности и темпераментов..

Основные задачи исследования:

1. Изучить методики определения социального типа личности.

2. Описать методики Майерс-Бриггс и Д.Кейрси и рассмотреть возможности их использования для определения индивидуальных и профессиональных особенностей личности.

3. На основе полученных результатах опросников составить психологический портрет, обеспечить достоверной диагностикой конкретного типа личности каждого участника.

Практическая значимость результатов исследования - все более важным в современных условиях труда становятся не знания человека (которые устаревают), а его потенциал и способность обучаться. Важным становится компетентностный подход к оценке специалистов. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения.

В связи с тем, что данные методики не имеют широкого применения, а также по причине того, что источников информации по данной теме недостаточно, и они все разрознены, мы предполагаем, что данная работа положит начало сбору материалов, их систематизации, дальнейшей проработке; практического применения в организациях при подборе и расстановке персонала, а также установлению положительных интертипных отношений.

Глава 1. РОЛЬ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСНИКОВ В ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИИ

1.1 Сущность, цели и задачи «профконсультарования»

В соответствии с Конвенцией о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (от 04.06.1975г.) любой молодой человек имеет право на получение профориентационных услуг.

Профессиональная ориентация - это научно-обоснованная система форм, методов и способов, направленных на обеспечение помощи личности в активном осознанном профессиональном самоопределении и трудовом становлении.

Основой профессионального самоопределения личности является самопознание и объективная самооценка индивидуальных особенностей, сопоставление своих профессионально важных качеств и возможностей с условиями, необходимыми для приобретения конкретных профессий, и конъюнктурой рынка труда.

Профессиональная ориентация осуществляется в рамках ее основных взаимосвязанных направлений - профессиональной консультации, профессиональной информации, профотбора (профподбора) и профадаптации. А также должна обеспечить реализацию социально-экономической, медико-физиологической, психолого-педагогической функции.

В данной работе мы попытаемся более подробно осветить одно из направлений профессиональной ориентации - профессиональную консультацию.

На сегодняшний день, профессиональная консультация является не только элементом системы профессиональной ориентации, но и элементом психологической помощи. Профессиональная психологическая консультация проводится в ситуациях, когда человеку сложно принять решение в силу определенных обстоятельств (личностных проблем, либо социально-психологических факторов).

В Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения (от 27.01.94) дано следующее определение: "профессиональная консультация - научно-организованная система взаимодействия психолога-профконсультанта и личности, которая нуждается в помощи в выборе или изменении выбора профессии или вида деятельности на основе изучения индивидуально-психологических характеристик, особенностей жизненной ситуации, профессиональных интересов, склонностей, состояния здоровья личности и с учетом потребностей рынка труда."

Таким образом, основной целью профконсультации можно считать формирование профплана личности и составление прогноза стратегий деятельности человека по достижению желаемой цели с учетом индивидуально-психологических его характеристик, особенностей жизненной ситуации, профессиональных интересов, склонностей, состояния его здоровья.

Достигнуть этой цели можно путем решения ряда задач профессиональной психологической консультации:

1. Определение запроса оптанта.

2. Выявление группы профессий, наиболее соответствующих индивидуально-психологическим особенностям человека, состоянием его здоровья, склонностям и способностям личности методом психолого-диагностического исследования.

3. В случае необходимости, проведение коррекции профплана личности, ее мотивационно-потребностной сферы, актуализации мотивов профессионального самоопределения.

4. Формирование профессионального плана оптанта.

5. Составление профконсультационного прогноза.

6. Совместная разработка стратегии действия по достижению намеченной цели. В то же время, следует учитывать, что профессиональная психологическая консультация имеет ряд особенностей.

* Профконсультанту необходимо в кратчайший срок получить сведения о человеке, пришедшем на консультацию, существенные для построения профплана.
* Профконсультация должна проходить как ситуация обучения правилам выбора профессии, ориентирования в мире профессий, без оказания какого-либо давления на личность или навязывании ему решений, без "выдачи" готовых "рецептов" и рекомендаций. Выбор должен сделать сам консультируемый, только в этом случае он будет стремиться реализовать сделанный выбор.
* В своей работе профконсультант опирается на уже сформированные или имеющиеся у личности ценностные представления, направленность личности, учитывая более или менее выраженные склонности и интересы. Сформировать за время профконсультации их не возможно, но можно в той или иной степени корректировать представления человека о субъективных и объективных условиях выбора профессии.

Из всего вышеизложенного вытекает вывод, что профконсультация проводится в несколько этапов и предполагает несколько встреч с консультируемым.

По целям профконсультацию можно разделить на следующие виды.

* Первичная профконсультация - направленная на определение запросов оптанта. Время беседы, наблюдений, интервьюирования или анкетирования - от 30 минут до 1часа. Стандартное диагностическое обследование длится от 1 часа 30 минут до 2 часов.
* Повторная профконсультация - проводится при необходимости поведения коррекции основ личности, ее мотивационно-потребностной сферы, актуализации мотивов профессионального самоопределения.
* Формирующая профконсультация - направлена на формирование профплана оптанта, составление прогноза, в процессе которого оптант будет ознакомлен с методами и средствами, направленными на самоопределение, самостоятельное формирование и развитие профессионально-важных качеств, а также вариантами индивидуального стиля деятельности, позволяющего компенсировать имеющиеся недостатки.

Прогноз профессиональной деятельности - это описание благоприятных и неблагоприятных особенностей конкретной деятельности, определяемых психологической структурой изученной личности. Этот прогноз должен быть:

* + достоверным,
	+ структурным,
	+ отдаленным.
* Заключительная профконсультация - направленная на совместную разработку стратегии действия по достижению намеченной цели. Рекомендацию профконсультант вырабатывает и обсуждает совместно с клиентом. При окончательном решении они опираются на достоверные факты и оценки, экономические и социальные аргументы и прогнозы, правовые формы, помогая тем самым клиенту познать и осмыслить свои личные качества, сопоставить их с содержанием и требованиями к человеку различных профессий, видов работ, должностей, сделать обоснованные выводы. Окончательное решение в выборе профессии, а следовательно и учебного заведения принимает клиент.

По форме проведения профессиональные психологические консультации могут быть:

* индивидуальные,
* групповые.

Групповая консультация проводится с целью определить, кто из оптантов нуждается в помощи, чей профплан необходимо корректировать, а чей одобрить. Поскольку краеугольный камень профконсультации - изучение личности каждого, то групповая профконсультация имеет следующие составляющие:

* Информация о профессионально важных качествах, необходимости для различных видов профессиональной деятельности.
* Психолого-диагностическое исследование личности каждого присутствующего на групповой консультации (анкетирование и др.методы, которые профконсультант считает необходимым применять с целью получения более полной картины о личности оптанта).
* Информирование об условиях приема в учебные заведения. Индивидуальное ознакомление с результатами психодиагностических исследований и при необходимости назначение индивидуальных консультаций в зависимости от выявленных проблем. Индивидуальные консультации описаны выше.

1.2 Определение понятия «типологя», её роль в самоидентификации личности

Для проведения профконсультаций необходим инструментарий, определённые психологические методы. К одним из таких инструментов относятся методики типирования личности.

Так что же такое типология?

Разнообразны психические особенности людей, изучаемые в дифференциальной психологии. Однако все они – способности и интеллект, темперамент и характер человека, черты его личности – обладают общей фундаментальной характеристикой, а именно: глубоко индивидуальны. Индивидуальность человека есть та совокупность психических особенностей, которая будучи взятой как целое, отличает его от другого.

Выделение закономерностей сочетания индивидуальных черт конкретных людей имеет в научной психологии различные стратегии и результаты. С одной стороны, индивидуальностью человека можно считать именно совокупность, набор его психических свойств и качеств как отдельных элементов, составляющих в сумме определенный класс. Результатом классификации индивидуальностей будет собрание различных наборов индивидуальных черт, объединенных по законам статистики и наблюдаемых в эмпирии с той или иной частотой. С другой стороны, индивидуальность определяется как тип – целостная структура, внутри которой каждое конкретное свойство и качество человека получает закономерное объяснение. В результате построения типологии выделяются качественно своеобразные типы индивидуальностей, соотнесенные между собой и принципиально отличные друг от друга.

Способы выделения классов или типов индивидуальностей различаются также по характеру используемых критериев. Это могут быть эмпирические критерии, полученные при анализе и обобщении конкретных опытных данных. Как правило, эмпирическая классификация индуктивно, путем закономерного перехода от частных случаев к общим. Дедуктивный же способ построения типологии индивидуальностей – от общего к частному – предполагает теоретическое выделение ее основных принципиальных признаков, различений и затем – проверку и обоснование полученных типов на эмпирическом материале.

Общие подходы к типологии индивидуальности определяются основными познавательными и практическими задачами ее изучения. В этой теме будут рассмотрены три соответствующих им подхода, открытые в психологической науке и прикладных областях.

Первый из них связан с поиском объективных основ тех или иных устойчивых сочетаний психических свойств и качеств конкретных людей. Такова собственно познавательная задача изучения индивидуальности. Как правило, попытки ее объяснения выходят здесь за пределы собственно психических свойств и направлены на установление их соответствия особенностям организма – аналитическим и физиологическим – данным природой. Наличие психотелесных соответствий, если только оно доказано статистически, получает свое практическое значение: знание о них может стать хорошей опорой успешных профессиональных и межличностных отношений.

Второй подход дифференциально-психологического исследования заключается в том, чтобы описать все возможные сочетания индивидуальных психических черт. Ведь знание о конкретных поведенческих реакциях человека в тех или иных социально-житейских ситуациях необходимо для правильной организации взаимодействия и общения между людьми. Признание своеобразия и уникальности каждой человеческой индивидуальности – характерная черта данного подхода. Конечно, оба эти подхода являются эмпирическими, основанными на непосредственном опыте, который и определяет выделение индивидуальных типов.

Третий подход отвечает задаче осознания, осмысление человеком собственной индивидуальности. Он является теоретическим и состоит в дедуктивном выделении принципов построения типологии индивидуальностей, отвлекаясь от обилия эмпирических деталей. По существу, этот подход может быть также назван философским, ведь здесь возникает вопрос о том, почему эмпирически определенные типы индивидуальности складываются именно так, а не иначе. Однако чистая теория едва ли имела бы смысл при отражении постоянно меняющейся психической жизни. Поэтому результаты третьего подхода – знания о принципиальных типах человеческой индивидуальности – обретают статус тех реальных средств, с помощью которых люди могут представлять себе свои психические особенности, типологические отличия от индивидуальности других людей.

Каждый из названных подходов связан, главным образом, с изучение одного из трех основных уровней индивидуальности: организма, социального индивида, личности. Описание разнообразия типичных сочетаний психических черт, поведенческих реакций и относится, прежде всего, к прижизненным образованием и изменениям социального индивида. Понимание принципов разделения индивидуальностей на типы дает человеку средства сознательного овладения своим поведением самоопределения, личностного развития.

Теория психологических типов утверждает, что каждый из нас обладает естественными предпочтениями и что наш истинный психологический тип показывает, каким образом мы предпочитаем действовать в различных ситуациях и в какой обстановке чувствуем себя наиболее комфортно.

Изучение собственного психологического типа помогает узнать, почему некоторые сферы жизни даются легко, а другие только после упорной борьбы. Изучение психологических типов окружающих помогает найти наиболее эффективный способ общения с ними и понимание того, в каких сферах они проявляют себя лучше всего.

Типология широко применяется. Она особенно примечательна своей незаменимостью в областях личного роста и самосовершенствования. Изучение и применение теории психологических типов может стать мощным и полезным инструментом, если она используется в качестве инструмента познания, а не как метод заключения людей в рамки или оправдания поведения.

Необходимо отличать психологическое типирование личности от соционики, это не одно и те же. Соционика — типология личности, созданная Аушрой Аугустинавичюте на базе типологии Юнга и получившая распространение в некоторых странах бывшего СССР. В настоящее время, в виду существенной недостаточности экспериментального обоснования, соционика пока не признана официально разделом психологии как науки и является больше движением энтузиастов. Основные теории соционики были сформулированы Аугустинавичюте в 70-х и начале 80-х годов. Между соционикой и типологией Майерс-Бриггс существует много сходства, но присутствуют и теоретические разногласия, в частности, по поводу функциональной модели типа.

Используемые нами типологические опросники Катарины К. Бриггс и Изабель Бриггс Майерс, а также Д. Кейрси, основанные на исследовании Карла Густава Юнга, широко используются в профориентации, профконсультировании и профотборе.

Глава 2. ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК MBTI

2.1 Типология Майерс-Бриггс

Существует немало попыток объяснить и типологизировать индивидуальные особенности людей. Каждая типология отталкивается от своей "ключевой посылки, лежащей в основе объяснения человеческих сходств и различий.

Опросник Майерс-Бриггс (MBTI) разработан в США в конце 50-х годов Катариной Бриггс и Изабель Майерс (матерью и дочерью) на основе идей известного швейцарского психолога Карла Юнга. Толчком к созданию их типологии послужила проблема трудоустройства демобилизованных из армии солдат, над которой И. Майерс задумалась в ходе 2-й мировой войны. Размышления о том, как подобрать человеку работу, соответствующую его индивидуальным наклонностям, привели ее к более широкой проблеме понимания и выявления индивидуальных различий. И. Майерс интересовало создание рабочего инструмента, позволяющего достоверно выявлять индивидуальные сходства и различия, и использовать полученные результаты на практике (9).

С другой стороны, ее мать, К. Бриггс активно интересовалась работами К.Г. Юнга, посещала его лекции и даже вступила с ним в переписку, До появления работы Юнга в 1923 г. на английском языке, она пыталась самостоятельно классифицировать людей на основе их образа жизни. В 30-е гг. они с дочерью пытались совершенствовать методы исследования типов, предложенные Юнгом, а во время 2-й мировой войны наблюдали, как в условиях военного времени люди выполняли несвойственные им задачи.

Идентификатор типов Майерс-Бриггс широко применяется в бизнесе, и частности в некоторых крупных западных компаниях. В США до 70 % выпускников средних школ проходят определение типа личности с помощью MBTI для целей выбора будущей профессии[[1]](#footnote-1) Изучение типологии Майерс-Бриггс одобрено Американской Психологической Ассоциацией в рамках продолжения образования по Категории 1 для психологов[[2]](#footnote-2)

В начале 20-х годов Юнг высказал мысль, что поведение человека не является случайным, а поддается предсказанию, и, следовательно, классификации. По его мнению, различия в поведении определяются базовыми психическими функциями, свойственными человеку на протяжении всей жизни. Эти качества проявляются уже в первые мгновения жизни и со временем из них формируется характер. Юнг утверждал, что все склонности человека, его симпатии и антипатии по отношению к другим людям, событиям и жизненным проблемам коренятся в изначальном различии предрасположенностей.

В своей работе "Психологические типы" Юнг выделил различные психологические типы людей в соответствии с разными индивидуальными способами восприятия и оценки информации. Он выдвигает три пары оппозиций, описывающих психические процессы восприятия и переработки информации (экстраверсия - интроверсия, сенсорика - интуиция, мышление - эмоции), к которым И. Майерс и К. Бриггс добавили еще одну шкалу восприятие – оценка [5].

Опросник MBTI основан на выявлении двух различных способов пополнения запаса энергии (шкала экстраверсия-интроверсия), двух противоположных способов сбора информации (шкала сенсорность-интуиция), двух различных способов принятия решений (шкала мышление-чувствование) и двух различных способов организации своего взаимодействия с внешним миром (решение-восприятие). Таким образом, существуют четыре основных шкалы предрасположенностей. Каждый человек в силу своей индивидуальности занимает определенное место на этих шкалах, выбирает тот или иной полюс в каждой паре оппозиций. Комбинация предпочтений по каждой паре оппозиций дает один из шестнадцати типов поведения, составляя индивидуальный профиль человека [15].

Типология Майерс-Бриггс имеет ряд преимуществ по сравнению с другими имеющимися типологиями. Она не содержит удручающего для многих людей сопоставления "нормы" и "патологии" и не умаляет достоинств ни одного из шестнадцати типов. Это социально-психологическая типология, позволяющая, в отличие от психологических типологий, рассматривать социальные проявления психологических качеств. Она дает описание различных типов поведения, т.е. поведенческие характеристики людей (как человек будет себя вести в той или иной жизненной ситуации). Для практического применения это более важно, чем просто выявление личностных качеств.

Основные положения типологии, отраженные в опроснике MBTI:

1. с помощью опросника определяются индивидуальные различия в восприятии информации и принятии решений;
2. с помощью опросника выявляются интересные и важные поведенческие стереотипы, знание которых полезно для понимания людей и их взаимодействия;
3. это не тест, а индикатор, здесь нет "правильных" или "неправильных" ответов;
4. теория постулирует дихотомию, поэтому в MBTI используются психометрические показатели;
5. шкалы MBTI не являются независимыми, между ними существуют специфические динамические отношения;
6. как теория, так и описания типов основаны на модели, которая рассматривает развитие личности как процесс, продолжающийся всю жизнь;
7. тип это удобный способ описания различных психических процессов (восприятия и оценки информации);
8. нет "хороших" или "плохих" типов у каждого из них есть свои достоинства и свои слабости;
9. существуют четыре процесса (S, N, T, F) и четыре установки (E, I, J, P), они составляют четыре пары оппозиций: S-N, T-F, E-I, J-P;
10. каждый респондент использует все процессы и установки, но больше любит или предпочитает один из полюсов в каждой паре;
11. в интерпретации результатов приводятся конкретные примеры проявления каждого из элементов;
12. шкалы MBTI относятся к базовым психическим функциям восприятию и оценке информации, которые реализуются в любом поведении, поэтому сфера практического применения опросника очень широка.

Области применения опросника MBTI:

В консультировании по проблемам карьеры и профориентации:

* MBTI помогает направлять личность в выборе той или иной ориентации школьного образования, профессии, рабочего места;
* MBTI позволяет принимать во внимание и сопоставлять возможности, которые дает работа для использования предпочитаемых способов восприятия и оценки информации, с одной стороны, и те требования, которые предъявляет трудовая деятельность с другой;
* MBTI помогает при ведении деловых переговоров (как рабочий инструмент отслеживания особенностей разных людей и подбора "ключа" к ним);
* MBTI помогает более эффективно распределять задания между сотрудниками;
* MBTI помогает устанавливать оптимальные отношения с коллегами по работе.

MBTI также может быть использована в индивидуальном и семейном консультировании, она помогает клиенту понять преимущества и сильные стороны различных предпочтений; помогает подобрать практический ключ к развитию собственной индивидуальности и совершенствованию своего общения с окружающими.

Знакомство с методикой Майерс-Бриггс позволяет полнее использовать свои собственные сильные стороны, приоткрывает "скрытые механизмы" человеческих поступков и решений и помогает подобрать ключ" к людям, с которыми мы взаимодействуем.

2.2 Шкалы MBTI (типологические индикаторы)

Согласно Юнгу, каждый человек очень рано проявляет свои предрасположения. И чем больше он их сознательно или бессознательно в себе культивирует, тем больше он им доверяет и на них опирается. Вместе с тем, временами могут проявляться качества, не свойственные данному человеку. С возрастом поведение людей становится все более сложным и неоднозначным, однако предрасположения всегда остаются как бы центральным коммутаторным пунктом.

Задача профконсультанта состоит в определении того, какие из предрасположений являются стержнем поведения человека.

Согласно теории Юнга, важнейшими функциями являются сбор информации о внешнем мире и принятие решения, основанного на полученной информации [5].

Шкала S-N: сбор информации

S - Сенсорный тип, N - Интуитивный тип

Согласно Юнгу, существуют два разных способа восприятия информации: путь ощущений S (sensation) и путь интуиции N (intuition).

S (путь ощущений)

Стремление максимально использовать данные пять органов чувств для того, чтобы понять, что на самом деле происходит вокруг, особенно для точной оценки ситуации. Человек больше поглощен реальным миром вокруг себя, так что образы и идеи, которые он не может "потрогать", не привлекают его внимания. В первую очередь его интересуют практический опыт и происходящее "здесь и теперь".

N (путь интуиции)

Восприятие окружающего мира происходит не непосредственно, а путем своих осознаваемых или неосознаваемых ассоциаций и представлений. Стремление выйти за пределы непосредственно данного и известного понять значения, смыслы, связи и отношения, используя для этого свою интуицию. Предпочтение отдается общей схеме и целостному взгляду на вещи.

Различие между S и N можно считать ключевым, так как способ, с помощью которого происходит сбор информации, лежит в основе дальнейших взаимоотношений между людьми.

Таблица 1. Характеристики типов

|  |  |
| --- | --- |
| Сенсорный (S)  | Интуитивный (N)  |
| Ключевые слова: | Ключевые слова: |
| последовательность | случайность |
| интерес к настоящему | интерес к будущему |
| реалистичность | отвлеченность |
| упорство | вдохновение |
| действительный | теоретичный |
| приземленный | витающий в облаках |
| факты | фантазии |
| практичный | оригинальный |
| конкретный | общий  |
| Поведенческие проявления: | Поведенческие проявления: |
| Любит "собирать" точные факты и сведения | Легко устает от обилия фактической информации |
| Стремится работать с тем, что "дано" здесь и теперь, реально, ощутимо и актуально | Концентрируется на том, как можно все улучшить |
| Любит применять на практике то, чему только что научился | Везде ищет новые возможности и способы выполнения дел. Любит обучаться новым навыкам |
| Упорно работает, даже осознавая, что результат будет нескоро | Работает, то периодически заражаясь энтузиазмом, то простаивая  |
| Приходит к выводу шаг за шагом | Может несколько искажать факты в свою пользу |
| Хорошо замечает и запоминает детали | Не любит тратить время на детали |
| Нечасто испытывает вдохновение и не очень доверяет его результатам | Ценит воображение и вдохновение. Следует своим идеям и догадкам |
| Хорош, когда нужна точность в работе | Может делать поспешные выводы. Не любит делать одно и то же |
| Может переупростить задачу | Может переусложнить задачу |
| Принимает данную реальность и работает с ней | Задается вопросом, почему дела обстоят именно так, а не иначе |
| Любит традиционные способы выполнения заданий |  |

Шкала T-F: принятие решений

T - Мыслительный тип, F - Чувствующий тип

Концепция Юнга предполагает наличие двух путей к принятию какого бы то ни было решения, к вынесению суждения относительно полученной информации: на основе логики, объективного и беспристрастного мышления T (thinking), и на основе субъективной системы ценностей, личных пристрастий и чувств F (feeling).

Т (ориентация на мышление)

Мышление предсказывает логические последствия того или иного развития событий. Оценка строится на объективном анализе ситуации, причин и следствий, фактов, в том числе неприятных; для суждения о том, что правильно, а что нет, подыскиваются объективные критерии. Принимая решение, человек старается быть логичным, непредубежденным, анализирует ситуацию и руководствуется объективными ценностями. Он стремится, чтобы решение не зависело от него лично, предпочитает определенную последовательность действий. Люди этого типа радеют о справедливости и ясности, про них часто говорят, что они верны своим убеждениям.

F (ориентация на чувства, эмоции)

При работе с информацией исходят из ее (личностного) значения и смысла для себя и других. Принимая решение, ориентируются на ценности людей, а не на абстрактную логичность, учитывают, как это решение подействует на людей. Любят иметь дело с людьми, принимают на себя их проблемы. Главное значение для них имеют субъективные ценности. Таких людей лучше характеризуют такие слова, как гармония, сострадание. При принятии решений ставят себя на место другого.

Таблица 2. Характеристики типов

|  |  |
| --- | --- |
| Мыслительный | Чувствующий |
| Ключевые слова: | Ключевые слова: |
| объективный | субъективный |
| верный своим убеждениям | милосердный  |
| законы | обстоятельства |
| настойчивость | убеждение |
| точный  | человечный |
| ясность | гармония |
| критика | понимание |
| политика | общие ценности |
| беспристрастный | сочувствующий |
| Поведенческие проявления:  | Поведенческие проявления:  |
| Хорошо восстанавливает логическую цепочку событий | Любит гармонию в отношениях, прилагает усилия для ее достижения |
| Имеет талант к анализу проблемы или ситуации. Реагирует скорее на идеи других людей, чем на их чувства | Хорошо предсказывает то, как изменения ситуации повлияют на поведение людей |
| Нуждается в справедливом отношении | Нуждается в том, чтобы время от времени его хвалили |
| Может быть жестким и упорным. Может обидеть человека, не осознавая этого | Обычно с симпатией относится к людям |
| Способен наказывать или увольнять людей, если это необходимо | Испытывает проблемы, если надо говорить людям неприятные вещи |
| Склонен скорее иметь дело с неживыми объектами | Любит делать приятное |
| Не включает себя в картину ситуации, стремится анализировать "со стороны" | За работой или идеей в первую очередь видит и интересуется человеком |
| Критичен, любит искать и хорошо находит ошибки, несоответствия в чем-либо  | Принимая решение, в первую очередь задается вопросом, насколько мне это важно, "что это для меня значит" |
| Недооценивает влияние "человеческого фактора", сначала обсуждает "технологию" и лишь потом вспоминает (если вообще это делает) о мотивах, ценностях, отношении включенных в ситуацию людей | Легко общается с людьми на личностном уровне; отстраненность и невовлеченность дается с трудом. В общении проявляет симпатию, понимание, такт |

Шкала E-I: источники энергии

E - Экстравертированный тип, I - Интровертированный тип

Юнг предложил различать две основные установки человека: на внешний мир, мир окружающих вещей E (extraversion) и на внутренний мир собственных мыслей, переживаний, представлений I (introversiоn). Экстраверты и интроверты имеют разные источники питания и никто из них не может долго находиться вне привычных условий.

E (экстраверсия)

Фокусируются на внешнем мире людей и окружающей среде. "Заряжаются" энергией в процессе общения, от внешних событий и направляют на них собственную энергию. Чтобы понять, нуждаются в непосредственном взаимодействии с объектом понимания и поэтому любят действовать.

I(интроверсия)

Фокусируются на своем внутреннем мире. “Заряжаются" энергией в одиночестве и тратят ее на события внутри себя. Стремятся сначала понять нечто, а потом только взаимодействовать с ним.

Таблица 3. Характеристики типов

|  |  |
| --- | --- |
| Экстравертированный | Интровертированный |
| Ключевые слова: | Ключевые слова: |
| социальность  | чувство территории |
| взаимодействие | сосредоточенность |
| внешний облик | внутренние свойства |
| широта | глубина |
| обширный круг знакомых  | узкий круг знакомых |
| расходование энергии | экономия энергии |
| внешние условия | внутренние ощущения  |
| общительный | задумчивый |
| сначала говорить, потом думать | сначала думать, потом говорить |
| Поведенческие характеристики: | Поведенческие характеристики: |
| Общаясь с людьми, постепенно становится все активнее, не устает, "заряжается" от них. Предпочитает устную речь | Общаясь с людьми, расходует собственную энергию и либо постепенно "выдыхается", либо время от времени выпадает из взаимодействия для "подзарядки" |
| Сначала делает, потом думает | Сначала думает, потом делает, а иногда и не делает |
| Любит попробовать все сделать сам | Нравится, когда есть возможность спокойно подумать |
| Любит разнообразие и действия | Любит привычную обстановку |
| Хорошо умеет приветствовать людей | Внимание направлено прежде всего на свои переживаниях |
| Становится нетерпеливым при длинной медленной работе | Может долго заниматься одним делом, не прерываясь |
| Любит, чтобы вокруг его рабочего места были люди | Не испытывает проблем, работая в одиночестве |
| Любит учиться, общаясь с тем, кто это умеет, а также на собственном опыте | Предпочитает учиться по книгам |
| Все проговаривает вслух | Не выражает вслух ничего |

Шкала J-P: способ взаимодействия с внешним миром

J - Решающий тип, P - Воспринимающий тип

К.Бриггс добавила еще одну пару оппозиций: установка на оценку информации J (judgement) и установка на восприятие информации Р (perception). Эта пара определяет, какой из двух функций функцией сбора информации или функцией принятия решений человек пользуется при общении с внешним миром [15].

J(решение, склонность выносить суждения)

Главное место в отношении к миру у таких людей занимает функция принятия решений. Они стремятся жить распланированно, структурированно, упорядоченно, имеют потребность регулировать жизнь и контролировать ее. Любят определенность, предпочитают принять решение и выполнить его. Ориентированы на результат. Предпочитают оценивать и критиковать, нежели впитывать новую информацию, даже (или особенно) если она может повлиять на изменение их решения.

Обстановка, которую они создают вокруг себя, подчинена определенному порядку, находится под постоянным контролем. Таким людям свойственны решительность, осмотрительность, умение принимать решение без особых волнений. Планируют свою деятельность и действуют согласно этому плану.

P (восприятие, склонность к созерцательной позиции)

Главное место в отношении к миру занимает функция сбора информации. Такие люди стремятся жить гибко и спонтанно, постоянно собирают информацию и всегда готовы изменить свои взгляды. Хотят скорее понимать жизнь, чем контролировать ее. Предпочитают оставаться открытыми для нового опыта, доверяя своей способности адаптироваться к изменениям и испытывая удовольствие от перемен. Ориентированы скорее на процесс, чем на результат.

Обстановка, которую они создают вокруг себя, позволяет им быть гибкими, непредсказуемыми, успешно приспосабливающимися к обстоятельствам и восприимчивыми к самым разным изменениям. Принимать решения и строго им следовать для таких людей затруднительно; часто окружающие не понимают, какого мнения они придерживаются. Воспринимающие следуют выжидательной позиции в отношении большинства проблем: будь то работа, которой следует заняться, или день, который нужно как-то прожить.

Таблица 4. Характеристики типов

|  |  |
| --- | --- |
| Решающий | Воспринимающий |
| Ключевые слова: | Ключевые слова: |
| решительный | выжидающий  |
| окончательный | предварительный |
| твердый | податливый |
| контроль | приспособляемость |
| завершенность | открытость |
| структура | изменчивость  |
| точный | экспериментальный |
| действующий по программе | непредсказуемый |
| срок  | что такое срок? |
| Поведенческие характеристики: | Поведенческие характеристики: |
| Организованность, нетерпение беспорядка, суматохи. Отвращение к необязательности | Необязателен и не стремится к порядку. Многое делает в последний момент |
| Легко выносит оценки, что хорошо, а что плохо, и принимает решения (иногда слишком быстро) | С трудом принимает решения, стремится сделать их неокончательными; часто принимает их в последнюю минуту |
| Испытывает сильный стресс в ситуации неопределенности и стремится поскорее как-нибудь ее определить | Испытывает сильный стресс от рутины и внешних ограничений. Легко адаптируется к меняющейся ситуации |
| Лучше всего работает, когда может спланировать свою работу и следовать этому плану | Откладывает решение, все время ссылаясь на нехватку информации |
| Не любит отрываться от дела в пользу более срочного | Может откладывать неприятную работу |
| Испытывает удовлетворение, составив свое мнение по поводу вещи, ситуации или человека | Может начать слишком много проектов и испытывает трудности с их завершением |
| Чтобы начать работать, ему достаточно самого необходимого | Склонен скорее подождать ("что получится"), чем вмешаться и сделать по-своему |
| Любит использовать списки и перечни как руководство к действию | Использует списки как напоминание о том, что он должен сделать... когда-нибудь |

2.3 Психологические типы

Таблица 5. Психологические типы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Сенсорные | Интуитивные |  |  |
|  |  | Мысли-тельные | Чувству-ющие | Чувству-ющие | Мысли-тельные |  |  |
| Интро- | Решаю-щие | ISTJ | ISFJ | INFJ | INTJ | Решаю-щие | Интро- |
| верты | Воспри-нимаю-щие | ISTP | ISFP | INFP | INTP | Воспри-нимаю-щие | верты |
| Экстра- | Воспри-нимаю-щие | ESTP | ESFP | ENFP | ENTP | Воспри-нимаю-щие | Экстра- |
| верты | Решаю-щие | ESTJ | ESFJ | ENFJ | ENTJ | Решаю-щие | верты |

Психологический тип описывается формулой из четырех букв, обозначающих преобладающий полюс по каждой шкале: экстраверсия или интроверсия (первая буква), сенсорика или интуиция (вторая буква), мышление или чувство (третья буква), решение или восприятие (четвертая буква). Это предрасположения, определяющие поведение человека в разных жизненных ситуациях. Выявление их и является основной задачей человека, обратившегося к типоведению.

Кроме того, каждый тип характеризуется доминантным и вспомогательным процессами. Человек использует свой доминантный процесс в той области, в которой лежат его основные интересы: экстраверты при взаимодействии с внешним миром, интроверты уходя в мир внутренний. А для сбалансированности развивается вспомогательный процесс. Таким образом, у экстраверта доминантный процесс обращен на внешний мир, а вспомогательный используется применительно к внутреннему миру; у интровертов доминантный процесс обращен вовнутрь, а вспомогательный процесс используется для жизни вовне. Вспомогательный процесс также обеспечивает баланс между процессами восприятия и оценки информации. Если доминантный процесс перцептивный (S или N), то вспомогательный оценочный (T или F), и наоборот.

Определение доминантного и вспомогательного процессов

У экстравертов

Последняя буква (J или P) указывает на тот процесс, который преимущественно используется во взаимодействии с внешним миром (это и есть доминантный процесс). Если последняя буква J, то доминантным является процесс оценки, т.е. T или F. Если последняя буква Р, то доминантный процесс перцептивный (S или N).

У интровертов

Буквы J и P указывают на вспомогательный процесс. Если последняя буква J, то доминантный процесс будет перцептивным (S или N); если последняя буква Р, то доминантный процесс оценочный (T или F).

Краткое описание типов

Типы описываются как комбинация предрасположений.

ESFP

Экстравертированный Сенсорный Чувствующий Воспринимающий

Девиз: "Живем ведь только раз!"

Доминирующая функция экстравертная сенсорность, связанная с фактами и восприятием деталей.

Вспомогательная функция интровертная чувствительность межличностно ориентированные отношения.

Для них достаточно надежно только то, что имеет отношение к "здесь и теперь". Живут, в основном, ради настоящего момента. Больше начинают, чем заканчивают. Сосредоточенность на немедленных результатах делает их нетерпимыми к разного рода процедурам, шаблонам и прочим препятствиям. Стараются использовать каждую минуту для того, чтобы вступить в полезную беседу. Стремятся к гармонии человеческих взаимоотношений.

ISFP

Интровертированный Сенсорный Чувствующий Воспринимающий

Девиз: "Все видит, ни во что не вмешивается".

Доминирующая функция интровертная чувствительность межличностно ориентированные решения и структура.

Вспомогательная функция экстравертная сенсорность, связанная с фактами и практикой.

Нежные и заботливые, открытые и подвижные, задумчивые и сдержанные, практичные и приземленные.

Это люди, которым не хочется руководить и воздействовать на других, которые не стремятся переделать мир и даже до конца понять его, а принимают таким, каков он есть.

ESTP

Экстравертированный Сенсорный Мыслительный Воспринимающий

Характеристика: "Реалисты до мозга костей".

Доминирующая функция экстравертная сенсорность, связанная с фактами и восприятием деталей.

Вспомогательная функция интровертный рационализм.

Их внимание направлено на людей и мир объектов. Сбор информации происходит при помощи пяти органов чувств. В дальнейшем информация оценивается и анализируется объективно, но при этом они остаются подвижными и доступными для новых альтернатив. Способны дать быстрый, точный, практически ценный, объективный и ясно выраженный ответ в любой ситуации.

ISTP

Интровертированный Сенсорный Мыслительный Воспринимающий

Характеристика: "Легкие на подъем".

По отношению к окружающим придерживаются принципа: "Не мешай мне".

Доминирующая функция интровертный рационализм объективные решения.

Вспомогательная функция экстравертная сенсорность, связанная с фактами и восприятием деталей.

Сосредоточенные на себе, склонные к объективности в принятии решений, они более расположены выжидать, анализировать ситуацию, нежели сразу предлагать свое решение и бросаться в бой. Их взгляд на мир предельно конкретный, но в сочетании со свойственной им открытостью это может приводить к более непредсказуемым поступкам, чем этого можно было бы ожидать.

ESFJ

Экстравертированный Сенсорный Чувствующий Решающий

Характеристика: "Повелители мира".

Доминирующая функция экстравертная чувствительность межличностно ориентированные отношения.

Вспомогательная функция интровертная сенсорность, связанная с фактами и практикой.

Предрасположенность к решению обеспечивает их всем необходимым для того, чтобы было легко устанавливать контакты с кем бы то ни было. Их субъективная чувствительность привносит гармонию в любую ситуацию, одновременно пытаясь упорядочить ее, направить ход событий по определенному руслу; и делают они это мягко, но настойчиво.

ISFJ

Интровертированный Сенсорный Чувствующий Решающий

Характеристика: "Высокое чувство долга".

Доминирующая функция интровертная сенсорность, связанная с фактами и практикой.

Вспомогательная функция экстравертная чувствительность межличностно ориентированные решения и структура.

Аккуратные, добродушные, приверженные порядку и в высшей степени исполнительные и заботливые, они черпают силы в самих себе и во всем том, что видят, слышат, чувствуют, осязают и пробуют. Силы эти направлены на служение окружающим, при этом вся деятельность четко рассчитана и распланирована. Видят свое предназначение в том, чтобы помогать другим и делать их счастливее.

ESTJ

Экстравертированный Сенсорный Мыслительный Решающий

Характеристика: "Хозяева жизни".

Доминирующая функция экстравертный рационализм объективные решения и структура.

Вспомогательная функция интровертная сенсорность, связанная с фактами и практикой.

Видят мир таким, "каков он есть", переводят свои восприятия на объективный язык. Испытывают необходимость в том, чтобы навязывать свои оценки окружающим, устанавливая твердый порядок действий, который опирается на определенную программу. Управлять порядком где-либо самое естественное занятие для них.

ISTJ

Интровертированный Сенсорный Мыслительный Решающий

Девиз: "Делать то, что должно быть сделано".

Доминирующая функция интровертная сенсорность, связанная с фактами и практикой.

Вспомогательная функция экстравертный рационализм объективные решения и структура.

Имеют чувство ответственности. Их поведение ориентировано на конечный результат. Объективная, конкретная, ближайшая информация у них немедленно передается "внутрь" и внимательно анализируется. Их склонность ко всему, что находится здесь и теперь", не позволяет им ничего принимать на веру или допускать что-либо. Все, что они видят, есть для них объективная и осязаемая реальность, в которой они немедленно наводят определенный порядок.

ENFJ

Экстравертированный Интуитивный Чувствующий Решающий

Характеристика: "Сладкоречивый увещеватель".

Доминирующая функция экстравертная чувствительность межличностно ориентированные решения.

Вспомогательная функция интровертная интуиция вдохновение и возможности.

Их внимание сосредоточено на тех, кто их окружает, и они прекрасно понимают, кто в чем нуждается. Их богатое воображение и вдохновляющая натура выражают себя весьма конкретно и организованно, что позволяет им осуществлять свои фантазии. Имеют способность к интуитивному постижению ситуации при внимательном и заботливом отношении к позиции всех участников.

INFJ

Интровертированный Интуитивный Чувствующий Решающий

Характеристика: "Вдохновляющие окружающих".

Доминирующая функция интровертная интуиция вдохновение и возможности.

Вспомогательная функция экстравертная чувствительность межличностно ориентированные отношения и структура.

Добры и сострадательны, но очень упрямы.

Их движущая сила интуиция, направленная внутрь, поставляет им неиссякаемый поток идей и возможностей. И чем большую роль играет в INFJ интроверсия, тем более текучей, податливой и открытой им кажется жизнь. Но внешний мир изменяет направление этого потока вдохновенной творческой активности: они чувствуют призвание служить людям и осуществляют это весьма организованно и упорядоченно.

ENFP

Экстравертированный Интуитивный Чувствующий Воспринимающий

Девиз: "Да здравствует жизнь!"

Доминирующая функция экстравертная интуиция возможности и отвлеченные наблюдения.

Вспомогательная функция интровертная чувствительность межличностно ориентированные решения.

Сочетание предрасположенности к экстраверсии, интуиции, чувствительности и восприимчивости дает им уникальную способность к эффективному сотрудничеству, участию в разнообразных предприятиях и умение противостоять неожиданностям.

Воспринимают жизнь в разнообразии ее возможностей и истолковывают эти возможности с точки зрения их влияния на людей. Все это сопровождается активным взаимодействием с окружающим миром, а их любознательная позиция позволяет им ориентироваться в постоянной смене ситуаций.

INFP

Интровертированный Интуитивный Чувствующий Воспринимающий

Характеристика: Благородные служители обществу.

Доминирующая функция интровертная чувствительность межличностно ориентированные решения и структура.

Вспомогательная функция экстравертная интуиция возможности и отвлеченные наблюдения.

Стремление к самопознанию, самоопределению и согласию с самим собой. Благодаря качествам интровертов, их размышления направлены на самих себя, свойства интуитивистов обеспечивают их чувством бесконечных возможностей, заключенных в человеке. Чувствительность заставляет задуматься о том, как использовать эти возможности к своей собственной пользе и на благо окружающих, а качества воспринимающего позволяют сохранять восприимчивость к постоянному потоку новой информации.

ENTJ

Экстравертированный Интуитивный Мыслительный Решающий

Характеристика: "Вожди по натуре".

Доминирующая функция экстравертный рационализм объективные решения и структура.

Вспомогательная функция интровертная интуиция вдохновение и возможности.

Имеют потребность в контроле и необычные способности к лидерству. Они распахнуты настежь, навстречу бесчисленным возможностям и смыслам, которые переводятся на язык объективных мыслительных операций и приводят к упорядоченной и своевременной деятельности. Для них жизнь раскрывается в борьбе, в споре, в схлестывании с окружающими во имя познания.

INTJ

Интровертированный Интуитивный Мыслительный Решающий

Девиз: "Все можно улучшить".

Доминирующая функция интровертная интуиция вдохновение и возможности.

Вспомогательная функция экстравертный рационализм объективные решения и структура.

Их богатый внутренний мир хранит в себе безграничные возможности, которые реализуются в виде стремления все улучшить и усовершенствовать. Слова, планы, проекты, идеи, люди все им хочется сделать лучше, чем есть в действительности. По их мнению, даже самое лучшее можно сделать еще более лучшим. Стремятся к законченности.

ENTP

Экстравертированный Интуитивный Мыслительный Воспринимающий

Девиз: "Одно увлекательное дело за другим".

Доминирующая функция экстравертная интуиция возможности и отвлеченные наблюдения.

Вспомогательная функция интровертный рационализм объективные решения.

Их изобретательность постоянно ищет применения в самых различных профессиональных и непрофессиональных сферах. Она берет начало в предрасположенности к интуиции, открывающей перед ними безграничные возможности, в сочетании с их объективной способностью к принятию решений, направленной на окружающий мир. Это приводит к тому, что все преобразуется в идеи и схемы. Их больше привлекают новые идеи, они находятся в непрерывном напряжении деятельности.

INTP

Интровертированный Интуитивный Мыслительный Воспринимающий

Характеристика: "Любовь к решению проблем".

Доминирующая функция интровертный рационализм объективные решения.

Вспомогательная функция экстравертная интуиция возможности и отвлеченные наблюдения.

Задумчивость побуждает их исследовать все, что поставляет им интуиция. Их стремление к объективности требует тщательного анализа всей информации, а их непредвзятость и подвижность обеспечивает восприимчивость к неожиданным и новым фактам, какими бы они ни были. Такая комбинация предрасположений приводит к постановке парадоксальной цели: они вечно пытаются собрать в единое целое постоянно увеличивающееся количество данных. Однако постоянный приток новых сообщений и фактов этому препятствует. И в результате все мысли, идеи и планы, как бы окончательно они ни были сформулированы, в последний момент неизбежно меняются, лишь только "новые данные" о внешних или внутренних влияниях становятся доступными для исследователя. Поэтому они находятся в постоянном напряжении.

В данной работе мы решили привести краткие характеристики типов личности, однако существуют более ёмкие и полные характеристики, которые на наш взгляд более качественно описывают полученный психотип. Причём необходимо отметить, что можно описать психотип в зависимости от того, что требует заказчик, например, какая жизненная позиция личности, на что установка, как себя будет проявлять данная личность в роли подчинённого, а как изменится на руководящей должности, в каких рабочих условиях эти качества проявляются более ярко, в чём его слабые стороны, и наконец, дать рекомендации по адаптации (самосовершенствованию) (см. источники 1, 2, 3, 4, 11, 12, 13, 14, где приводятся разные интерпретации). К сожалению, объём данной работы не позволяет привести здесь все эти материалы.

2.4 Работа с опросником MBTI

Опросник состоит из 94 пунктов, в каждом их которых респонденту предлагается выбрать один из двух (в нескольких случаях из трех) предлагаемых ответов. Часть пунктов представляет собой описание поведения человека в разных жизненных ситуациях (например: "На вечеринке Вам: а) иногда бывает скучно; б) всегда весело"). Другая часть это пара определений (например: "а) творить; б) сооружать"). Респонденту предлагается отвечать последовательно на каждый пункт, используя специальный бланк для ответов.

Каждому варианту ответов приписаны взвешенные значения (0, 1 или 2 балла). Обработка результатов представляет собой подсчет баллов для обоих полюсов каждой из шкал (то есть отдельно для E, I, S, N, T, F, J, P). Респондент, у которого, например, сумма баллов по Е выше, чем по I, классифицируется как экстраверт. То есть он большую часть времени проживает как экстраверт, предпочитая экстравертированные виды деятельности и потребности в различных сферах жизни. А предпочтение N по шкале SN предполагает, что респонденту чаще случается пользоваться интуитивным способом восприятия, чем сенсорным. Когда суммы баллов для предпочтений невелики, типологические характеристики респондента менее очевидны. В целом буква определяет направленность предпочтений, а число указывает на частоту его реализации. Таким образом, количественный показатель дает представление о том, насколько сильно выражено в поведении респондента то или иное предпочтение, но не позволяет судить о степени развитости этого предпочтения.

Формула типа состоит из четырех букв по одной букве на каждую шкалу (например, тип ESTI, INFP). Это компактный способ дать определение каждому типу. Формула типа показывает предпочтения в фиксированном порядке: первая буква E или I (экстраверсия или интроверсия), вторая буква S или N (сенсорика или интуиция), третья буква T или F (мышление или чувство), четвертая буква J или P (оценка или восприятие). Четвертая буква используется также и для определения доминантного процесса для данного типа.

Полученные результаты интерпретируются согласно описаниям.

В первой главе нашей работы мы ознакомились с типологическим опросником MBTI, типологией Майерс-Бриггс, шкалами MBTI (типологическими индикаторами) и психологическими типами, которые получаются в результате тестирования. В следующей главе мы рассмотрим дальнейшее использование данной методики в других исследованиях.

ГЛАВА 3. ТЕСТ Д. КЕЙРСИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ

3.1 Определение темперамента по методике Кирси.

«Второе рождение» модель Майерс-Бриггс получила в 1984 году, когда профессор психологии Калифорнийского государственного университета Дэйвид Уэст Кейрси опубликовал свою книгу «Please Understand Me», где использовал типологию Изабель Майерс и основанный на этой модели собственный тест – Опросник Кейрси (The Keirsey Temperament Sorter). Хотя в настоящее время Кейрси утверждает, что его понимание психотипов (измеряемое The Keirsey Temperament Sorter) и понимание психотипов Майерс-Бриггс (измеряемое MBTI) не вполне точно совпадают, в свое время именно эта книга послужила толчком к широкому распространению исходной юнгианской модели и, в конечном счете, типологии Изабель Майерс как в модифицированном, так и в первоначальном виде. Причем именно модификация Кейрси, приведшая к упрощению типологии, привела к широкому применению Юнгианской типологии в области проектного и командного менеджмента, в результате чего она и стала базовой для комплектации проектных групп и позиционирования их членов.

Д. Кейрси познакомился с типологией Майерс-Бриггс в начале восьмидесятых. Он определил себя как INTP, что стало исходной точкой его собственных построений, результатом которых стала написанная совместно с Мэрилин Бэйтс книга «Пожалуйста пойми меня» («Please Understand Me», 1984). По его собственным словам, Кейрси не понял принципов соотнесения психотипов (NT, NF, ST, SF) с тем или иным видом деятельности, в частности он не увидел различий между типами ST и SF. Вместо них он описал другие две группы (SP и SJ) и соотнес полученные группы с классическими темпераментами Гиппократа-Галена (сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик), причем это соотнесение было весьма произвольным.

В дальнейшем Кейрси стал считать выделенные им психотипы (NT, NF, SP, SJ) ядром своей концепции. Как уже было отмечено, для измерения психотипов Кейрси разработал собственную шкалу. Но, поскольку его опросник мог дать несколько иные результаты, чем тест Майерс-Бриггс, то Кейрси стал утверждать, что его модель отличается от модели Майерс-Бриггс, что и привело к его размежеванию от других последователей этой концепции. Этот спор о наличии принципиальных отличий зашел в тупик, так как обе стороны принимали за психотипы то, что изменялось их инструментами, а других критериев выделено не было.

Дэвид Кейрси и Мэрилин Бейтс предложили подход, основанный на выделении двухбуквенных сочетаний. Указанные комбинации носят название "темпераментов". Это своеобразный и достаточно результативный метод организации типов. Шестнадцать типов можно разделить на четыре темперамента (см. таблицу 6).

Таблица 6. Разделение 16 типов личности по темпераментам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| SP | SJ  | NF | NT |
| ESFP | ESFJ | ENFJ | ENTJ |
| ISFP | ISFJ | INFJ | INTJ |
| ESTP | ESTJ | ENFP | ENTP |
| ISTP | ISTJ | INFP | INTP |

Согласно Кирси и Бейтс, первым фактором, определяющим темперамент, является различие S-N. Способ получения информации о внешнем мире лежит в основе различий между людьми. Интуитивные всегда видят потенциальную сторону любого явления, а сенсорные ограничивают себя тем, что действительно существует, не думая о том, что могло бы быть.

Поэтому первая составляющая темперамента это либо S, либо N функция сбора информации. Вторая составляющая зависит от того, какова первая.

Если это Интуитивист (N), то в сборе информации преобладает понятийное и отвлеченное. Вторым, важным для темперамента, согласно Кирси и Бейтс, следует считать предрасположение, отвечающее за то, как человек оценивает полученную им информацию: объективно (Мыслительный) или субъективно (Чувствующий). Таким образом, для Интуитивиста характерны два основных темперамента NF и NT.

Если это Сенсорный (S), то в сборе информации доминирует конкретное и осязаемое. Вторым важным предрасположением будет то, что человек будет делать с этой информацией: постарается придать ей определенную систему (Решающий) или будет стараться узнать кое-что еще (Воспринимающий). Таким образом, Сенсорным свойственны два основных темперамента SJ и SP.

Таблица 7. Основные характеристики темпераментов

|  |  |
| --- | --- |
| S -конкретика | N - абстракция |
| SJ – организаторы (Эпиметей) | NF- вдохновители (Апполон) |
| \* хочет занимать свое место,\* важность членства,\* ответственность,\* отчитываемость,\* долг, \* "традиционалист",\* главное "служение". | \* стремление к росту,\* значение и смысл, \* вести других, \* сделать мир лучше,\* самореализация,\* "катализаторы",\* главное "становление". |
| SP – эффективные переговорщики (Дионисий) | NT –архитекторы систем (Прометей) |
| \* хочет спонтанности\* свобода выбора своего следующего поступка,\* воодушевление,\* действие, \* "переговорщик",\* главное "делать". | \* хочет знать,\* компетентность,\* знания,\* власть над природой,\* интеллект,\* главное "знать". |

SJ-темперамент (Эпиметей)

Процесс сбора информации Сенсорными (S) и Решающими (J) носит предельно практический и реалистический характер и хорошо организован. Они стремятся к деятельности, имеющей большое общественное значение. Они заслуживают доверия, приходят на помощь окружающим, вежливы, смелы и добродетельны. Это строгие приверженцы традиций. Они стремятся все организовывать, их жизнь подчинена порядку. Опираются на прошлый опыт (если вспомнить известный алгоритм, то ситуация становится понятной). Склонны к детализации, успешны в разработке конкретного плана.

Сильные стороны темперамента SJ:

* умение руководить,
* надежность,
* умение заботиться,
* четкое понимание, кто, где и в чем главный.

NF-темперамент (Апполон)

Для них мир полон неограниченных возможностей, которые переводятся на язык внутри- и внеличностных взаимоотношений. Это идеалисты, предрасположенные к тем видам деятельности, которые имеют общечеловеческую ценность: преподавание, гуманитарные дисциплины, юриспруденция, религия, семейная медицина. Они уверены, что самое главное это гармония чувств и отношений. Цель их жизни стремление к самобытности и подлинности.

Решения, которые принимаются этим типом людей, носят личностную окраску, а поскольку они предпочитают использовать интуицию, то их больше интересуют не имеющиеся факты, а новые возможности. Их привлекают новые проекты, вещи, которые не произошли, но которые можно сделать, новые истины, которые пока неизвестны, но могут быть познаны, или новые возможности для людей.

Сильные стороны темперамента NF:

1. исключительные способности к работе с людьми,
2. умение координировать и убеждать,
3. сильное желание помогать другим,
4. умение и желание поддерживать других в их начинаниях.

NT-темперамент (Прометей)

Информация, воспринимаемая представителями этой группы, имеет в основном обобщенную и ориентированную на потенциальные возможности форму (интуиция), но используется для принятия объективного, рационального решения (мышление). Они никогда не останавливаются на достигнутом в деле постоянного совершенствования и теоретизирования обо всем на свете. Вопрос "Почему?" возникает у них по отношению ко всему. Они бросают вызов любым авторитетам и ставят под сомнение любые источники информации. У них имеются собственные представления и критерии о "достоверности" и "компетентности", исходя из которых они и оценивают окружающих и самих себя. Они интересуются возможным, но поскольку они предпочитают мышление, то прикладывают к этим возможностям объективные и логические критерии. Их привлекает работа, где они могут проявить свои способности к анализу. Любят перспективу, умело разрабатывают стратегические линии.

Сильные стороны темперамента NT:

* умение представить себе картину в целом,
* способность к отвлеченному мышлению и составлению общего плана,
* умение разобраться во внутренней логике и принципах функционирования самых различных систем и организаций.

SP-темперамент (Дионисий)

В сборе информации представители данного темперамента практичны и реалистичны, но качества Воспринимающего привносят в этот процесс элемент случайности и изменчивости. Реалистическая основа этого темперамента ориентирует их на происходящее здесь и теперь, а восприимчивость делает готовыми к любым неожиданностям. Живут текущим моментом, действием. Отдают предпочтение профессиям, в которых не надо долго ждать осязаемых результатов. Для них каждая, даже повседневная, ситуация представляется новой, и они ищут ее решения, являясь генераторами идей.

Сильные стороны темперамента SP:

* практицизм,
* умение вникнуть в проблему и решить ее, если она имеет отношение к текущему моменту,
* изобретательность,
* особое чутье к насущным потребностям.

В каждом из 16 психологических портретов один из таких типов темперамента заложен обязательно.

Мы намеренно не рассматриваем в этой главе подробно 16 типов, так как данному вопросу было уже уделено достаточно времени в предыдущей главе.

Шестнадцать психотипов Майерс-Бриггс были удобны для диагностики тонких индивидуальных различий в ходе психологического консультирования, в частности для прогноза совместимости и источников противоречий между людьми. Эта модель породила несколько самостоятельных ветвей, например, развиваемую соционикой модель взаимосвязи между типами, основанную на идеях Аушры Аугусты (Аугустинавичюте) из Литвы. Однако для формирования групп такой подход был избыточен, поскольку объяснительная модель становилась чрезмерно громоздкой и даже опытные инструктора могли время от времени испытывать затруднения в трактовке смежных портретов, например ISTJ и ISFJ (см. Таблицу 8). Кейерси же объединил четверки схожих с точки зрения командной роли портретов в единые категории и, за более чем двадцать лет работы, детально описал их.

Таблица 8. Модель Майерс-Бриггс: командная роль различных психотипов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип Майерс-Бриггс / Кейрси / Прототип | Сильные стороны | Потенциальные сложности |
| ENFJ / Pedagogue (Наставник) / Гамлет (5%). Активно, иногда агрессивно участвует в развитии других.  | способен активизировать и вдохновлять других; стремится к консенсусу; способствует выработке общего видения.  | слишком разговорчив; чрезмерно склонен избегать конфликтов; принимает критику близко к сердцу.  |
| INFJ / Author (Писатель) / Достоевский (2%). Влияет на окружение и других, сложная личность.  | понимает групповую динамику и влияет на нее; ищет точки согласия; поддерживает гармонию и кооперацию.  | не склонен критиковать или выражать несогласие даже, если необходимо; ошибается в фактах.  |
| ENFP / Journalist(Журналист) / Гексли (5%).Считает, что жизнь – это волнующая драма, мотивирует других, любит многообразие.  | способен катализировать изменения; способен включать других людей в разработку идей; формирует командный дух.  | может отвлечься от сути дела и потерять мысль; слишком разговорчив; склонен к участию в нескольких проектах одновременно.  |
| INFP / Questor(Лирик) / Есенин (2%).Спокойный и приятный. Создает систему внутренних ценностей и четко следует ей.  | способствует выработке общего видения; генерирует творческие и инновационные идеи; формирует командный дух.  | склонен к идеализму; тратит много времени на размышления; не склонен критиковать или выражать несогласие даже, если необходимо.  |
| ENTJ / Field Marshall (Полевой командир) / Дж.Лондон (5%). Стремится руководить, принимать ответственность, занимать посты.  | концентрируется на задаче и решении требуемого качества в срок; не склонен отвлекаться; склонен к анализу и критическому мышлению.  | склонен доминировать; не принимает во внимание чувства и эмоции других людей; может принимать слишком быстрые решения.  |
| INTJ / Scientist (Ученый) / Робеспьер (1%).Наиболее самоуверенный и прагматичный, разрабатывает прикладные приложения теорий.  | подвергает сомнению устоявшиеся истины; обеспечивает понимание основных принципов; выстраивает направления деятельности.  | не склонен делегировать полномочия; проявляет пренебрежительность к менее компетентным; может не принимать в расчет действительность. |
| ENTP / Inventor (Выдумщик) / Дон-Кихот (5%).Энтузиаст, проявляет интерес ко всему новому.  | подвергает сомнению устоявшиеся истины; обеспечивает включение компетентных людей разрешает нерешаемое.  | инициирует слишком много проектов; ошибается в фактах; перекладывает рутинную работу на других.  |
| INTP / Architect (Созидатель) / Бальзак (1%). Точен в мышлении и речи, видит противоречия, стремится понять  | склонен к анализу и критическому мышлению; концентрируется на главном, на сути вопроса, объективен.  | уходит в поиск ошибок, может затягивать принятие решений; верен своим принципам в ущерб отношениям.  |

Здесь мы бы хотели обязательно подчеркнуть, что из-за того, что исходные материалы являются англоязычными, то во многих источниках появляются разночтения в названиях полученных композиций. Мы хотим привести здесь все встречаемые названия для того, чтобы в последующих работах, при работе с литературой (а также при интерпретировании) не создавалась ситуация путаницы.

ENFJ – Наставник, Педагог;

ENFP – Советчик, Журналист;

ENTJ – Предприниматель, Фельдмаршал, Полевой командир;

ENTP – Искатель, Изобретатель;

ESFJ – Энтузиаст, Коммерсант, Торговец;

ESFP – Политик, Гостеприимный хозяин, Тамада;

ESTJ – Администратор;

ESTP – Маршал, Игрок, Антерпренёр;

INFJ – Гуманист, Писатель, Предсказатель;

INFP – Лирик, Философ, Романтик;

INTJ – Аналитик, Учёный, Исследователь;

INTP – Критик, Архитектор;

ISFJ – Хранитель, Хранитель традиций, Консерватор;

ISFP – Посредник, Художник;

ISTJ – Инспектор, Опекун;

ISTP – Мастер.

Необходимо понимать, что это не профессии, которыми могли бы заниматься тестируемые, а названия социальных типов, которые получаются в результате прохождения теста.

3.2 Процедура работы с опросником и обработка информации

Опросник насчитывает 70 вопросов и позволяет оценить выраженность следующих четырех измерений личности (SP, SJ, NF и NT), а также принадлежность респондента к одному из 16 личностных типов. Помимо названия психологического портрета в опроснике выделяются показатели яркости. Яркость - это степень выраженности каждой составляющей психологического портрета. Психологический портрет задается четырьмя буквами (E\I, S\N, T\F, J\P) Им соответствуют четыре пары качеств:

Экстраверты (Е) и интроверты (I)

Ощущающие (S) и интуитивные (N)

Мыслящие (Т) и чувствующие (F)

Рассудительные (J) и воспринимающие (Р)

Показатель яркости говорит о выраженности того или иного качества в каждой паре. Значение яркости от 1 до 3 свидетельствует о низком уровне проявления данного качества. Яркость 4-8 - средний уровень. Яркость 9-10 - очень высокая степень проявления качества. Чем выше яркость качеств психологического типа, тем точнее будет описание типа. Сумма яркостей четырех пар качеств называется сигмой, которая изменяется от 0 до 40. Принято считать, что люди с сигмой от 0 до 19 обладают слабо выраженным психологическим типом. Сигма от 20 до 40 свидетельствует о высоком уровне соответствия своему психологическому портрету.

Испытуемым необходимо

* прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями.
* выбрать то продолжение, которое свойственно в большинстве жизненных ситуации.
* вписать знак (+) в соответствующем квадрате регистрационного листа (он помещен после текста опросника) (см. Приложение 4).

Алгоритм обработки полученных данных

1. Обратите внимание, что все пары клеток в регистрационном листе уложены в 7 вертикальных столбцов.
2. Подсчитайте количество знаков + в каждом столбце .
3. Полученную сумму букв «а» в столбце 1 впишите в клетку под буквой «E».
4. Сумма букв «б» в 1 столбце записывается в клетку под буквой «I».
5. В колонках 2-7 с полученными числами суммами надо действовать следующим образом: сложить попарно Σа2 и Σа3, Σа4 и Σа5, Σа6 и Σа7, Σб2 и Σб3, Σб4 и Σб5, Σб6 и Σб7 и полученные числовые значения впишите в соответствующие клеточки под этими суммами.
6. Дальнейшая работа связана с анализом полученных числовых значений по четырем парам чисел. Из каждой пары полученных сумм необходимо выбрать большую.
7. Таким образом, получается композиция из четырёх условных буквенных обозначений. Эта композиция свидетельствует об особенностях личностных качеств человека.

ГЛАВА 4. Экспериментальная часть

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ТИПОЛОГИЧЕСКИХ ОПРОСНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ТИПОВ И ТЕМПЕРАМЕНТОВ У СОТРУДНИКОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА В ОРГАНИЗАЦИИ «ЭНЕРГОМИР»

Для выявления типологических характеристик личности использовались методики «Типологический опросник Майерс - Бриггс MBTI и "Темперамент и психологический портрет" Д. Кейрси.

В исследовании принимали участие 10 человек (7 мужчин и 3 женщин), сотрудники высшего звена в организации «Энергомир», которые были протестированы по методикам Майерс-Бриггс и Д.Кейрси.

Перед нами была поставлена задача выявить, к каким социальным типам они относятся, к какому типу темперамента они относятся, какими личностными качествами обладают представители данной организации, соответствуют ли эти качества предъявляемым требованиям к ним на работе.

В результате тестирования мы получили следующие данные:

Александр А., 28 лет, администратор автопарка

Тип личности: ENFJ (''Педагог''). Яркость по шкалам: E=2; N=2; F=2; J=2; Суммарная яркость: 8

NF - темперамент (''Аполлон'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЭИЭ - Этико-Интуитивный Экстраверт - Гамлет (''Наставник'').

Наталья Б., 23 года, бухгалтер

Тип личности: ENFJ (''Педагог''). Яркость по шкалам: E=4; N=1; F=1; J=4; Суммарная яркость: 10

NF - темперамент (''Аполлон'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЭИЭ - Этико-Интуитивный Экстраверт - Гамлет (''Наставник'')

Максим К., 34г., прораб

Тип личности: ESTJ (''Администратор''). Яркость по шкалам: E=4; S=1; T=2; J=6; Суммарная яркость: 13

SJ - темперамент (''Эпиметей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЛСЭ - Логико-Сенсорный Экстраверт - Королев (''Администратор'').

Александр К., 22 года, прораб

Тип личности: ISTJ (''Опекун''). Яркость по шкалам: S=2; T=2; J=6; Суммарная яркость: 10

SJ - темперамент (''Эпиметей'')

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс:ЛСИ - Логико-Сенсорный Интроверт - Горький (''Инспектор'').

Игорь К., 34 года, мастер

Тип личности: ISFJ (''Консерватор''). Яркость по шкалам: S=7; J=4; Суммарная яркость: 11

SJ - темперамент (''Эпиметей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЭСИ - Этико-Сенсорный Интроверт - Драйзер (''Хранитель'').

Владислав К., 22 года, сметчик

Тип личности: ESFP (''Тамада''). Яркость по шкалам: E=2; S=3; F=1; P=3; Суммарная яркость: 9.

SP - темперамент (''Дионис'')

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: СЭЭ - Сенсорно-Этический Экстраверт - Цезарь (''Политик'').

Дмитрий К., 28 лет, директор

Тип личности: ESTJ (''Администратор''). Яркость по шкалам: E=8; S=7; T=3; J=5; Суммарная яркость: 23

SJ - темперамент (''Эпиметей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЛСЭ - Логико-Сенсорный Экстраверт - Королёв (''Администратор'')

Алла Л., 40 лет, бухгалтер.

Тип личности: ENTJ (''Фельдмаршал''). Яркость по шкалам: E=2; T=2; J=4; Суммарная яркость: 8.

NT – темперамент (''Прометей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЛИЭ - Логико-Интуитивный Экстраверт - Дж. Лондон (''Предприниматель'').

Мещеряков Владимир, 30 лет, прораб

Тип личности: ESFJ («Коммерсант»). Яркость по шкалам: E=6; S=1; F=2; J=4; Суммарная яркость: 13

SJ - темперамент (''Эпиметей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс: ЭСЭ - Этико-Сенсорный Экстраверт - Гюго (''Энтузиаст'').

Параконная Наталья, 28 лет, инженер ПТО

Тип личности: ISFJ (''Консерватор''). Яркость по шкалам: I=4; S=4; F=6; J=8; Суммарная яркость: 22

SJ - темперамент (''Эпиметей'').

Соответствие социальному типу по Майерс-Бриггс:ЭСИ - Этико-Сенсорный Интроверт - Драйзер (''Хранитель'').

На основании полученных данных мы сделали расширенную интерпретацию, которую невозможно здесь привести по причине ограниченности объема работы.

Полученные данные мы свели в таблицы для получения облегчения обработки информации.

Таблица 9. Полученные результаты по социальному типированию

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип личности | Личностные качества | Профессионально важные качества | Испытуемые |
| АдминистраторESTJ | Чувство долга, рациональность, последовательность, целеустремлённость, организованность, практичность | Плановость работы, надёжность, исполнительность, умение выполнять роли подчинённого и руководителя | Дмитрий К., Максим. К |
| Фельдмаршал,ПредпринимательENTJ | Логичность, последовательность, энергичность, самоуверенность | Склонность к поиску закономерностей, схем, моделей различных технологий, ориентируется на карьеру, работоспособность. | Алла Л. |
| Педагог, НаставникENFJ | Хорошая память, хорошее внимание, человек настроения, оптимизм, жизнерадостность, творческая направленность. | Организаторские способности, ответственность, хорошо понимает детей | Наталья Б., Александр А. |
| Консерватор, ХранительISFJ | Спокойствие, сдержанность, хозяйственность, пунктуальность, самоуверенность, чувство долга | Тщательность в работе, организованность, плановость, предпочитает чёткие цели, ответственность, практичность. | Наталья П., Игорь К. |
| Опекун, инспекторISTJ | Сдержанность, замкнутость, спокойствие, пунктуальность, логичность, рациональность, упрямство. | Надёжность, хорошая память, требовательность, обязательность | Александр К. |
| Коммерсант, торговец,энтузиастESFJ | Здравомыслие, житейская сметливость, жизнерадостность, оптимизм | Практичность, способность извлекать пользу из любых ситуаций, коммерческие способности | Владимир М. |
| Тамада, гостеприимный хозяин, политикESFP  | Оптимизм, уверенность, щедрость, открытость, добродушие, чёткость житейских принципов | Практичность, знание человеческой натуры. | Владислав К. |

Таблица 10. Полученные результаты по определению типа темперамента

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NF - темперамент ("Аполлон") | стремление к росту, значение и смысл, вести других, сделать мир лучше, самореализация, "катализаторы", главное "становление". | Александр А., Наталья Б. |
| SJ - темперамент ("Эпиметей") | хочет занимать свое место, важность членства, ответственность, отчитываемость, долг, "традиционалист", главное "служение". | Дмитрий К., Максим К., Александр К., Игорь К., Владимир М., Наталья П. |
| SP - темперамент (''Дионис'') | хочет спонтанности, свобода выбора своего следующего поступка, воодушевление, действие, "переговорщик", главное "делать". | Владислав К. |
| NT - темперамент (''Прометей'') | хочет знать, компетентность, знания, власть над природой, интеллект, главное "знать". | Алла Л. |

Сводная таблица двух полученных результатов

Таблица 11

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | SJ | NF | SP | NT | итого |
| АдминистраторESTJ | Дмитрий А, Максим К., |  |  |  | 2 |
| ХранительISFJ | Игорь И.,Наталья П. |  |  |  | 2 |
| ОпекунISTJ | Александр К. |  |  |  | 1 |
| КоммерсантESFJ | Владимир М. |  |  |  |  |
| ПедагогENFJ |  | Наталья Б., Александр А. |  |  | 2 |
| ТамадаESFP |  |  | Владислав К. |  | 1 |
| ФельдмаршалENTJ |  |  |  | Алла. Л. | 1 |
| Итого | 6 | 2 | 1 | 1 |  |

В связи с тем, что у нас в исследовании принимали участие только 10 человек, мы не можем делать никаких статистических выводов. Единственно, что ярко проявилось, так это то, что в распределении типов темперамента преобладают лица сенсорного планирующего типа SJ, которые характеризуются исполнительностью и запланированностью: 6чел. из 10. Что интересно, в своей книге «Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живём, работаем и любим» Отто Крегер и Дженет Тьюсон предположили, что люди либо объединяются по определённой принадлежности к определенному типу, либо их выбирает работодатель, основываясь на своих предпочтениях того либо иного типа. Подтверждение сказанного мы здесь увидели, можно с уверенностью сказать, что в руководящую группу входят практически все с одним и тем же темпераментом, что, скорее всего, помогает плодотворному взаимодействию и избеганию конфликтов. Однако, если бы в их команде не присутствовали представители других темпераментов, произошёл бы либо «застой», либо нагнетание конфликтной ситуации.

Хочется отметить, что только у двух человек суммарная яркость (сигма) была ярко выражена (22 и 23), у остальных же она слабо выражена. Однако яркость по некоторым отдельным шкалам все же была чаще всего среднего или высшего уровня, что нам ещё раз указывает на то, что при интерпретации теста необходимо тщательно подходить к анализу полученных результатов, учитывая различия в проявлении тех или других характеристик личности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема выбора профессии всегда стояла перед людьми. Осуществляя этот выбор, каждый человек на что-то ориентируется: на внешние атрибуты профессии или на свои возможности и способности, которые зависят от личностных характеристик, поэтому эта тема актуальна не только для человека, но и для психологии.

Человек реализует себя в течение всей своей жизни и основными сферами его самореализации являются в первую очередь профессиональная деятельность и личная жизнь. Становление человека является долгим социальным проектом, от успешности реализации которого зависит не только жизнь отдельных людей, но и процветание страны и человечества в целом. На что ориентируется человек, выбирая ту или иную профессию: на внешние атрибуты профессии, на свои возможности и способности, которые зависят от личностных характеристик каждого человека, вопрос непростой.

Сделать социально и глубоко личностный выбор в профессиональном самоопределении - задача не из легких, поэтому важно знать, какими профессиональными качествами обладаешь, чтобы самоактуализироваться. Правильный выбор профессии позволяет реализовать свой творческий потенциал, избежать разочарования.

Перед психологией стоит вопрос подбора профориентационных методик, которые могли бы помочь человеку в этом выборе. Данные, которые необходимо учитывать при выборе профессии и планировании профессиональной карьеры, - это в первую очередь психологические особенности человека.

Такие данные мы можем получить в результате тестирования людей типологическим опросником Майерс-Бриггс (в котором можно отнести испытуемого к одному из 16 типов личности) и тестом Кейрси для определения социального типа (в котором также определяется и темперамент испытуемого).

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что выбранные нами социально-психологические типологии предоставляют специалистам большие возможности. Индикатор типов MBTI имеет высокую прогностическую ценность, однако он сложен в интерпретации. В то время как тест Кейрси позволяет быстрее провести тестирование, а также выявить дополнительно тип темперамента, что в свою очередь дополняет характеристику испытуемого. Это дает нам возможность более точно дифференцировать испытуемых, так как типы темперамента выявляют дополнительные качества личности.

Выявляя предрасположенности человека, данные методики позволяют делать прогноз относительно поведения человека в разных ситуациях и, таким образом, решать задачи профориентации и профотбора. Использование типологического подхода позволяет упорядочить информацию.

В связи с тем, что у нас в исследовании принимали участие только 10 человек, мы не можем делать никаких статистических выводов или выявить какую-либо тенденцию к преобладанию того или иного типа у сотрудников руководящего состава. Единственно, что ярко проявилось, так это то, что в распределении типов темперамента преобладают лица сенсорного планирующего типа SJ, которые характеризуются исполнительностью и запланированностью: 6чел. из 10. В своей книге «Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живём, работаем и любим» Отто Крегер и Дженет Тьюсон предположили, что люди либо объединяются по определённой принадлежности к определенному типу, либо их выбирает работодатель, основываясь на своих предпочтениях того либо иного типа. Подтверждение сказанного мы здесь увидели, можно с уверенностью сказать, что в руководящую группу входят практически все с одним и тем же темпераментом, что, скорее всего, помогает плодотворному взаимодействию и избеганию конфликтов. Однако, если бы в их команде не присутствовали представители других темпераментов, произошёл бы либо «застой», либо нагнетание конфликтной ситуации.

Хочется отметить, что только у двух человек суммарная яркость (сигма) была ярко выражена (22 у мастера бригадной группы и 23 у директора), у остальных же она слабо выражена. Однако у остальных яркость по некоторым отдельным шкалам все же была чаще всего среднего или высшего уровня, что нам ещё раз указывает на то, что при интерпретации теста необходимо тщательно подходить к анализу полученных результатов, учитывая различия в проявлении тех или других характеристик личности.

Подытоживая, хочется высказать собственное мнение и мнение испытуемых: тесты очень ярко и объёмно раскрыли их типы личности, что соответствует действительности. Директор организации, где проводилось тестирование, сказал, что после того, как сотрудники прошли данный тест, для него многое прояснилось, теперь он будет организовывать работу, опираясь на полученные данные и рекомендации.

Однако касательно валидности данных тестов до сих пор не угасают споры. В США в профориентации пользуются только этими тестами, считая их самыми точными. У нас же признают данные тесты немногие, допуская степень валидности 30%. Мы намерены и далее работать в данном направлении, практиковать изученные методики, собирать материалы, разрабатывать теорию.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК МАЙЕРС-БРИГГС

Инструкция

На эти вопросы нет "правильных" или "неправильных" ответов. Ваши ответы помогут Вам увидеть, как Вы обычно смотрите на вещи и что Вы делаете, когда нужно принять решение. Зная свои предпочтения, узнавая о предпочтениях других людей, Вы сможете выявить свои сильные стороны, понять, какая работа доставляет Вам удовольствие и как люди с различными предпочтениями могут взаимодействовать друг с другом.

Внимательно читайте каждый вопрос и отмечайте свой ответна специальном бланке, обводя в кружок букву выбранного Вами варианта ответа.

Не делайте никаких пометок в тексте опросника!

Не думайте подолгу над вопросами, давайте первый ответ, который приходит Вам в голову.

Опросник содержит два типа вопросов. В первом типе Вам необходимо выбрать, какой из вариантов ответа больше совпадает с тем, что Вы обычно чувствуете или делаете. Во втором типе Вам нужно определить, какое слово в паре Вам больше нравится. Ориентируйтесь на значение слова, а не на то, как оно выглядит.

1. Обычно Вы:

а) общительны; б) довольно сдержанны и спокойны.

2. Если бы Вы были преподавателем, какой курс Вы бы предпочли:

а) построенный на изложении фактов; б) включающий в себя изложение теорий.

3. Вы чаще позволяете:

а) своему сердцу управлять разумом; б) своему разуму управлять сердцем.

4. Когда Вы отправляетесь куда-то на весь день, Вы:

а) планируете, что и когда будете делать; б) уходите без определенного плана.

5. Находясь в компании, Вы обычно:

а) присоединяетесь к общему разговору; б) беседуете время от времени с кем-то одним.

6. Вам легче поладить с людьми:

а) имеющими богатое воображение; б) реалистичными.

7. Более высокой похвалой Вы считаете слова:

а) душевный человек; б) последовательно рассуждающий человек.

8. Вы предпочитаете:

а) заранее договариваться о встречах, вечеринках и т.п.;

б) иметь возможность в последний момент решать, как развлечься.

9. В большой компании чаще:

а) Вы представляете людей друг другу; б) Вас знакомят с другими.

10. Вас скорее можно назвать:

а) человеком практичным; б) выдумщиком.

11. Обычно Вы:

а) цените чувства больше, чем логику; б) цените логику больше, чем чувства.

12. Вы чаще добиваетесь успеха:

а) действуя в непредсказуемой ситуации, когда нужно быстро принимать решения;

б) следуя тщательно разработанному плану.

13. Вы предпочитаете:

а) иметь несколько близких, верных друзей;

б) иметь дружеские связи с самыми разными людьми.

14. Вам больше нравятся люди, которые:

а) следуют общепринятым нормам и не привлекают к себе внимания;

б) настолько оригинальны, что им все равно, обращают на них внимание или нет.

15. На Ваш взгляд самый большой недостаток быть:

а) бесчувственным; б) неблагоразумным.

16. Следование какому-либо расписанию:

а) привлекает Вас; б) сковывает Вас.

17. Среди своих друзей Вы:

а) позже других узнаете о событиях в их жизни; б) обычно знаете массу новостей о них.

18. Вы бы предпочли иметь среди своих друзей человека, который:

а) всегда полон новых идей; б) трезво и реалистично смотрит на мир.

19. Вы предпочли бы работать под началом человека, который:

а) всегда добр; б) всегда справедлив.

20. Мысль о том, чтобы составить список дел на выходные:

а) Вас привлекает; б) оставляет Вас равнодушным; в) угнетает Вас.

21. Вы обычно:

а) можете легко разговаривать практически с любым человеком в течение любого времени;

б) можете найти тему для разговора только с немногими людьми и только в определенных ситуациях.

22. Когда Вы читаете для своего удовольствия, Вам нравится:

а) необычная, оригинальная манера изложения;

б) когда писатели четко выражают свои мысли.

23. Вы считаете, что более серьезный недостаток:

а) быть слишком сердечным; б) быть недостаточно сердечным.

24. В своей повседневной работе:

а) Вам больше нравятся критические ситуации, когда Вам приходится работать в условиях дефицита времени;

б) ненавидите работать в жестких временных рамках;

в) обычно планируете свою работу так, чтобы Вам хватило времени.

25. Люди могут определить область Ваших интересов:

а) при первом знакомстве с Вами; б) лишь тогда, когда узнают Вас поближе.

26. Выполняя ту же работу, что и многие другие люди, Вы предпочитаете:

а) делать это традиционным способом; б) изобретать свой собственный способ.

27. Вас больше волнуют:

а) чувства людей; б) их права.

28. Когда Вам нужно выполнить определенную работу, Вы обычно:

а) тщательно организовываете все перед началом работы;

б) предпочитаете выяснять все необходимое в процессе работы.

29. Обычно Вы:

а) свободно выражаете свои чувства; б) держите свои чувства при себе.

30. Вы предпочитаете:

а) быть оригинальным; б) следовать общепринятым нормам.

31. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) кроткий; б) настойчивый.

32. Когда Вам необходимо что-то сделать в определенное время, Вы считаете, что:

а) лучше планировать все заранее;

б) несколько неприятно быть связанным этими планами.

33. Можно сказать, что Вы:

а) более восторженны по сравнению с другими людьми;

б) менее восторженны, чем большинство людей.

34. Более высокой похвалой человеку будет признание:

а) его способности к предвидению; б) его здравого смысла.

35. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) мысли; б) чувства.

36. Обычно:

а) Вы предпочитаете все делать в последнюю минуту;

б) для Вас откладывать все до последней минуты это слишком большая нервотрепка.

37. На вечеринках Вам:

а) иногда становится скучно; б) всегда весело.

38. Вы считаете, что более важно:

а) видеть различные возможности в какой-либо ситуации;

б) воспринимать факты такими, какие они есть.

39. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) убедительный; б) трогательный.

40. Считаете ли Вы, что наличие стабильного повседневного распорядка:

а) очень удобно для выполнения многих дел; б) тягостно, даже когда это необходимо.

41. Когда что-то входит в моду, Вы обычно:

а) одним из первых испробуете это; б) мало этим интересуетесь.

42. Вы скорее:

а) придерживаетесь общепринятых методов в работе;

б) ищете, что еще неверно, и беретесь за неразрешенные проблемы.

43. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) анализировать; б) сопереживать.

44. Когда Вы думаете о том, что надо сделать какое-то не очень важное дело или купить какую-то мелкую вещь, Вы:

а) часто забываете об этом и вспоминаете слишком поздно;

б) записываете это на бумаге, чтобы не забыть;

в) всегда выполняете это без дополнительных напоминаний.

45. Узнать, что Вы за человек:

а) довольно легко; б) довольно трудно.

46. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) факты; б) идеи.

47. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) справедливость; б) сочувствие.

48. Вам труднее приспособиться:

а) к однообразию; б) к постоянным переменам.

49. Оказавшись в затруднительной ситуации, Вы обычно:

а) переводите разговор на другое; б) обращаете все в шутку;

в) спустя несколько дней думаете, что Вам следовало сказать.

50. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) утверждение; б) идея.

51. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) сочувствие; б) расчетливость.

52. Когда Вы начинаете какое-то большое дело, которое займет у Вас неделю, Вы:

а) составляете сначала список того, что нужно сделать и в каком порядке;

б) сразу беретесь за работу.

53. Вы считаете, что Вашим близким известны Ваши мысли:

а) достаточно хорошо; б) лишь тогда, когда Вы намеренно сообщаете о них.

54. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) теория; б) факт.

55. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) выгода; б) благодеяние.

56. Выполняя какую-либо работу, Вы обычно:

а) планируете работу таким образом, чтобы закончить с запасом времени;

б) в последний момент работаете с наивысшей производительностью.

57. Будучи на вечеринке, Вы предпочитаете:

а) активно участвовать в развитии событий;

б) предоставляете другим развлекаться, как им хочется.

58. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) буквальный; б) фигуральный.

59. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) решительный; б) преданный.

60. Если в выходной утром спросят, что Вы собираетесь сделать в течение дня, Вы:

а) сможете довольно точно ответить;

б) перечислите вдвое больше дел, чем сможете сделать;

в) предпочтете не загадывать заранее.

61. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) энергичный; б) спокойный.

62. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) образный; б) прозаичный.

63. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) неуступчивый; б) добросердечный.

64. Однообразие повседневных дел кажется Вам:

а) спокойным; б) утомительным.

65. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) сдержанный; б) разговорчивый.

66. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) производить; б) создавать.

67. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) миротворец; б) судья.

68. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) запланированный; б) внеплановый.

69. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) спокойный; б) оживленный.

70. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) благоразумный; б) очаровательный.

71. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) мягкий; б) твердый.

72. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) методичный; б) спонтанный.

73. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) говорить; б) писать.

74. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) производство; б) планирование.

75. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) прощать; б) дозволять.

76. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) систематический; б) случайный.

77. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) общительный; б) замкнутый.

78. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) конкретный; б) абстрактный.

79. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) кто; б) что.

80. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) импульс; б) решение.

81. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) вечеринка; б) театр.

82. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) сооружать; б) изобретать.

83. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) некритичный; б) критичный.

84. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) пунктуальный; б) свободный.

85. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) основание; б) вершина.

86. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) осторожный; б) доверчивый.

87. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) переменчивый; б) неизменный.

88. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) теория; б) практика.

89. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) соглашаться; б) дискутировать.

90. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) дисциплинированный; б) беспечный.

91. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) знак; б) символ.

92. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) стремительный; б) тщательный.

93. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) принимать; б) изменять.

94. Какое слово из пары (А или Б) Вам больше нравится:

а) известный; б) неизвестный.

Приложение 2

БЛАНК ОТВЕТОВ ТИПОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСНИКА МВTI

Ф. И. О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пол \_м\_(ж)\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| E - I | S - N | T - F | J - P |
| NN |  | E | I | NN |  | S | N | NN |  | T  | F | NN |  | J |  P |
| 1 | аб |  |  | 2 | аб |  |  | 3 | аб |  |  | 4 | аб |  |  |
| 5 | аб |  |  | 6 | аб |  |  | 7 | аб |  |  | 8 | аб |  |  |
| 9 | аб |  |  | 10 | аб |  |  | 11 | аб |  |  | 12 | аб |  |  |
| 13 | аб |  |  | 14 | аб |  |  | 15 | аб |  |  | 16 | аб |  |  |
| 17 | аб |  |  | 18 | аб |  |  | 19 | аб |  |  | 20 | абв |  |  |
| 21 | аб |  |  | 22 | аб |  |  | 23 | аб |  |  | 24 | абв |  |  |
| 25 | аб |  |  | 26 | аб |  |  | 27 | аб |  |  | 28 | аб |  |  |
| 29 | аб |  |  | 30 | аб |  |  | 31 | аб |  |  | 32 | аб |  |  |
| 33 | аб |  |  | 34 | аб |  |  | 35 | аб |  |  | 36 | аб |  |  |
| 37 | аб |  |  | 38 | аб |  |  | 39 | аб |  |  | 40 | аб |  |  |
| 41 | аб |  |  | 42 | аб |  |  | 43 | аб |  |  | 44 | абв |  |  |
| 45 | аб |  |  | 46 | аб |  |  | 47 | аб |  |  | 48 | аб |  |  |
| 49 | абв |  |  | 50 | аб |  |  | 51 | аб |  |  | 52 | аб |  |  |
| 53 | аб |  |  | 54 | аб |  |  | 55 | аб |  |  | 56 | аб |  |  |
| 57 | аб |  |  | 58 | аб |  |  | 59 | аб |  |  | 60 | абв |  |  |
| 61 | аб |  |  | 62 | аб |  |  | 63 | аб |  |  | 64 | аб |  |  |
| 65 | аб |  |  | 66 | аб |  |  | 67 | аб |  |  | 68 | аб |  |  |
| 69 | аб |  |  | 70 | аб |  |  | 71 | аб |  |  | 72 | аб |  |  |
| 73 | аб |  |  | 74 | аб |  |  | 75 | аб |  |  | 76 | аб |  |  |
| 77 | аб |  |  | 78 | аб |  |  | 79 | аб |  |  | 80 | аб |  |  |
| 81 | аб |  |  | 82 | аб |  |  | 83 | аб |  |  | 84 | аб |  |  |
|  |  |  |  | 85 | аб |  |  | 86 | аб |  |  | 87 | аб |  |  |
|  |  |  |  | 88 | аб |  |  | 89 | аб |  |  | 90 | аб |  |  |
|  |  |  |  | 91 | аб |  |  |  |  |  |  | 92 | аб |  |  |
|  |  |  |  | 93 | аб |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 94 | аб |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  | Итого: |  |  | Итого: |  |  | Итого: |  |  |
| Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  |

ТИП:

Приложение 3

КЛЮЧ К ОПРОСНИКУ МВTI

Ф. И. О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пол \_м\_(ж)\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| E - I | S - N | T - F | J - P |
| NN |  | E | I | NN |  | S | N | NN |  | T  | F | NN |  | J |  P |
| 1 | аб | 2 | 2 | 2 | аб | 2 | 2 | 3 | аб | 1(2) | 2(1) | 4 | аб | 2 | 2 |
| 5 | аб | 1 | 2 | 6 | аб | 1 | 2 | 7 | аб | 2(2) | 1(1) | 8 | аб | 2 | 1 |
| 9 | аб | 2 | 2 | 10 | аб | 2 | 2 | 11 | аб | 2 | 2 | 12 | аб | 1 | 1 |
| 13 | аб | 2 | 1 | 14 | аб | 1 | 2 | 15 | аб |  | 2 | 16 | аб | 2 | 2 |
| 17 | аб | 2 | 1 | 18 | аб | 2 | 1 | 19 | аб |  | 2(1) | 20 | абв | 1 | 11 |
| 21 | аб | 2 | 2 | 22 | аб | 1 |  | 23 | аб | 1 |  | 24 | абв | 1 | 1 |
| 25 | аб | 1 | 1 | 26 | аб | 1 | 1 | 27 | аб | 2(1) |  | 28 | аб | 1 | 2 |
| 29 | аб | 1 |  | 30 | аб | 1 |  | 31 | аб | 2 | 1 | 32 | аб | 1 | 1 |
| 33 | аб | 1 | 1 | 34 | аб | 1 | 2 | 35 | аб | 2(2) | 1(2) | 36 | аб | 1 | 1 |
| 37 | аб | 2 | 1 | 38 | аб | 1 |  | 39 | аб | 2 | 1(2) | 40 | аб |  | 12 |
| 41 | аб |  | 2 | 42 | аб | 2 |  | 43 | аб | 1(2) | 2 | 44 | абв | 1 | 1 |
| 45 | аб | 1 | 2 | 46 | аб | 2 | 1 | 47 | аб | 1 | 2 | 48 | аб | 1 | 1 |
| 49 | абв | 1 | 2 | 50 | аб | 2 | 1 | 51 | аб | 2 | 1 | 52 | аб | 2 | 1 |
| 53 | аб | 1 | 1 | 54 | аб | 1 | 2 | 55 | аб | 1 | 1 | 56 | аб |  | 1 |
| 57 | аб | 1 | 2 | 58 | аб | 1 | 1 | 59 | аб | 1 | 2(1) | 60 | абв |  | 11 |
| 61 | аб | 1 | 2 | 62 | аб | 2 |  | 63 | аб | 2 |  | 64 | аб | 1 |  |
| 65 | аб | 2 | 1 | 66 | аб | 2 |  | 67 | аб | 2 |  | 68 | аб | 2 | 2 |
| 69 | аб | 1 | 1 | 70 | аб | 2 |  | 71 | аб | 2 |  | 72 | аб | 2 | 2 |
| 73 | аб |  | 1 | 74 | аб | 1 | 1 | 75 | аб | 2 |  | 76 | аб | 2 | 2 |
| 77 | аб | 1 | 1 | 78 | аб | 1 | 2 | 79 | аб | 1 |  | 80 | аб | 1 | 2 |
| 81 | аб | 1 |  | 82 | аб | 2 | 1 | 83 | аб | 1 | 1 | 84 | аб | 1 | 1 |
|  |  |  |  | 85 | аб |  | 2 | 86 | аб | 2 |  | 87 | аб | 1 |  |
|  |  |  |  | 88 | аб |  | 2 | 89 | аб |  | 1 | 90 | аб | 2 | 1 |
|  |  |  |  | 91 | аб | 1 |  |  |  |  |  | 92 | аб |  | 1 |
|  |  |  |  | 93 | аб | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 94 | аб | 1 | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  | Итого: |  |  | Итого: |  |  | Итого: |  |  |
| Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  | Предпо-чтение |  |

ТИП:

Приложение 4

ТЕСТ Д.КЕЙРСИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА ЛИЧНОСТИ

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_

КОМПАНИЯ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция по работе с опросником

Вам предлагается опросник для изучения типичных способов поведения и личностных характеристик. Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два продолжения (ответа). Подчеркиваем, что все ответы равноценны, правильных или неправильных здесь быть не может. Ваша задача:

* прочесть каждое из утверждений вместе с двумя его возможными продолжениями.
* выбрать то продолжение, которое свойственно вам к большинстве жизненных ситуации.
* вписать знак (+) в соответствующем квадрате регистрационного листа (он помешен после текста опросника).

Просьба работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами. Работайте последовательно, не пропуская вопросов.

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. В компании (на вечеринке) вы:

а) общаетесь со многими, включая и незнакомцев б) общаетесь с немногими – вашими знакомыми

1. Вы человек скорее:

а) реалистичный, чем склонный теоретизировать б) склонный теоретизировать, чем реалистичный

1. Как по-вашему, что хуже:

а) «витать в обликах» б) придерживаться проторенной дорожки

1. Вы более подвержены влиянию;

а) принципов, законов б) эмоции, чувств

1. Вы более склонны:

а) убеждать б) затрагивать чувства

1. Вы предпочитаете работать:

а) выполняя все точно в срок б) не связывая себя определенными сроками

1. Вы склонны делать выбор:

а) довольно осторожно б) внезапно импульсивно

1. В компании (на вечеринке) вы:

а) остаетесь допоздна, не чувствуя усталости б) быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти

1. Вас бoлee привлекают:

а) здравомыслящие люди б) люди с богатым воображением

1. Вам интереснее:

а) то что происходит в действительности б) те события которые могут произойти

1. Оценивая поступки людей, вы больше учитываете:

а) требования закона, чем обстоятельства б) обстоятельства, чем требования закона

1. Обращаясь к другим, вы склонны:

 а) соблюдать формальности, этикет б) проявлять свои личные, индивидуальные качества

1. Вы человек скорее:

а) точный, пунктуальный б) неторопливый, медленный

1. Вас больше беспокоит необходимость:

а) оставлять дела незаконченными б) непременно доводить дело до конца

1. В кругу знакомых вы, как правило:

а) в куpce происходящих событий б) узнаете о новостях с опозданием

1. Повседневные дела вам нравится делать.

а) общепринятым способом б) своим оригинальным способом

1. Предпочитаю таких писателей, которые:

а) выражаются буквально, напрямую б) пользуются аналогиями, иносказаниями

1. Что вас больше привлекает?:

а) стройность мысли б) гармония человеческих отношений

1. Вы чувствуете себя увереннее:

а) в логических умозаключениях б) в практических оценках ситуаций

1. Вы предпочитаете, когда дела:

а) решены и устроены б) не решены и не устроены

1. Как по-вашему, вы человек:

а) серьезный, определенный б) беззаботный, беспечный

1. При телефонных разговорах вы:

а) заранее не продумываете: все, что надо сказать б) мысленно "репетируете" то, что будет сказано

1. Как вы считаете факты:

а) важны сами по себе б) ecть проявление общих закономерностей

1. Фантазеры, мечтатели:

а) раздражают вас б) довольно симпатичны вам

1. Вы чаще действуете как человек:

а) хладнокровный б) вспыльчивый, горячий

1. Как, по-вашему, хуже быть:

а) несправедливым б) беспощадным

1. Обычно вы предпочитаете действовать:

а) тщательно оценив возможности б) полагаясь на волю случая

1. Вам приятнее:

а) покупать что-то б) иметь возможность купить

1. В компании вы как правило:

а) первым заводите беседу б) ждете, когда с вами заговорят

1. Здравый смысл:

а) редко ошибается б) часто попадает впросак

1. Детям часто не хватает:

а) практичности б) воображения

1. В принятии решений вы руководствуетесь скорее:

а) принятыми нормами б) своими чувствами, ощущениями

1. Вы человек скорее:

а) твердый, чем мягкий б) мягкий, чем твердый

1. Что, по-вашему, больше впечатляет:

а) умение методично организовывать б) умение приспособиться и довольствоваться достигнутым

1. Вы больше цените:

а) определенность, законченность б) открытость, многовариантность

1. Новые и нестандартные отношении с людьми:

а) стимулируют, придают вам энергии б) утомляют

1. Вы чаще действуете как:

а) человек практического склада б) человек оригинальный, необычный

1. Вы более склонны:

а) находить пользу в отношениях с людьми б) понимать мысли и чувства других

1. Что приносит вам больше удовлетворения:

а) тщательное всестороннее обсуждение спорного вопроса

б) достижения соглашения по поводу спорного вопроса

1. Вы руководствуетесь более:

а) рассудком б) велениями сердца

1. Вам удобнее выполнять работу:

а) по предварительной договоренности б) которая подвернулась случайно

1. Вы обычно полагаетесь:

а) на организованность, порядок б) на случайность, неожиданность

1. Вы предпочитаете иметь:

а) много друзей на непродолжительный срок б) несколько старых друзей

1. Вы руководствуетесь большей степени:

а) фактами, обстоятельствами б) общим положениями, принципами

1. Вас больше интересуют:

а) производство и сбыт продукции б) проектирование и исследования

1. Что вы скорее сочтете за комплимент:

а) «Вы очень логичный человек» б) «Вы тонко чувствующий человек»

1. Вы более цените в себе:

а) невозмутимость б) увлеченность

1. Вы предпочитаете высказывать:

а) окончательные и определенные утверждения б) предварительные и неоднозначные утверждения

1. Вы лучше чувствуете себя:

а) после принятия решения б) не ограничивая себя решениями

1. Общаясь с незнакомыми вы:

а) легко завязываете продолжительные беседы б) не всегда находите общие темы для разговора

1. Вы больше доверяете:
	1. своему опыту б) своим предчувствиям
2. Вы чувствуете себя человеком:

а) более практичным, чем изобретательным б) более изобретательным, чем практичным

1. Кто заслуживает больше одобрения:

а) рассудительный, здравомыслящий человек б) человек глубоко переживающий

1. Вы более склонны:

а) быть прямым и беспристрастным б) сочувствовать людям

1. Что по-вашему, предпочтительней:

а) удостовериться, что все подготовлено и улажено б) предоставить событиям идти своим чередом

1. Отношения между людьми должны строиться:

 а) на предварительной взаимной договоренности б) в зависимости от обстоятельств

1. Когда звонит телефон, вы:

а) торопитесь подойти первым б) надеетесь, что подойдет кто-нибудь другой

1. Что вы цените в себе больше:

а) развитое чувство реальности б) пылкое воображение

1. Вы больше придаете значения:

а) тому, что сказано б) тому, как сказано

1. Что выглядит большим заблуждением:

а) излишняя пылкость, горячность б) чрезмерная объективность, беспристрастность

1. Вы в основном считаете себя:

а) трезвым и практичным б) сердечным отзывчивым

1. Какие ситуации привлекают вас больше:

 а) регламентированные и упорядоченные б) неупорядоченные и нерегламентированные

1. Вы человек скорее:

а) педантичный, чем капризный б) капризный, чем педантичный

1. Вы чаще склонны:
	1. быть открытым, доступным людям б) быть сдержанным, скрытным
2. В литературных произведениях вы предпочитаете:

а) буквальность, конкретность б) образность, переносный смысл

1. Что для вас труднее:

а) находить общий язык б) использовать других в своих интересах

1. Что бы вы себе больше пожелали:

а) ясности размышлений б) умения сочувствовать

1. Что хуже:

а.) быть неприхотливым б) быть излишне привередливым

1. Вы предпочитаете:

а) запланировать события б) незапланированные события

1. Вы склонны поступать скорее:

а) обдуманно, чем импульсивно б) импульсивно, чем обдуманно

Приложение 5

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ к опроснику КЕЙРСИ

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 1 |  |  | 2 |  |  | 3 |  |  | 4 |  |  | 5 |  |  | 6 |  |  | 7 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 8 |  |  | 9 |  |  | 10 |  |  | 11 |  |  | 12 |  |  | 13 |  |  | 14 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 15 |  |  | 16 |  |  | 17 |  |  | 18 |  |  | 19 |  |  | 20 |  |  | 21 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 22 |  |  | 23 |  |  | 24 |  |  | 25 |  |  | 26 |  |  | 27 |  |  | 28 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 29 |  |  | 30 |  |  | 31 |  |  | 32 |  |  | 33 |  |  | 34 |  |  | 35 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 39 |  |  | 37 |  |  | 38 |  |  | 39 |  |  | 40 |  |  | 41 |  |  | 42 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 43 |  |  | 44 |  |  | 45 |  |  | 46 |  |  | 47 |  |  | 48 |  |  | 49 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 50 |  |  | 51 |  |  | 52 |  |  | 53 |  |  | 54 |  |  | 55 |  |  | 56 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 57 |  |  | 58 |  |  | 59 |  |  | 60 |  |  | 61 |  |  | 62 |  |  | 63 |  |  |
|  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |  | а | б |
| 64 |  |  | 65 |  |  | 66 |  |  | 67 |  |  | 68 |  |  | 69 |  |  | 70 |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| E | I |  | S | N |  |  |  | T | F |  |  |  | J | P |

Социальный тип:

Характер:

ЛИТЕРАТУРА

1. Крегер О., Тьюсон Дж. М. Типы людей. 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим / Пер. с англ. М.: Персей: Вече: АСТ, 1995.
2. Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе / Пер. с англ. М.: Персей: Вече: АСТ, 1995.
3. Овчинников Б.В., Павлов К.В., Владимирова И.М. Ваш психологический тип. СПб.: Андреев и сыновья, 1994.
4. Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов К.В. Типы темперамента в практической психологии 2003г.—288c.
5. Юнг К.Г. Психологические типы. М.: Алфавит, 1992.
6. Лытов Д.А. Диалог с коллегами: на каких условиях? Ч.1: Соционика – типоведение Майерс-Бриггс // СМиПЛ, — 2003 №5.
7. Лытов Д.А. Диалог с коллегами: на каких условиях? Ч.2: Соционика и психологи // СМиПЛ, — 2003 №6.
8. Малишевский А.В. Совершенствование методик соционической психодиагностики // НС, — 2005 №13.
9. Шалаева Т.И. Использование типологического опросника Майерс-Бриггс в практике работников службы занятости. // Поволжский межрегиональный учебный центр: [http://muc.renet.ru/eis/detail.php?doc\_id=8].
10. Тихонов А.П. Теория психологических типов К.Г.Юнга и её дальнейшее развитие (Реферат по дисциплине "История психологии") г.Днепропетровск, 1998г. [http://ru.laser.ru/authors/ss/tihonov/istpsi.htm]
11. Электронный журнал по управлению персоналом [http://www.hr-land.com/ pages/testkeyirsi.html]
12. Романова Е. С. Психодиагностика. 2-е изд. – Спб.: Питер, 2008. – 400с. (Серия «Учебное пособие»), стр. 195-199, 292-312.
13. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Дергача, Л.Г. Лаптева. – М.:Изда-во Института Психотерапии,2001.-3-е изд., 640 с. стр. 359-382.
14. Гуленко В. Описание соционических типов и интертипных отношений (электронный вариант).
15. Изабель Бриггс Майерс и Петер Б. Майерс. Различия богов. - Подстрочный перевод - Тихонов А.П. 1998 г. (электронный вариант)
16. Гуленко В.В., Молодцов А.В. Соционика для руководителя (методические рекомендации), 2 т. - Киев: Всесоюзный заочный университет управления персоналом, 1991. - 256 с.
17. Букалов А.В. Достоверна ли американская статистика типов и интертипных отношений по тесту И.Майерс-Бриггс?. // Соционика, ментология и психология личности, 1996, No 4, с.61-64
18. Шульман Г.А. Еще раз о Майерс-Бриггсовском определителе типов К.Г.Юнга. // Соционика, ментология и психология личности, 1999, No 1, с.37-41
19. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. «Создание и развитие команд» (электронный вариант).
1. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9. — M.: «ИНФРА-М», 1999., с. 73 [↑](#footnote-ref-1)
2. Шиян, А.А. Руководство по социальным технологиям [http://soctech.narod.ru/rukovodstvo/rukovodstvo.htm]. [↑](#footnote-ref-2)