

Овчинникова О.Г. Лояльность персонала. Издательство: Журнал «Управление персоналом», 2006. – 96 с.

Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. - СПб.: Питер, 2003. - 496 с.

*Е.А. Родионова, Д.В. Карасева*

### **Результаты апробации методики «Профессиональные типы личности» на российской выборке**

Сегодня каждый руководитель знает и понимает, что причина эффективного развития и успеха предприятия таится в первоклассной команде, а точнее – в сотрудниках, входящих в состав такой команды. Процесс подбора, отбора, обучения, профессионального сопровождения и адаптации сотрудника включает в себя и его диагностику. Это достаточно длительный и вполне трудоемкий процесс. Одни методики узко направлены, в основе других лежит комплексный подход к оценке персонала, благодаря чему они требуют гораздо меньших временных, финансовых затрат. В настоящее время существует большой набор старых, проверенных временем методик, и новых, требующих проверки на валидность и надежность. Предлагаемая нами методика «Профессиональные типы личности», основана на комплексной диагностике профессиональных типов личности, что может позволить получить достаточно широкие результаты и сделать глубокие выводы.

Методологической основой предлагаемого нами инструмента является теория уровней развития Клера Грейвза (Clare William Graves), который утверждал, что человек — это открытая развивающаяся система, и в ответ на изменившиеся условия жизни люди развивают новые системы ценностей, изменяя собственный уровень развития. В методику заложены ценностные характеристики, которые находят отражение в профессиональной сфере.

Методика представляет собой систему, которая соединяет ценности, направленность личности, стратегии поведения и мышления. Результаты, полученные по данному инструменту, помогает понять, почему люди думают и действуют

определенным образом, и также позволяет более эффективно выстроить контакты и взаимодействия с представителями каждого уровня в организации.

Система включает в себя два стратегических блока, выражающихся в конечном итоге в стиле поведения личности в профессиональной сфере: конкурентно-стратегический и процессно-ориентированный. Условно эти блоки называют, соответственно, «анимус» и «анима», при этом следует указать, что эти названия по содержанию не точно соотносятся с архетипами, скорее, это больше образное соответствие. Это вертикальный вектор развития личности: направленность на конкуренцию, результат, стратегические задачи, с одной стороны, и направленность на коллектив, на процесс и тактические задачи, с другой. В рамках системы существует еще горизонтальный вектор развития, подразделяющий профессиональные типы по направленности: 1) на людей, коллектив, взаимодействие; 2) на конкуренцию, результат; 3) на собственные интересы и результат. Существует еще спиральный вектор развития, который характеризуется стадиями развития мышления: от наглядно-действенного до абстрактного. При этом в данном конструкте заложены не только характеристики мыслительного процесса, но и стадии интеллекта. Существует еще один, потребностный уровень, который соотносится с иерархической теорией потребностей А. Маслоу.

Внутри системы представлено семь типологических характеристик, которые включают в себя пять векторов развития, перечисленные выше. Первый, базовый психологический тип, «реактивный», зависимый, характеризуется выживанием, удовлетворением первичных потребностей, реактивным стилем мышления и прогнозируемым поведением. Седьмой психологический тип - стратегический - характеризуется, напротив, независимостью мышления и поведения, возможностью брать ответственность на себя в любой ситуации и окружающую действительность рассматривает как открытую систему. После детального изучения каждого психологического типа в рамках данного

этапа валидизации методики нами были выбраны следующие типологии для определения валидности:

1. Стратегии выхода из конфликта К. Томаса, в качестве показателя направленности на себя, свои интересы и цели, либо на интересы и цели других.

2. Профессиональные типы Дж. Холланда, в качестве показателя психологических особенностей и черт личности.

3. Командные роли Р.М. Белбина, в качестве показателя некоторой совокупности норм поведения личности.

В исследовании приняли участие 76 сотрудников экономической сферы в возрасте от 18 до 50 лет.

В результате проведенного корреляционного анализа были обнаружены статистически значимые взаимосвязи между профессиональными типами личности и стратегиями выхода из конфликта К.Томаса, профессиональными типами по Дж.Холланду, самовосприятием командных ролей Р.М. Белбина, а также связь с возрастом испытуемых (см.рис.1-6).

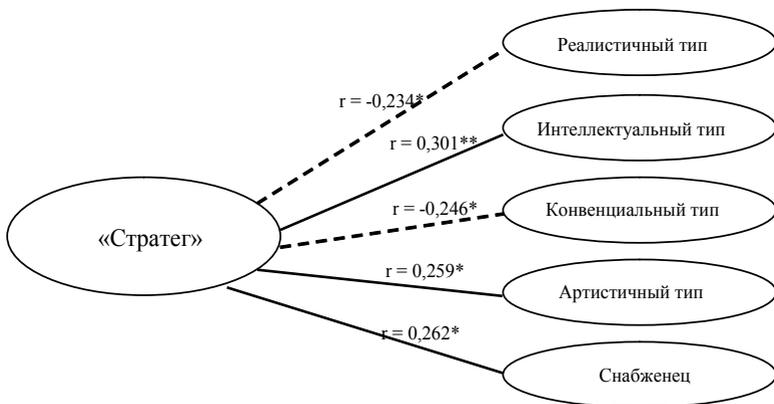


Рис.1. Корреляционная плеяда связи типа «Стратег» с профессиональными типами по Дж.Холланду и командными ролями

На рисунке 1 показана обратная связь профессионального типа «стратег» с реалистичным и конвенциональным профессиональным типом личности по Дж.Холланду. Чем сильнее выражен тип «стратег», тем в меньшей степени

выражены реалистичный и конвенциальный типы. В этом случае, можно предположить, что они взаимно исключают друг друга. Тип «стратег» самореализуется, но не за счет других. Ориентирован на долгосрочную перспективу и стратегию. Мыслит технологически и стратегически. В ситуации неопределенности ориентирован на выстраивание системы и технологию. Многообразен и креативен, ориентирован на приобретение нового опыта, не цепляясь за старые решения. Видит элементы действительности и их взаимодействие как открытую, взаимосвязанную и интерактивную систему. В то время, как конвенциальный тип отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Стереотипен и зависим. Реалистичный тип обладает высокой эмоциональной зависимостью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Отдает предпочтение профессиям с конкретными задачами. И эти характеристики личности противоречат друг другу, в связи с чем можно сделать вывод о том, что личность, имеющая тип «стратег» не характеризуется реалистичным или конвенциальным типом.

«Стратег» положительно связан с интеллектуальным, артистичным профессиональным типом, а также с такой командной ролью, как «снабженец». Для интеллектуального типа личности характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Люди с таким типом ориентируются на решение интеллектуальных творческих задач. А для артистичного типа присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь и следующие черты характера: независимость в принятии решений, оригинальность мышления. Обычно этот тип не живет по правилам и традициям. «Снабженец» находит и информирует о новых идеях, созданных вне группы. Налаживает и устанавливает полезные для команды связи, активно участвует в переговорной деятельности. Все эти черты и качества хорошо подходят, характеризуют и дополняют определение типа «стратег».

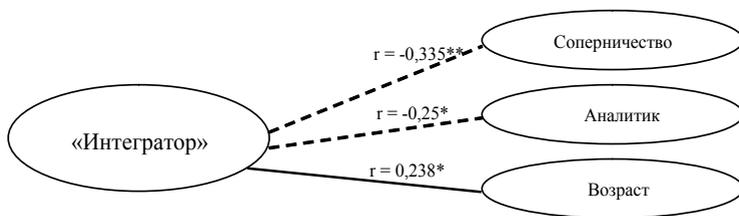


Рис.2. Корреляционная плеяда связи типа «Интегратор» с профессиональными типами по Дж.Холланду, командными ролями и возрастом испытуемых

На рисунке 2 показана обратная взаимосвязь типа «интегратор» с такой стратегией выхода из конфликта, как соперничество, и такой командной ролью, как «аналитик». Профессиональный тип «интегратор» характеризуется ориентацией на людей, их способности. Представитель этого типа старается сохранить человеческие взаимоотношения и совместную работу. Ставит свои требования на второй план, чтобы все могли получить выгоду. Совместная работа для этого типа важнее, чем соревнование. При этом такая стратегия выхода из конфликтной ситуации, как соперничество –желание достичь удовлетворения собственных интересов, не задумываясь об интересах других, а для командной роли «аналитик» основной задачей является оценка идей и предложений, и ориентирована на выполнение задач, а не на отношения. Можно увидеть, что качества «интегратора» противоречат характеристикам соперничества и«аналитика».

При этом мы выявили, что «интегратор» положительно связан с возрастом личности. Чем старше человек, тем сильнее проявляется этот тип в личности. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что качества, присущие «интегратору» приходят с возрастом, с опытом, с взрослением личности. Ориентации на других – возрастной показатель.

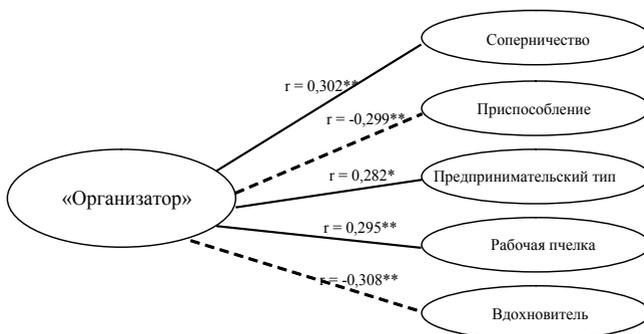


Рис.3. Корреляционная плеяда связи типа «Организатор» со стратегиями выхода из конфликта, профессиональными типами по Дж.Холланду и командными ролями

На рисунке 3 профессиональный тип «организатор» имеет отрицательную связь с такой стратегией поведения в конфликте, как приспособление и такой командной ролью, как «вдохновитель». Профессиональный тип «организатор» характеризуется тем, что изучает, как работают различные системы и ведет себя так, чтобы получить выгоду из каждой системы. Борется за свои цели, поддерживает «контакты», учится и развивает у себя способности, чтобы быть успешным. Способен одновременно учитывать множество возможностей, так как он скорее ориентирован на результат, а не на путь к нему. При этом приспособление – это самопожертвование своими интересами, ради интересов другого и сохранения межличностных отношений, а «вдохновитель» – содействует использованию достоинств всех членов команды. Он оказывает поддержку коллегам при провалах, совершенствует взаимоотношения между членами команды и стимулирует позитивный командный настрой. И приспособление, и «вдохновитель» нацелены на сохранение и выстраивание отношений с другими, что противоречит качествам «организатора». Таким образом, можно говорить о том, что чем сильнее выражен у личности тип «организатор», тем слабее выражено приспособление, как доминирующая стратегия выхода из конфликта, и тем слабее выражены качества «вдохновителя».

«Организатор» имеет прямую связь с такой стратегией, как соперничество, с таким профессиональным типом, как предприимчивый и такой командной ролью, как «рабочая пчелка». Исходя из анализа, можно сделать вывод о том, что данные установки взаимно дополняют друг друга, так как одинаково характеризуют поведение личности. А именно: соперничество – желание достичь удовлетворения собственных интересов, не задумываясь об интересах других, «рабочая пчелка» – это основополагающий работник любой организации, исполнитель, который эффективно, своевременно выполняет принятые на себя задания и обязательства. Предприимчивый профессиональный тип характеризуется тем, что выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность энтузиазм. Чертами характера данного типа являются: стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает задачи, связанные с руководством, личным статусом. Все перечисленные качества характеризуют «организатора, который уверенно стремиться к цели, не взирая на других, окружающих его людей.

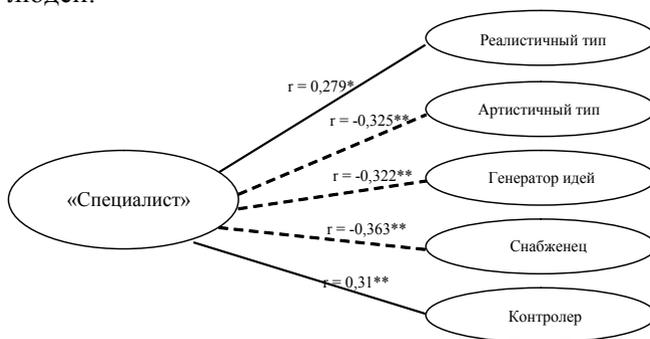


Рис.4. Корреляционная плеяда связи типа «Специалист» с профессиональными типами по Дж.Холланду и командными ролями

На рисунке 4 можно увидеть, что профессиональный тип по апробированной методике «специалист» отрицательно коррелирует с артистичным типом по Дж.Холланду и такими командными ролями, как «генератор идей» и «снабженец». Профессиональный тип «специалист» характеризуется тем, что

для него наивысшей ценностью является осознание себя как хорошего специалиста, нацеленность на саморазвитие и самореализацию. При этом поддержку ему оказывают четко сформулированные принципы, правила и процессы, а также логическая организация. Артистичный профессиональный тип характеризуется тем, что в отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Независим в принятии решений, имеет оригинальное мышление. «Генератор идей» создает новые идеи и видит стратегии, при этом уделяет особое внимание улаживанию основных рабочих проблем, с которыми имеет дело группа. «Снабженец» налаживает и устанавливает полезные для команды связи, активно участвует в переговорах. Перечисленные качества артистического типа, а так же «генератора идей» и «снабженца» наглядно демонстрируют противоречивость с качествами «специалиста». Поэтому можно делать вывод о том, что данный тип и противопоставленные ему тип и роли являются противоречащими характеристиками личности.

При этом, «специалист» положительно связан с таким профессиональным типом, как реалистичный и такой ролью, как «контролер». Это позволяет нам сделать предположение о том, что чем сильнее выражен тип «специалист», тем в большей степени выражены характеристики реалистичного типа и роли «контролер». Реалистичный тип характеризуется высокой эмоциональной зависимостью, ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. А «контролер» обнаруживает такие стороны деятельности, которые нуждаются в усиленном внимании. Он склоняет команду выражать настойчивость в движении к цели.

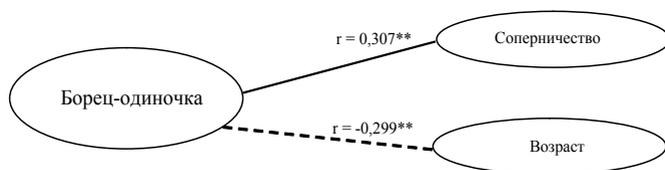


Рис.5. Корреляционная плеяда связи типа «Борец - одиночка» со стратегиями выхода из конфликта и возрастом испытуемых

На рисунке 5 показана положительная связь между профессиональным типом «борец - одиночка» и такой стратегией выхода из конфликта, как соперничество. «Борец - одиночка» характеризуется тем, что пробует все возможное, что в его силах. Бесцеремонный по отношению к другим. Рассчитывает только на свои силы, живет сегодняшним днем, требует похвалы/ признания и сам зависим от этого. Использует всевозможные ситуации и людей, не имеет угрызений совести. При этом соперничество – желание достичь удовлетворения собственных интересов, не задумываясь об интересах других. Эти характеристики прекрасно дополняют друг друга, что позволяет нам делать вывод о том, что чем сильнее выражен тип «борец - одиночка», тем больше склонна личность к проявлениям соперничества при достижении своих целей.

Помимо этого, тип «борец - одиночка» отрицательно связан с возрастом. Мы можем предположить, что у большинства в начале их профессионального становления сильнее выражены качества «борца - одиночки». Данное положение не противоречит теории спиральной динамики Дона Бека и Криса Коузэна, которые популяризировали теорию уровней развития К. Грейвза.

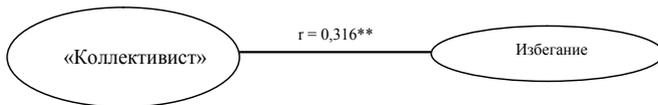


Рис.6 Корреляционная плеяда связи типа «Коллективист» со стратегиями выхода из конфликта

На рисунке 6 можно увидеть прямую связь между профессиональным типом «коллективист» и такой стратегией выхода из конфликта, как избегание. Для личности с таким типом характерен отказ от своих желаний в пользу группы или приверженность групповым нормам. Присоединение к группе, для обеспечения своей защиты и уверенности. Желание чувствовать свою принадлежность, а так же избегание, отстранение от достижения собственных целей и отсутствие собственного стремления к сотрудничеству с другими. Таким образом, можно сказать, чем больше выражен тип

«коллективист», тем в большей степени личность склонна к избеганию конфликтов и сопутствующему поведению.

На основании вышеизложенного материала мы можем говорить о подтверждении гипотезы исследования о том, что различные профессиональные типы личности по методике «Профессиональные типы личности», связаны с определенными профессиональными типами личности по методике Дж. Холланда, имеют определенную направленность по методике К. Томаса и имеют связь с некоторыми командными ролями по методике Р.М. Белбина:

а. Тип «сетевой мыслитель» положительно связан с артистичным, интеллектуальным типом и командной ролью «снабженец», отрицательно связан с реалистичным, конвенциальным типом.

б. Тип «интегратор» отрицательно связан со стратегией соперничества и командной ролью «аналитик».

в. Тип «карьерист» положительно связан со стратегией соперничества в конфликте, предприимчивым типом и ролью «рабочая пчелка», отрицательно связан со стратегией приспособления в конфликте и с ролью «вдохновитель».

г. Тип «специалист» положительно связан с реалистичным типом и ролью «контролер», отрицательно связан с артистичным типом, ролью «генератор идей» и «снабженец».

д. Тип «борец-одиночка» положительно связан со стратегией соперничества в конфликте.

е. Тип «родовая культура» положительно связан со стратегией избегания.

ж. Положительная связь возраста и профессионального типа «интегратор», отрицательная связь возраста с типом «борец-одиночка».

На основании анализа результатов полученных не противоречащих взаимосвязей, можно сделать вывод о том, что методика «Профессиональные типы личности» имеет высокий уровень внешней валидности.

Следует отметить высокий уровень надежности-устойчивости и низкий по надежности-согласованности. Последние результаты можно объяснить многопрофильностью и многогранностью используемого нами инструмента.

По рассуждениям Рэймонда Кэттелла, максимум валидности существует, когда все задания теста не коррелируют друг с другом, а каждое из них имеет положительную корреляцию с критерием. Однако такой тест будет характеризоваться низкой надежностью по внутренней согласованности. И эта точка зрения справедлива для личностных конструкторов. В "Профессиональных типах" в одной шкале каждый вопрос изучает какую-то часть личностного конструкта, который затем входит в общую составляющую типа.

Следующим этапом валидизации планируется соотнесение профессиональных типов личности с ценностными и мотивационными характеристиками теориями и инструментами.

*Ю.А. Свенцицкая*

### **Создание семьи как фактор риска**

Некоторые исследователи отмечают, что современная российская семья находится в кризисном состоянии [5]. И одним из показателей этого является так называемый "пробный брак." Люди, молодые и не очень, все чаще не оформляют своих отношений, а количество неполных семей со временем растет. Мы пытались выяснить, что же препятствует созданию семьи.

Но сначала следует определить ключевые понятия, а именно "риск" и "семья".

В словаре Ожегова риск определяется как возможность опасности, неудачи [7]. В словаре Ушакова риск – действие наудачу, в надежде на счастливую случайность [7].

В Психологическом словаре предлагается рассматривать риск как некое действие, угрожающее удовлетворению какой-либо важной потребности.

Риск – это всегда выбор, чаще из двух альтернативных вариантов, связанных как с возможностью неудачи, так и с возможностью сохранения уже достигнутого, хотя бы минимальной. Необходимо отметить, что степень риска и

Родионова Е.А., Карасева Д.В. Результаты апробации методики «Профессиональные типы личности» на российской выборке // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов международной междисциплинарной научно-практической конференции. Балтийский институт экологии, политики и права, 20 июня 2014 г., Санкт-Петербург/ Под общей ред. А.Е. Рейфе - СПб: Изд-во БИЭПП, 2014. - с. 59-69.