ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.9+316.37+377+658

Тихонов А. П., Колодий Л. Н.

СОЦИОНИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКОМУ ИССЛЕДОВАНИЮ

Статья продолжает наведение «концептуальных мостов» между соционикой и практической психологией. Рассмотрены вопросы, связанные с особенностями проведения профессиографических исследований в кадровом менеджменте. Предлагается авторская методика для определения ТИМов, представители которых наиболее склонны к определенным видам деятельности, которая может быть использована при составлении «эталонного портрета профессии». Методика апробирована на выборке 72 чел. для профессии «нотариус».

Ключевые слова: информационный метаболизм, психология, соционика, психоинформационные технологии, кадровый менеджмент, профессиография, профессионально важные качества, профессиографическое исследование, юридическая деятельность, нотариус.

1. Вместо введения, или зачем это нужно?

В настоящее время, когда тема выбора профессии становится актуальной не только в юношеском, но и в зрелом возрасте, например, в связи с необходимостью переквалификации или получения второго высшего образования, все больше возрастает значение **правильности выбора** новой профессии.

По мнению директора Института прикладной психологии, д. пс. н. Л. Н. Собчик: «*...разные виды специальной подготовки (училище, техникум, курсы, институт) и сама профессия выбираются человеком под давлением чисто внешних обстоятельств: мнение окружающих людей, вопрос престижности, экономические соображения, внешняя атрибутика специальности или другие обоснования, которые могут не иметь ничего общего с индивидуальными особенностями и склонностями человека. Нередко выбор профессии напрямую диктуется социальным заказом или связывается с необходимостью трудовой адаптации в контексте сложившейся социально-экономической ситуации…*

Сам человек чаще всего соизмеряет предполагаемую заработную плату, степень отдаленности работы от дома и уровень ее престижности со своими запросами и притязаниями. Далеко не все ориентируются на соответствие самого процесса, стиля деятельности собственным индивидуальным характеристикам и, лишь столкнувшись с конкретными требованиями, которые трудовая деятельность предъявляет психике, начинают ощущать — либо «радость созидательного труда» и «счастье человеческого общения», либо ощущение «непосильной лямки», «убийственного однообразия», «непрерывной дерготни» или «выматывающей неразберихи».» [35, с. 5, 6]

Теоретически можно допустить, что любого здорового человека можно обучить и натренировать так, что он сможет выполнить любую работу. Вот только возникает вопрос: «Какой ценой для себя и окружающих?» К сожалению, не все люди, несмотря на их активное стремление овладеть определенной специальностью, могут достигнуть необходимого минимума профессионального мастерства. Лица, не обладающие достаточными способностями к данной деятельности, не только значительно дольше других и с большими трудностями овладевают специальностью, но и работают хуже других: чаще допускают ошибки и просчеты, являются виновниками аварий и в целом обладают меньшей надежностью в работе. Определение профессиональной пригодности осуществляется в процессе профессионального отбора.

Отсутствие знаний о психологическом содержании профессии в этом случае может иметь существенные негативные последствия. Как утверждает американский психолог Т. Харрелл, именно психологическое описание работы является «сердцем профессии».

Необходимость изучения профессии с профориентационных позиций неоднократно отмечали в своих работах такие психологи, как Н. Д. Левитов, И. К. Шпильрейн, С. Г. Геллерштейн, К. М. Гуревич, Е. А. Климов, К. К. Платонов, Е. А. Мильеран и др.[17,20,31]

На наш взгляд, существенно улучшить ситуацию в области профориентации для описания психологических особенностей профессии может применение **психоинформационных технологий** на базе постъюнгианских типологий — типоведения (typewatching) и соционики, использующих понятие типа информационного метаболизма (ТИМа) как интегрального психологического образования, являющегося многоуровневой базовой функциональной системой, выступающей связующим звеном при исследовании различных психических явлений [39]. Тем более что эти технологии вполне соответствуют концепции системного подхода в психологии [27].

Авторы выражают признательность всем коллегам, принявшим непосредственное участие в эмпирической части настоящего исследования в качестве экспертов. Особую благодарность приносим А. В. Букалову и Р. Степанову, обеспечившим возможность проведения одного из этапов исследования.

2. Профессиография как методологический подход в психологии труда

2.1. Основные методы профессиографии

«***ПРОФЕССИОГРАФИЯ*** *— технология изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, психологическим способностям, психолого-физическим возможностям человека. Используется для разработки информационных, диагностических, коррекционных и формирующих методических пособий и практических рекомендаций по обеспечению взаимосоответствия человека и профессии... Профессиография охватывает разные стороны конкретной профессиональной деятельности — социальные, социально-экономические, исторические, технические, технологические, правовые, гигиенические, психологические, психофизиологические, социально-психологические. Объем, глубина и детальность их изучения зависят от социального заказа.*» [34, с. 453]

Основные принципы профессиографии были сформулированы К. К. Платоновым [31]. К ним относятся:

— комплексность;
— целеустремленность;
— личностный подход;
— надежность (требования к эмоциональной стойкости личности в условиях помех и шумов);
— дифференциация;
— типизация;
— перспективность и реальность.

Анализ профессиональной деятельности представляет собой целенаправленный процесс, в котором обычно выделяются три этапа [23,24]:

— сбор информации о профессиональной деятельности;
— обработка и обобщение полученной информации, составление профессиограммы;
— использование профессиограммы для решения практических или теоретических задач.

«*С точки зрения деятельностного подхода профессиография должна состоять в выделении входящих в структуру деятельности действий и операций, изучении динамических особенностей деятельности и ее составляющих, реализуемых мотивов и отношений личности, определении характера регуляции и контроля деятельности, действий и операций*» [12, с. 109].

Рассмотрим кратко особенности основных методов [17] профессиографии:

1. Метод изучения производственной документации — используется для сбора объективной информации о процессе труда. Как правило, используется на начальных этапах исследования.

2. Метод опроса — наиболее известный прием изучения особенностей какой-либо профессии для сбора профессиографического материала. Примерами практически используемых методик в этом случае могут служить ставший уже классическим «Опросник Липмана» [7] или «Модифицированная карта личности» К. К. Платонова [17].

3. Метод наблюдения — осуществляется для первичного сбора информации путем непосредственного восприятия и прямой регистрации различных фактов и сторон деятельности. Наблюдение может быть непосредственным и опосредованным.

4. Самонаблюдение и самоотчет — активный процесс отображения человеком хода его собственной профессиональной деятельности. Может использоваться в двух формах — самоотчет специалиста и самонаблюдения психолога, который объединяет в одном лице исследователя и специалиста конкретной профессии. На основании внутренней фиксации элементов непосредственной деятельности подается самоотчет о каждом из этих элементов и их последовательности.

5. Экспериментальный метод — обычно используется для изучения тех аспектов деятельности, которые невозможно установить лишь на основе аналитического наблюдения естественного протекания производственного процесса. Эксперимент может быть натурным (в естественных условиях) или лабораторным (при проведении его в лабораторных условиях). Чаще всего используется на этапах проверки рабочих гипотез или ранее составленных психограмм.

6. Метод анализа критических ситуаций — основывается на сборе информации о поведении человека в сложных условиях и критических ситуациях. Как правило, используется для выявления факторов труда, влияющих на его качество и ошибки в процессе.

7. Алгоритмический метод — представляет собой четко определенную последовательность трудовых действий, которая неминуемо приводит к решению задач определенного класса. Дает возможность последовательно проследить характер операций, выполняемых специалистом, и установить звенья процесса, в которых наиболее чаще случаются аварии и ошибки.

Существуют различные профессиографические схемы. Их содержание и структура зависят от целей изучения профессии, от ее особенностей и теоретического фундамента исследования [32], например:

- схема описания профессиональной деятельности, предложенная Е. А. Климовым, состоящая из описания целей труда, орудий и средств труда, степени проблемности трудовых ситуаций, социально-психологических и эмоционально-волевых параметров;
- модульный подход, предложенный В. Е. Гавриловым, в котором выделяются несколько десятков психологических модулей на основе анализа литературы, и по ним составляется краткая психологическая характеристика любой из нескольких тысяч рабочих профессий;
- экспертная оценка профессионально-значимых свойств с использованием опросников, представляющих собой достаточно подробный перечень сенсорных, перцептивных, психомоторных, мнемических, имажинитивных, мыслительных, волевых, коммуникативных и других свойств, оказывающих положительное или отрицательное влияние на успешность деятельности.

Результатом профессиографической деятельности является составление **профессиограмм** и **психограмм**. К сожалению, в различной литературе существует неоднозначное трактование данных терминов.

*«**Профессиограмма** — это обусловленная содержанием труда система количественно измеримых медико-биологических, психофизиологических и социально-психологических свойств и качеств, необходимых и достаточных для успешного овладения профессией и совершенствования в ней*» [33].

Типовая структура профессиограммы обычно содержит [2]:

— описательные характеристики деятельности;
— количественную оценку элементов деятельности;
— психограмму.

В. Р. Веснин [3] указывает, что профессиограмма содержит:
— общую характеристику профессии и ее значение;
— описание особенностей трудового процесса, выполняемой работы;
— психограмму профессии;
— совокупность требований, предъявляемых к личности, деловым и профессиональным качествам сотрудника.

Т. Ю. Базаров, один из видных российских специалистов в сфере кадрового менеджмента, отмечает [2], что **психограмма** содержит список требований, предъявляемых деятельностью к исполнителю, и перечень профессионально важных качеств (ПВК) исполнителя. **ПВК** — *это «система устойчивых личных качеств, создающих возможность успешного выполнения профессии»* [18].

Согласно [1], психограмма — это «*…психологический процесс профессий, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией*».

Наиболее **полное содержание психограммы** раскрыто В. Р. Весниным [3]. Она содержит основные психологические характеристики, соответствие которым необходимо для выполнения профессиональных обязанностей:
— психологические функции, находящиеся под максимальной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для работы;
— особенности восприятия пространства и времени;
— характеристики динамики и напряженности работы в различные периоды;
— необходимые характеристики внимания и способы его организации;
— характеристики точности, сложности, темпа, ритма выполнения операций;
— преимущественные установки в данном виде деятельности (скорость, надежность и т. д.);
— требуемая быстрота формирования и изменения трудовых и профессиональных навыков;
— необходимый объем и характер запоминания информации, требования к памяти (достоверность, кратковременность, оперативность);
— требования к быстроте, гибкости, критичности мышления, скорости переработки данных и принятия решений;
— требования к надежности исполнителя;
— типичные ошибки;
— частота стрессовых ситуаций и требования к эмоциональной устойчивости;
— требования к волевым качествам (смелость, уверенность в себе и т. д.);
— требования к коммуникативным свойствам.

2.2. Особенности современного подхода в профессиографии

2.2.1. Автоматизированная система профессиографических исследований (АСПИ)

АСПИ [45], разработанная Е. Е. Абрамовой, служит инструментом для комплексного профессиографического описания деятельности специалистов по следующим аспектам:

— **общая характеристика профессиональной среды** (рабочего места специалиста): исследуется цель, назначение профессии, ее распространенность и принадлежность к разным отраслям народного хозяйства, тип основных орудий труда и т. п.;

— **общие требования, предъявляемые профессией к человеку**: оценивается необходимый уровень общей и специальной подготовки, уровень квалификации, порядок обучения и переподготовки специалиста;

— **содержание деятельности**: описываются основные задачи и операции, объект труда, приемы работы, основные продукты труда, основные функциональные обязанности специалиста;

— **факторы профессиональной среды**: условия деятельности (изучается организация режимов труда и отдыха специалистов на рабочем месте, оснащение рабочего места), санитарно-гигиенические факторы (исследуется микроклимат, освещенность, механические и акустические колебания, профессиональные вредности и т. д.), психофизиологические факторы (фиксируются факторы физической, психической нагрузки, типичные для данного рабочего места психические и функциональные состояния специалиста), социально-психологические факторы (дается характеристика рабочего коллектива, групповых норм и ценностей, характера межгрупповых отношений, требований к коммуникативным и стилевым характеристикам специалиста;

— **профессионально важные качества**: выявляются личностные особенности, психомоторные свойства, другие психические функции, наиболее значимые для успешной деятельности специалиста на конкретном рабочем месте, выясняются возможности их тренировки и взаимокомпенсаций, формулируются медицинские, психофизиологические противопоказания к деятельности на рабочем месте;

Выходные данные профессиографических исследований могут использоваться для решения различных практических задач:

— подготовка развернутых профессиограмм;
— определение профессионально значимых качеств работников в соответствии с требованиями профессий;
— подбор наиболее адекватных психологических, психофизиологических средств и методов оценки профессионально важных качеств и различных состояний работников;
— выработка рекомендаций по повышению эффективности трудовой деятельности, оптимизации рабочих мест, условий, режимов труда и отдыха специалистов, по устранению или снижению влияния неблагоприятных факторов производственной среды и деятельности на состояние здоровья персонала и др.

2.2.2. Автоматизированная система психологического сопровождения деятельности (АСПСД)

Пакет прикладных программ «Автоматизированная система психологического сопровождения деятельности» (**АСПСД**) [42,44], разработанный в Центре Эргономических и Психологических Технологий Санкт-Петербурга, является автоматизированным рабочим местом (АРМом) профессионального психолога в любой области деятельности.

В качестве пользователя АСПСД может выступать психолог невысокой квалификации, так как реализация пакета предусматривает возможность получения необходимых консультаций и рекомендаций, подробной информации о диагностических методиках, используемых в системе, полной словесной интерпретации полученных в результате работы результатов, норм, если таковые существуют и пр.

В АСПСД имеются **два направления**:

1. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности, в рамках которого решаются следующие задачи:

— профотбор;
— экспресс-профотбор;
— отбор по результатам психодиагностики;
— профориентация;
— формирование команд руководителей;
— формирование малых автономных групп;
— оценка психологической сложности деятельности;
— оценка риска деятельности;
— психологическое лицензирование оперативного персонала;
— аттестация кадров;
— диагностика функционального состояния оперативного персонала и т. д.

2. Психологическое сопровождение образовательного процесса, в рамках которого решаются следующие задачи:

— диагностика психических функций и личностных свойств у детей;

— оценка когнитивной готовности детей к начальной школе;
— оценка готовности детей к средней школе;
— антропометрическая диагностика;
— социальная адаптация учащихся;
— профориентация старших школьников;
— отбор в средние и высшие учебные заведения и т. д.

Программная реализация системы выполнена в открытом виде, что позволяет наращивать как методическую, так и прикладную часть системы. В настоящее время система содержит свыше 50 автоматизированных диагностических методик, позволяющих диагностировать как психические функции, так и личностные свойства обследуемого.

Методический подход к решению задач профотбора и профессиональной ориентации практически не отличается от «классического»: необходимо иметь некоторый «психологический эталон специальности» (ПЭС) и «реальные психологические портреты» (РПП) претендентов, представленные в тех же единицах, что и эталон. В этом случае задача сводится к выбору математических методов сравнения ПЭС и РПП для определения степени их сходства.

Авторы разработки Т. П. Зинченко и А. А. Фрумкин для построения психологического эталона специальности использовали метод экспертных оценок, который заключается в опросе наиболее опытных специалистов. С этой целью был разработан универсальный опросник, включающий 127 вопросов, направленных на оценку значимости для эффективного выполнения той или иной профессиональной деятельности сенсорно-перцептивных, психомоторных, мнемических, аттенционных, мыслительных и имажинитивных свойств, а также свойств нервной системы, особенностей когнитивного стиля и личностных свойств. Эксперты оценивают необходимость наличия данных качеств по семибалльной шкале, которая количественно определяет не только степень необходимости, но и недопустимости того или иного свойства для данной специальности. Портрет профессии может быть достроен блоками качеств, характеризующих социальный, профессиональный, образовательный статус, медицинскими нормами и т. д.

Вторая часть технологического процесса решения задачи профотбора — выбор методов диагностики профессионально важных качеств, который производится в строгом соответствии с полученным эталоном. Формирование кортежа диагностических методик может осуществляться с различным уровнем детализации, т. е. диагностика на уровне только необходимых свойств (оперативная диагностика), на уровне желательных свойств (детальная диагностика) и т. д.

Существенным отличием разработанного подхода от «классического» (при котором определяется номенклатура необходимых для данной специальности качеств и требуемая степень их выраженности) является возможность определения требуемой степени недопустимости этих качеств.

После оценки претендента на соответствие его данной должности можно, в случае его непригодности или неполном соответствии, обоснованно подобрать ряд других должностей (специальностей), которые подходят ему больше, что снимает социальную и психологическую напряженность обследуемого человека и позволяет не превращать решение в некоторый приговор его дальнейшему профессиональному существованию и карьере. Естественно, набор эталонов вакантных должностей (специальностей) должен существовать в базе эталонов.

Заключительная стадия решения задачи профотбора — комплексная обработка результатов обследования и принятие решения, при которой производится сравнение двух портретов — эталона и реального. Решение о пригодности принимается на основании полученной меры близости этих двух кривых. Кроме того, система формирует развернутый словесный психологический портрет испытуемого.

2.2.3. Система Томаса — профильный анализ личности

Похожий подход, заключающийся в сравнительном анализе требований к должности (профессии) и возможностей кандидата на эту должность (для работы по этой профессии), представляет собой «Система Томаса» [19,46].

«Система Томаса» является скорее анализом самооценки личностных качеств человека, на основе результатов которого можно спрогнозировать с большой степенью вероятности поведение человека в различных ситуациях, как его лучше всего мотивировать и какие ситуации могут привести к появлению у него стрессов и депрессий. Для успешной работы на конкретной позиции может иметь существенное значение, предпочитает ли кто-то удобные и бесконфликтные ситуации или всегда готов к борьбе, является ли сильной стороной личности осуществление систематической административной работы или скорее генерирование и развитие новых идей, склонен ли кто-либо проявлять способности лидера, ведя людей за собой, или же предпочитает получать ясные и определенные инструкции, оставаясь «ведомым».

«Система Томаса» базируется на идеях доктора Мултона В. Марстона, который утверждал, что поведение человека является реакцией индивидуума на окружающую его среду. Это поведение внутри данной среды он оценил по шкале от враждебного (недружелюбного) до позитивного (дружелюбного), а реакцию личности вдоль базиса — от пассивной до активной. Исходя из этой системы, получаются четыре типичных примера взаимодействия индивидуума с его средой:

доминирование (Dominance) — активное, позитивное поведение в недружественной среде,

влияние (Inducement) — активное, позитивное поведение в дружественной среде,

подчинение (Submission) — пассивное согласие в дружественной среде,

адаптивность (Compliance) — осторожный, нерешительный ответ на недружественную среду (чтобы смягчить враждебность).

Естественно, что большинство людей одновременно проявляют все четыре качества и стиль поведения индивидуума определяется комбинацией этих реакций, которые и определяют предпочитаемый ими стиль поведения. Согласно этому личностному профилю, мы ищем нашу роль в жизни и также в работе.

Для профотбора создаются два документа — Профильный Анализ Личности (ПАЛ) и Профильный Анализ Должности (ПАД).

ПАЛ служит для определения персональных качеств кандидата. Это не тест, это анализ. Кандидат должен заполнить формуляр, в котором нет «правильных» или «неправильных» ответов. Анкеты имеются практически на всех самых используемых языках. Формуляры должны заполняться на родном языке. Процедура длится от 5 до 8 минут. После этого данные вводятся из анкеты в компьютер, результаты могут быть выданы в форме графиков.

При помощи ПАД можно заранее определить, какими качествами должен обладать кандидат или же наличие каких качеств может негативно повлиять на успешность его работы либо категорически противопоказано. Для определения оптимального профиля опять-таки необходимо заполнить небольшой формуляр. Формуляр должен заполняться лицом, которое ответственно за подбор персонала. Результатом снова является график. Чем ближе форма этой кривой к графику ПАЛ, тем больше вероятность того, что кандидат подходит для этой должности. С помощью анализа отклонений можно определить ожидаемые слабые или сильные стороны и необходимость в специальных тренингах.

2.3. Выводы

Анализ литературы и материалов INTERNET показывает, что в современной профессиографии процесс подбора работников на соответствующую должность или профессию состоит из двух основных этапов:

— разработка своеобразного «портрета» или «профиля» профессии (должности), состоящего из перечня определенных профессионально значимых свойств или ПВК, относящихся к различным психологическим образованиям;
— диагностика этих свойств и качеств у претендента на соответствующую должность или профессию с последующим сопоставлением с результатами предыдущего исследования.

При этом используемые методики содержат зачастую более сотни вопросов, на которые приходится отвечать экспертам, работающим в данной сфере деятельности [7,46]. Некоторые, например «Модифицированная карта личности» К. К. Платонова [31], содержат формулировки отдельных ПВК с явно негативным оттенком типа «неуклюжий», «бестактный», «неорганизованный», «равнодушный» и др.

Подобные формулировки явно не способствуют выбору данной полярности профилей экспертами. Использование для этих целей вычислительной техники позволяет лишь автоматизировать сам процесс опроса и обработку результатов.

Следовательно, возникает необходимость в поиске новых подходов к профессиографическим исследованиям.

3. Психоинформационный подход в кадровом менеджменте

«*В нашем обществе традиционно игнорируется специализация способностей различных типов личности. Люди часто занимаются не своим делом, что в итоге отражается негативно как на них, так и на результатах их деятельности. Человек на работе, специфика которой не соответствует сильным сторонам его характера, рискует превратиться в неудачника или обрести репутацию дилетанта…*», — отмечают киевские соционики В. В. Мегедь и А. А. Овчаров [28, с. 60].

«*Поневоле приходит на ум утопическое идеальное государство Платона, в котором все люди с детства распределены «по должностям» в соответствии со своими природными психофизическими качествами. А что если человечество, в конце — концов, и придет к такой схеме? Сейчас, по крайней мере, ясно, что учитывать свой тип (а также и психологический портрет) при выборе и смене профессии совершенно необходимо*», — поддерживают это мнение психологи из Санкт-Петербурга [30, с. 228].

Если полистать подшивки таких журналов, как «Управление персоналом», «Персонал» или «Офис» за последние несколько лет, то все чаще и чаще можно увидеть там статьи, посвященные использованию в современном кадровом менеджменте технологий на базе развития типологии К. Г. Юнга [8, 15, 16]. Одни статьи используют терминологию из типоведения, другие — соционическую. Чаще всего это — популярный пересказ идей, описанных в более серьезной [5, 10–14, 28] литературе.

Подобные идеи постепенно находят отражение и в учебной литературе по управлению персоналом: А. П. Егоршин [9] рекомендует использовать типологию Бриггс-Майерс, а В. Тараненко [37] — соционический подход: «*...Для характеристики предпочтительного типа информационного обмена и стиля деловой активности представителей данной профессии наиболее удобно использовать терминологию соционики, а также альтернативные ей методы анализа человека как субъекта информационных взаимодействий…*». Появляются предложения о внедрении соционического подхода при подборе оперативно-диспетчерского персонала и в отраслевых профессиональных журналах, например на железнодорожном транспорте [40].

Американские исследователи О. Крегер, Дж. М. Тьюсон [21, 22], Д. Кейрси [30], П. Тайгер, Б. Барон-Тайгер [36], рассматривая психологический тип как цельное психическое образование, раскрывающееся в проявлении психологических предпочтений, ограничиваются только конкретными рекомендациями по профессиональной ориентации для каждого типа. Некоторые обобщения они делают для следующих групп предпочтений, называя их «темпераментами»: SP, SJ, NT, NF.

Психоинформационный подход, базирующийся на теории психологических типов К. Г. Юнга [43] и объединяющий различные направления его развития [39], позволяет оптимизировать сферы деятельности для представителей всех 16 типов. В. В. Гуленко [5] , В. В. Мегедь и А. А. Овчаров [28, 29] выделяют 4 отдельные группы типов в соответствии с «установками на вид деятельности». При этом коммуникативное пространство разбивается на четыре области с помощью осей «сенсорность S — интуитивность N» и «логика T — этика F». Сочетание полюсов пересекающихся осей объединяет соционические типы в группы, которые в соционике обозначают как «клубы»:

— *логико-сенсорные* и *сенсорно-логические — управленческая* [5] или производственная [28] сфера деятельности;
— *этико-сенсорные* и *сенсорно-этические — социальная* сфера;
— *этико-интуитивные* и *интуитивно-этические — гуманитарная* сфера;
— *логико-интуитивные* и *интуитивно-логические — научная* [5] или инновационная сфера [28].

В том случае, если представитель какого-либо типа реализует себя в сфере деятельности «соседнего» клуба, то он также может успешно справиться с поставленными задачами. Правда, при этом он все равно будет использовать свои психологические предпочтения для того, чтобы «прикрыть» работу по своим слабым психическим функциям. Например, «управленец» в социальной сфере все равно займет определенную ступень на иерархической лестнице (и постарается, чтобы она была повыше), а «социал» в управленческой сфере будет решать свои задачи через «человеческий фактор».

Как показывает опыт практического психологического консультирования, хуже, если человеку приходится выполнять работу, связанную с направленностью «противоположного» клуба (социалы-сайентисты или гуманитарии-управленцы). Так, например, женщина — ЛИЭ (ENTJ), работающая бухгалтером-кассиром (а эта должность предпочтительнее все-таки для социалов), жаловалась на сложность процесса общения с определенными категориями клиентов, особенно пенсионного возраста. Как выяснилось, им больше нужно было не столько практическое решение вопроса, на которое нацелен ЛИЭ (ENTJ), а просто внимание и теплое хорошее отношение, чтобы их кто-то выслушал и с ними поговорил... Подобные проблемы решаются, как правило, с помощью специальных тематических тренингов (общения, креативности, распределения времени и т. д.), позволяющих наработать необходимый личностный жизненный опыт представителям различных ТИМов по слабым функциям «модели А». При этом для каждого консультируемого необходим индивидуальный подход.

Исследование особенностей деятельности работников железнодорожного транспорта [6] подтвердило, что специфика профессиональной деятельности формирует доминанту по соответствующим аспектам для создания определенной «коммуникативной модели», механизм формирования которой описан В. В. Гуленко [4].

Более подробно феномен деятельности и ее мотивации рассмотрел И. Ю. Литвиненко [25,26], который поставил в соответствие системным компонентам деятельности (по М. С. Кагану) соответствующие информационные аспекты. Он предложил ввести для каждого ТИМа, исходя из структуры его «модели А», соответствующие уровни деятельности:

— ведущая деятельность;
— референтная деятельность;
— параллельная (сопутствующая) деятельность;
— «избегательная» деятельность.

Проведенный анализ источников по соционике и другим направлениям развития теории психологических типов К. Г. Юнга, к сожалению, не помог обнаружить публикаций о каких либо практических профессиографических методиках, базирующихся на этой теоретической базе.

По словам Т. А. Чекаловой, HR-менеджера из Екатеринбурга: *«...соционика нужна бизнесу. Но бизнес нуждается не в теоретических гипотезах, которые, возможно, соот-*

ветствуют истине, а возможно — и нет. Бизнесу нужны проверенные методики прикладной соционики» [41].

4. Эмпирическое исследование

4.1. Постановка задачи исследования

Процедура психологического изучения деятельности представителей какой-либо профессии может осуществляться по различным профессиографическим схемам. С одной стороны, примером такой схемы является экспертная оценка профессионально важных качеств (ПВК) на базе опросников, содержащих достаточно подробный перечень различных свойств, оказывающих положительное или отрицательное влияние на успешное функционирование специалиста [32]. С другой стороны, сторонники типологического подхода на базе психоинформационных технологий твердят об определенной специализации способностей различных типов личности для различных видов профессий [28].

Насколько могут совпадать эти два подхода? Можно ли, используя классические методы психологической экспертной оценки, выделить определенные ТИМы, наиболее предрасположенные к определенному виду деятельности?

Профессиография относится к сфере практической психологии, поэтому любые исследования необходимо проводить применительно к какому-либо конкретному виду деятельности. В данном случае была выбрана **юридическая деятельность**, поскольку один из авторов настоящего исследования работает **частным нотариусом**, и для нас именно психологические аспекты деятельности нотариуса представляют значительный интерес.

Таким образом, **целью** настоящего эмпирического исследования является **«пилотажное» сопоставление результатов использования классических психологических профессиографических методов с результатами использования соционического подхода.**

Настоящее исследование состоит из нескольких этапов, на которых решаются следующие задачи:

1 этап — «Исследование деятельности нотариуса»:

Задача 1.1 — Выделение ПВК, характерных для **деятельности нотариуса**, на базе известной методики **«Опросный лист Отто Липмана»**, адаптированной в психотехнической лаборатории ЦИТ ВЦСПС И. Шпильрейном [7].

Данный опросный лист содержит перечень 151 качеств, необходимых для выполнения самых различных видов деятельности. Эксперты должны в процессе чтения листа соотнести каждое из перечисленных качеств с особенностями анализируемой деятельности и оценить по трем направлениям:

— является ли данное качество для профессии необходимым, желательным или безразличным;
— нужно ли это качество при работе по данной профессии или специальности всегда, иногда или вообще не нужно;
— возможно ли развитие или усовершенствование этого качества с возрастом или путем профессионального образования в высокой степени, или развитие совершенно невозможно.

Опросный лист предоставляется для оценки группе экспертов — специалистов этой профессии, знающих все ее особенности и условия труда.

Задача 1.2 — Значительный интерес представляют психологические качества самих экспертов-нотариусов. Учитывая ограничение возможности экспертов во времени, отведенном для их работы, было принято решение использовать **психоинформационный подход — методику** для определения ТИМа эксперта или его отдельных психологических предпочтений (на уровне «коммуникативной модели»), разработанную А. П. Тихоновым, Н. В. Безгубой, И. В. Лапиной [38].

2 этап – «Определение ТИМов, предрасположенных к деятельности нотариуса»:

Задача 2 — Выделение конкретных ТИМов, наиболее склонных к профессиональной деятельности нотариуса с помощью списка ПВК, полученного на первом этапе из **«Опросного листа Отто Липмана»,** путем опроса экспертов-соционików, имеющих опыт работы в сфере кадрового менеджмента.

3 этап — «Разработка и апробация соционического профессиографического опросника»:

Задача 3 — Разработка новой методики — соционического дихотомического опросника, позволяющего выявить ПВК для различных профессий, и апробация его на примере профессии «нотариус» для различных социальных групп.

Таким образом, **гипотеза настоящего исследования** может быть сформулирована следующим образом: **для определения ТИМов, представители которых наиболее склонны к определенным видам деятельности, могут быть использованы как классические психологические профессиографические методы, так и предлагаемый соционический профессиографический опросник.**

4.2. Описание исследования

4.2.1. Первый этап

Опросный лист О. Липмана и опросник для определения ТИМа были предъявлены группе экспертов с опытом работы нотариусом на протяжении нескольких лет. В экспертную группу входили 7 женщин в возрасте от 29 до 43 лет (средний возраст — 36,5 лет).

Ответы были самостоятельными, без взаимных консультаций и обмена мнениями.

В соответствии с методикой О. Липмана вначале были просчитаны средние значения ответов экспертов для оценки перечисленных в методике качеств на необходимость. Затем из основного списка были выделены только те **черты, которые** (по мнению экспертов) **абсолютно необходимы** в деятельности нотариуса (всего — 41 из 151).

Результаты исследования по методике определения ТИМа эксперта или его отдельных психологических предпочтений (на уровне «коммуникативной модели») приведены в табл.1 для графы **«Сейчас».**

Диаграммы распределения психических предпочтений экспертов приведены на рис.1. Наиболее отчетливо выражены предпочтения к **сенсорике (S)** и **рациональности (J).** Равновероятность распределения предпочтений **логика (T) — этика (F)** может быть объяснена с той точки зрения, что в соответствии с классификацией профессий Е. А. Климова [20] профессия нотариуса может быть отнесена как к профессии «человек-человек», так и к профессии «человек-знак».

Таблица 1.

№ эксперта	Психологические предпочтения «СЕЙЧАС»				
	E / I	S / N	T / F	J / P	L
1	E	S	?	J	3
2	E	S	T	J	6
3	I	N	F	J	5
4	?	S	F	J	5
5	I	S	T	J	4
6	?	S	F	P	3
7	E	S	T	J	6

Приведенные в табл.2 ответы для графы **«Хотелось бы»**, кроме того, показывают тенденцию к **TJ**, т. е. стремление экспертов развивать у себя логическое мышление и рациональность поведения.

Таблица 2.

№ эксперта	Психологические предпочтения «ХОТЕЛОСЬ БЫ»			
	E / I	S / N	T / F	J / P
1	E	?	T	J
2	E	?	T	J
3	?	?	?	J
4	E	S	T	J
5	?	S	T	J
6	?	S	T	J
7	E	S	T	J

Полученные результаты дали возможность сформулировать **промежуточную гипотезу: для деятельности нотариуса наиболее предрасположены представители следующих ТИМов: ESTJ, ISTJ, ENTJ, INTJ**.

Интересная закономерность выявлена при анализе ответов на вопросы «шкалы лжи», в которой идет проверка на предпочтение социально одобряемых ответов. Профессия нотариуса требует от ее исполнителя социально одобряемого поведения, которое для юристов, как правило, становится не только нормативным, но и обязательным. Следовательно, вопросы, заложенные в «шкалу лжи» для данной категории испытуемых, представляются нам недостаточно корректными. Средний балл по этой шкале равен 3,28. Поэтому при анализе результатов в качестве допустимых ответов были приняты и такие, у которых показатель L=3.

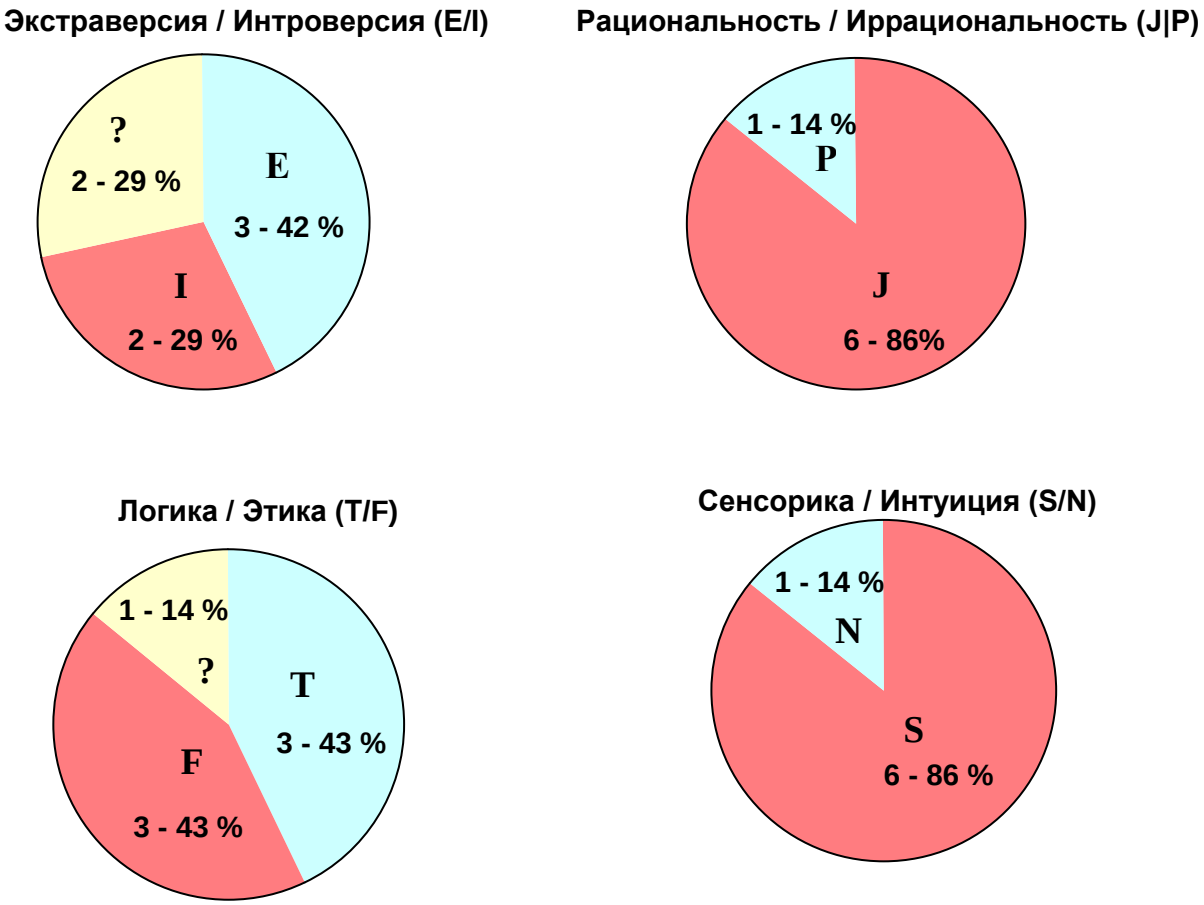

Рис. 1 Диаграммы распределения психических предпочтений экспертов.

4.2.2 Второй этап

По результатам первого этапа был составлен опросник, содержащий 41 ПВК, выделенное **экспертами-нотариусами** (табл.3). Эти качества, по их мнению, абсолютно необходимы для данной профессии.

Таблица 3.

	Вопросы из **«Опросника Липмана»**
1	Узнавать или различать основные цвета
2	Быстро узнавать небольшую разницу в форме, величине, расположении и т. д. (сортировка)
3	Быстро узнавать зрительные впечатления
4	Быстро и правильно читать
5	Разбираться в неясном почерке
6	Понимать неясное произношение
7	Правильно писать
8	Красивый разборчивый почерк
9	Способность ускорять при особых обстоятельствах темп работы
10	Способность сохранять долгое время непрерывное внимание к работе, не уставая заметно и не снижая внимания вследствие утомления
11	Подавление сонливости
12	Величайшее напряжение внимания в определенные периоды
13	Быстро менять направление внимания, готовность воспринимать все новые ощущения
14	Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных впечатлений
15	Не ослаблять внимания в присутствии лиц другого пола
16	Работать не по схеме, самостоятельно
17	Тщательно выполнять привычную работу
18	Согласование своей работы с другими (товарищество)
19	Работа более головой, чем мускулами, напряжение ума, внимания и т. д.
20	Самостоятельно думать и распоряжаться, целесообразно распределять отдельные фазы работы по месту и времени
21	Быстро принимать решение при изменении положения
22	Постоянство, некапризность, независимость от настроений
23	Осторожность
24	Порядок, старательность, чистота
25	Умение обращаться с подчиненными, быть с ними справедливыми
26	Тактичность, умение обращаться с людьми различного общественного положения, характера и т. д.
27	Повиноваться, в точности выполнять предписания
28	Добросовестность, чувство долга, исполнительность
29	Ответственность, способность занимать ответственную должность
30	Абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами
31	Умение молчать
32	Всегда ровный, приятный характер
33	Самостоятельная организация, целесообразное распределение работы между отдельными лицами
34	Самостоятельное комбинирование, способность разбираться в фазах производственных процессов и отдельных частях производства в их взаимном соотношении

Вопросы из **«Опросника Липмана»**	
35	Критическое отношение к своей работе
36	Быстро замечать и поправлять ошибочные впечатления
37	Умение выражаться письменно
38	Умение выражаться устно
39	Коротко и ясно спрашивать
40	Коротко и ясно отвечать
41	Способность влиять на людей

Опросник был предъявлен **экспертам-соционикам** для определения ТИМа, представители которого, по их мнению, в наибольшей степени обладают отмеченными ПВК.

Исследование осуществлялось по двум направлениям:

— на 18-й Международной конференции по соционике в г. Киеве (сентябрь 2002 г.), где собрались ведущие специалисты СНГ в этой области;

— в сети WWW-Internet на соционическом сайте http://ru.laser.ru (сентябрь — декабрь 2002 г.) — обеспечивалось Русланом Степановым (г. Москва).

Всего к анализу были приняты ответы 18-ти экспертов-соционików обоего пола в возрасте от 18 до 69 лет (средний возраст — 42.4 года), с «соционическим стажем» от 1 до 17 лет (средний стаж — 9.5 лет). В группу экспертов вошли жители Киева, Кременчуга, Харькова, Запорожья, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга.

Результаты опроса экспертов-соционików приведены в табл.4. и на рис.2. Поскольку многие из них отметили более чем по одному ТИМу, то общая сумма отметок для всех ТИМов равна 77. Средний уровень отметки при этом составляет 77:16=4.81.

ТИМы, набравшие количество отметок ниже среднего, из дальнейшего анализа исключаются. В табл.4 жирным шрифтом выделены 7 ТИМов, количество отметок которых превысило средний уровень. К ним относятся: ESTJ, ISTJ, ENTJ, INTJ, ESTP, ISTP, ISFJ. Частотное распределение этих ТИМов приведено на рис.2.

Значительное превышение над средним значением (4.81) получили ТИМы **ESTJ** (13 отметок) и **ISTJ** (12 отметок).

Таким образом, второй этап исследования показал справедливость промежуточной гипотезы, сформулированной по результатам первого этапа — к профессиональной деятельности нотариуса наиболее предрасположены ТИМы ESTJ, ISTJ, ENTJ и INTJ. Кроме того, эксперты отметили еще три ТИМа, не вошедших в эту гипотезу: ESTP, ISTP, ISFJ.

В качестве примера одного из мнений экспертов, полученных по электронной почте после публикации опросника на WEB-сайте, приведем мнение менеджера по персоналу Т. А. Чекаловой из Екатеринбурга: «*На мой взгляд, для успешного выполнения поставленных в описании задач более всего подходит тип ISFJ — именно ему свойственно тщательно выполнять работу, требующую внимания, достаточно монотонную, и при этом поддерживать высокий «жизненный» тонус, сохраняя спокойствие в стрессовых ситуациях. У этого типа отсутствуют амбициозность, стремление к соперничеству, он контактен и тактичен. Пол значения не имеет, но, скорее всего, женщина справится с предложенной работой лучше. Чуть меньше подходит ESTJ — этот тип тоже справится с перечисленными функциями, но будет исполнять их не так виртуозно.*»

Кроме того, значительный интерес представляет мнение В. В. Мегедь, психолога и соционика (г. Киев): «*Спасибо за приглашение участвовать в эксперименте, но мы не сможем этого сделать, так как считаем попытку сделать корреляции между качествами ПВК Липмана и соционическими типами несколько некорректной. Извините, но многие из этих качеств связаны не с типологическими признаками, а с каналами восприятия и другими психологическими признаками, которые, как и темпераменты, напрямую с типами не коррелируются. То, что сделал в этом смысле В. Гуленко (корреляцию темпераментами и каналами восприятия), можно рассматривать лишь как обобщенные тенденции для групп*

типов, а не установки для конкретных типов. Нам также кажется, что на основе подобных корреляций не получится сколько-нибудь достоверной методики».

До проведения этого этапа мы были согласны с мнением В. В. Мегедь, что «Опросник Липмана» действительно содержит перечисление ПВК, которые связаны с различными психологическими образованиями и напрямую с типами не коррелируются. Тем не менее, результаты второго этапа исследования позволяют не согласиться с категоричностью такого высказывания. Кроме того, результаты второго этапа позволяют сделать заключение, что подтверждена первая часть основной гипотезы данного исследования — **для определения ТИМов, представители которых наиболее склонны к определенным видам деятельности, могут быть использованы классические психологические профессиографические методы типа «Опросника Липмана».**

4.2.3 Третий этап

4.2.3.1. Описание разработанной методики

Методика (см**. Приложение),** состоит из двух частей, каждая из которых содержит свою инструкцию, образец заполнения и стимульный материал.

Часть1 содержит опросник в виде таблицы (табл. 1) из 20 пар взаимнопротивоположных качеств, ориентированных на определение психологических «предпочтений» (по Майерс-Бриггс), сгруппированных по 5 вопросов на каждое «предпочтение», соответствующее принятым в соционике понятиям:

— с 1 по 5 — интуиция (А) / сенсорика (В);
— с 6 по 10 — логика (А) / этика (В);
— с 11 по 15 — экстраверсия (А) / интроверсия (В);
— с 16 по 20 — рациональность (А) / иррациональность (В).

Выраженность этих качеств ранжируется в диапазоне от 1 до 3 в зависимости от необходимости наличия данного качества (по мнению эксперта) у представителя исследуемой профессии.

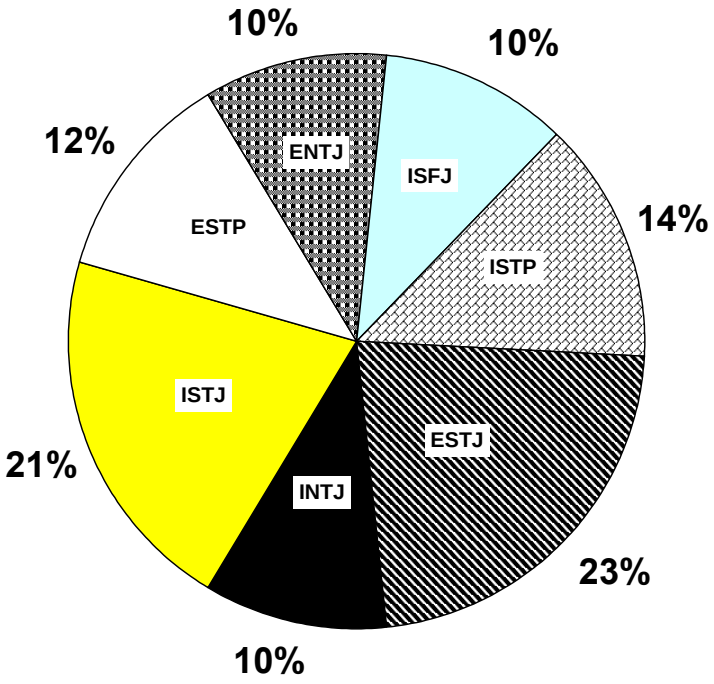

Рис. 2. Распределение выборов ТИМов, преодолевших среднее значение 4.81: INTJ, ISTJ, ESTP, ENTJ, ISFJ, ISTP, ESTJ

Часть 2 содержит две таблицы (табл. 2 и табл. 3), содержащие «комплексные ПВК», свойства и способности, необходимые для выполнения действий, связанных с исследуемой профессией.

Под «комплексными ПВК» подразумеваются аспекты информационного метаболизма, обрабатываемые сильными психическими функциями ТИМа (по модели А).

В табл. 2 закодированы следующие аспекты:

101 — ■ — объектная логика (деловая логика);

102 — ⌐ — субъектная этика (этика отношений);

111 — □ — субъектная логика (структурная логика);

112 — ▙ — объектная этика (этика эмоций).

В табл. 3 закодированы следующие аспекты:

201 — ▲ — объектная интуиция (интуиция возможностей);

202 — ○ — субъектная сенсорика (сенсорика ощущений);

211 — △ — субъектная интуиция (интуиция времени);

212 — ● — объектная сенсорика (волевая сенсорика).

Подобное противопоставление информационных аспектов соответствует концепции К. Г. Юнга о «ведущей» и «вытесненной» психических функциях [43].

Эксперту следует оценить (проранжировать) эти «комплексные» ПВК по степени необходимости для исследуемой профессии по каждой из двух таблиц.

Стимульный материал методики выполнен на 6 страницах формата А4, являющихся одновременно и бланком для ответов.

Процедура исследования заключается в предоставлении эксперту стимульного материала с просьбой внимательно прочитать инструкцию и обратить внимание на образцы заполнения бланков для ответов. Ориентировочное время заполнения — 20 минут.

Обработка результатов осуществляется следующим образом:

— по табл. 1 определяются четыре психологических предпочтения, соответствующие определенному ТИМу;
— по табл. 2 и табл. 3 определяются аспекты информационного потока, которые должны обрабатываться сильными функциями ТИМа.

4.2.3.2. Проведение исследования.

На данном этапе в качестве экспертов приняли участие **72 человека**:

— **нотариусы (государственные и частные) — 20** человек обоего пола в возрасте 22-67 лет (средний возраст 34,8 года);
— **студенты юридических вузов** (Днепропетровской и Харьковской юридических академий — не нотариусы), получающие первое или второе юридическое образование — **20** человек обоего пола в возрасте 20-55 лет (средний возраст 30,2 года);
— **клиенты нотариусов — 20** человек обоего пола в возрасте 23-59 лет (средний возраст 36,6 года);
— **посредники нотариусов по недвижимости (риэлтеры) — 7** человек обоего пола в возрасте 29-52 лет (средний возраст 39,2 года);
— **студенты** технического вуза (Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта) — **5** человек обоего пола в возрасте 22-23 года (средний возраст 22,3 года).

Результаты опроса экспертов определялись по каждой социальной группе отдельно.

Поскольку апробируемая методика состоит из двух частей, анализ по каждой из них осуществляется отдельно.

Часть 1. Обобщенные результаты опроса приведены в табл.4 и на рис.3.

Таблица 4.

№	По Бриггс — Майерс	Соционические (классические)	По С. Савченко	По Р. Степанову	Количество отметок, полученных ТИМами на 2-м этапе	Количество отметок, полученных ТИМами на 3-м этапе по 1-й части авторской методики
1	ENTP	ИЛЭ — ▲□	**Р** ↓	ENTA	2 (2,6%)	0
2	ISFP	СЭИ — ○▙	**Д** ▼	ISFA	3 (3,9%)	1 (1,4%)
3	ESFJ	ЭСЭ — ▙○	**К** ↑	ESFO	4 (5,2%)	0
4	**INTJ**	**ЛИИ — □▲**	**П ★**	**INTO**	**6 (7,8%)**	0
5	ENFJ	**ЭИЭ — ▙△**	**Р** ↑	ENFO	0	1 (1,4%)
6	**ISTJ**	**ЛСИ — □●**	**Д ★**	**ISTO**	**12 (15,6%)**	**42 (58,3%)**
7	**ESTP**	**СЛЭ — ●□**	**К** ↓	**ESTA**	**7 (9%)**	**5 (6,9%)**
8	INFP	ИЭИ — △▙	**П** ▼	INFA	1 (1,3%)	0
9	**ENTJ**	**ЛИЭ — ■△**	**Р ★**	**ENTO**	**6 (7,8%)**	0
10	**ISFJ**	**ЭСИ — ◺●**	**Д** ↑	**ISFO**	**6 (7,8%)**	3,5 (4,9%)
11	ESFP	СЭЭ — ●◺	**К** ▼	ESFA	2 (2,6%)	0
12	INTP	ИЛИ — △■	**П** ↓	INTA	4 (5,2%)	1 (1,4%)
13	ENFP	ИЭЭ — ▲◺	**Р** ▼	ENFA	1 (1,3%)	0
14	**ISTP**	**СЛИ — ○■**	**Д** ↓	**ISTA**	**8 (10,4%)**	**8,5 (11,8%)**
15	**ESTJ**	**ЛСЭ — ■○**	**К ★**	**ESTO**	**13 (16,9%)**	**10 (13,9%)**
16	INFJ	ЭИИ — ◺▲	**П** ↑	INFO	2 (2,6%)	0
				Итого:	**77 (100%)**	**72 (100%)**
				Среднее значение:	77 : 16 = **4.81**	72 : 16 = **4.5**

Поскольку общая сумма отметок для всех ТИМов равна 72, то средний уровень отметки при этом составляет 72 : 16 = 4,5.

Дробные значения в количестве отметок получились из-за того, что в некоторых случаях экспертами отмечалась «амбивертность» по одной из предрасположенностей. Эти ответы не отбрасывались, а учитывались с частотой 0,5 для обоих ТИМов.

ТИМы, набравшие количество отметок ниже среднего, из дальнейшего анализа исключаются. В табл.4 жирным шрифтом выделено 4 ТИМа, количество отметок которых превысило средний уровень. К ним относятся: ESTJ, ISTJ, ESTP, ISTP. Частотное распределение этих ТИМов приведено на рис. 3.

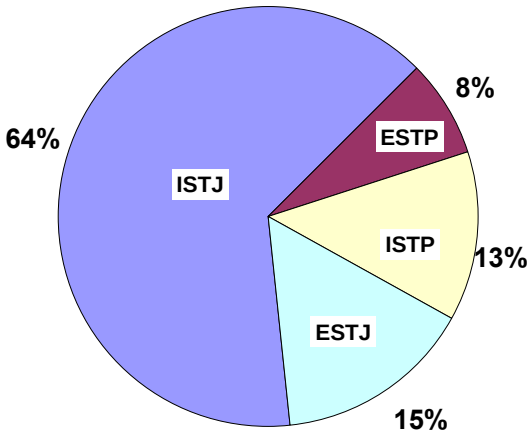

Рис. 3. Распределение выборов ТИМов, преодолевших среднее значение 4.5: ISTJ, ESTP, ISTP, ESTJ

Таким образом, для профессии нотариуса экспертами было отдано предпочтение ТИМам, обладающим психологическими предрасположенностями «**сенсорика**» **(S)** и «**логика**» **(T).** Абсолютное превышение над средним значением (4,5) получил ТИМ **ISTJ (42** отметки**).**

Часть 2. Обобщенные результаты опроса приведены в табл. 5 и на рис. 4 и 5.

Полученные результаты показывают примерно равномерное распределение рациональных информационных аспекпктов □, ■, ⌐ по степени их необходимости для работы нотариуса. А вот аспект ▙ — практически всеми экспертами отнесен к «необязательным». Следовательно, можно сделать **вывод,** что ТИМы, у которых этот аспект обрабатывается сильными функциями (по модели А), наименее предрасположены к деятельности нотариуса: **ESFJ, ENFJ, ISFP, INFP.** Справедливость этого вывода подтверждает тот факт, что эти ТИМы либо вообще не отмечены экспертами, либо количество полученных ими отметок лежит ниже среднего (см. табл. 4).

Иррациональные аспекты распределены примерно равномерно. Такой результат может быть получен в двух случаях:

— иррациональные аспекты имеют второстепенное значение для работы по данной профессии;

— формулировки, использованные при разработке Части 2 предлагаемой методики, недостаточно корректны и не позволяют решить поставленную задачу.

Очевидно, более справедлива вторая версия, т. к. по результатам, приведенным в табл. 4, все представители, получившие отметки больше среднего, имеют предрасположенность к «**сенсорике**» **(S).**

Следовательно, Часть 2 предлагаемой методики требует дальнейшей доработки.

Таблица 5.

Информационные аспекты	**самое необходимое**	**необходимое**	**желательное**	**не обязательное**
□ — субъектная логика (структурная логика)	34	24	12	2
■ — объектная логика (деловая логика)	21	23	25	3
⌐ — субъектная этика (этика отношений)	16	25	28	3
▙ — объектная этика (этика эмоци)	1	0	7	**64**
▲ — объектная интуиция (интуиция возможностей)	25	17	13	17
△ — субъектная интуиция (интуиция времени)	11	23	15	22
● — объектная сенсорика (волевая сенсорика)	12	11	27	22
○ — субъектная сенсорика (сенсорика ощущений)	23	21	16	11

4.5. Обобщение результатов исследования

Значительный интерес представляет сопоставление результатов исследования по обоим направлениям. В табл.4 приведены обобщенные результаты исследования. При этом принимались во внимание на третьем этапе только результаты по Части 1 методики. Поскольку количество абсолютных отметок ТИМов на втором и третьем этапах исследования разные, возьмем для сравнения результатов их относительные значения.

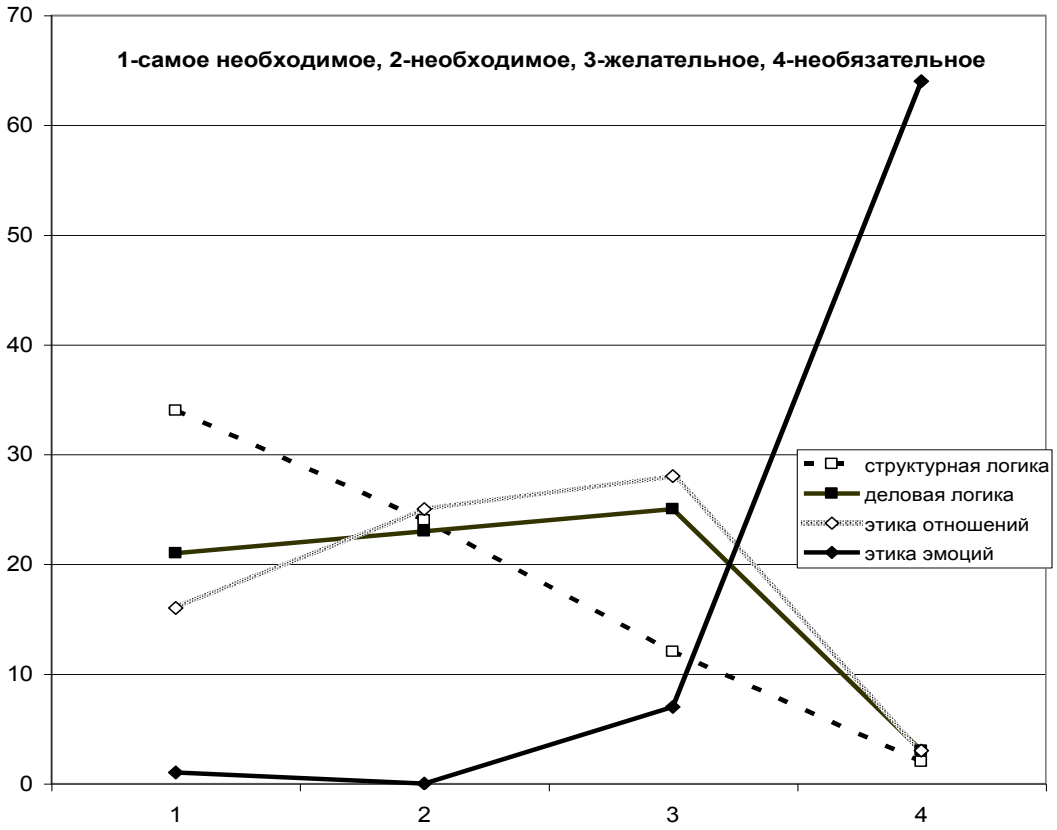

Рис. 4. Ранжирование рациональных информационных аспектов.

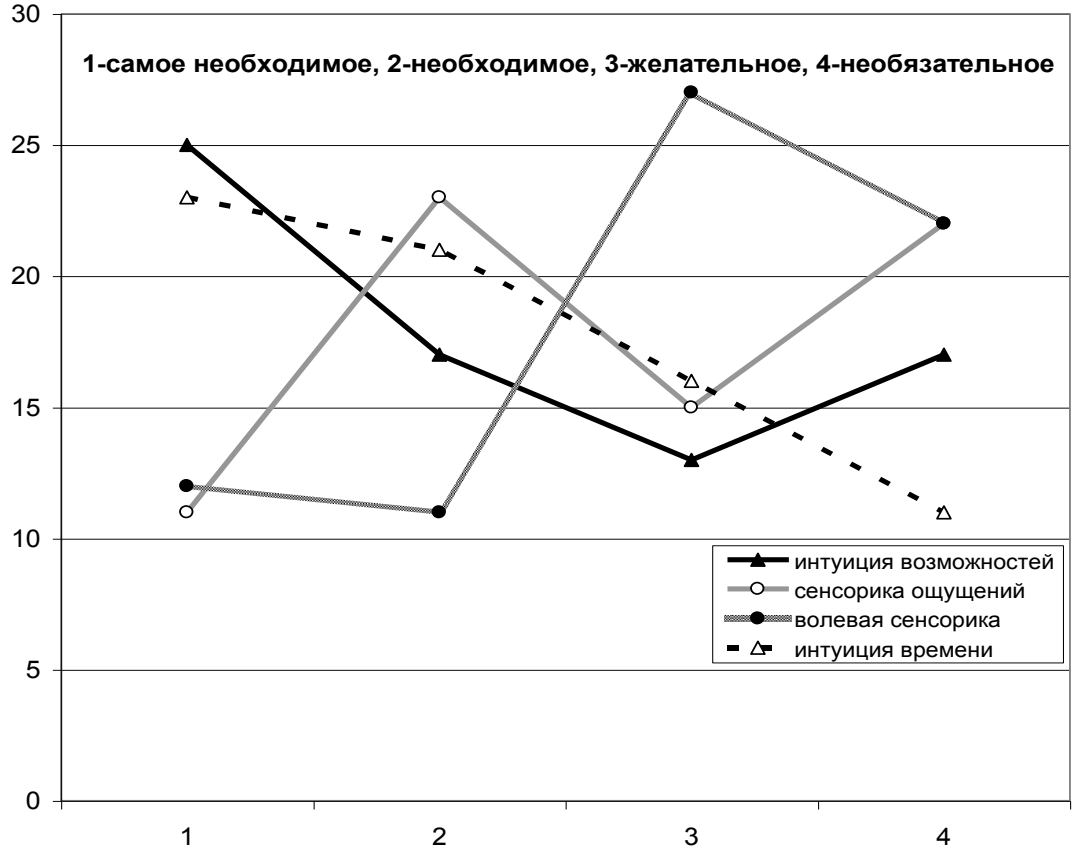

Рис. 5. Ранжирование иррациональных аспектов.

Распределение выборов ТИМов по результатам второго и третьего этапов приведено на рис. 6.

Совпадение результатов исследования второго и третьего этапов по ТИМам **ISTJ, ISTP, ESTJ, ESTP** свидетельствует о **подтверждении второй части основной гипотезы данного исследования — для определения ТИМов, представители которых наиболее склонны к определенным видам деятельности, может быть использована Часть 1 предлагаемого соционического профессиографического опросника.**

Большой интерес представляет значительное преобладание отметок экспертов для ТИМа **ISTJ.** В первом приближении это может говорить о том, что с помощью данной методики определение ТИМа, представители которого наиболее подходят для деятельности нотариуса, выявляются точнее, чем с помощью «Опросника Липмана».

Однако для подтверждения этого утверждения необходимо провести дополнительно серьезные исследования в других сферах деятельности.

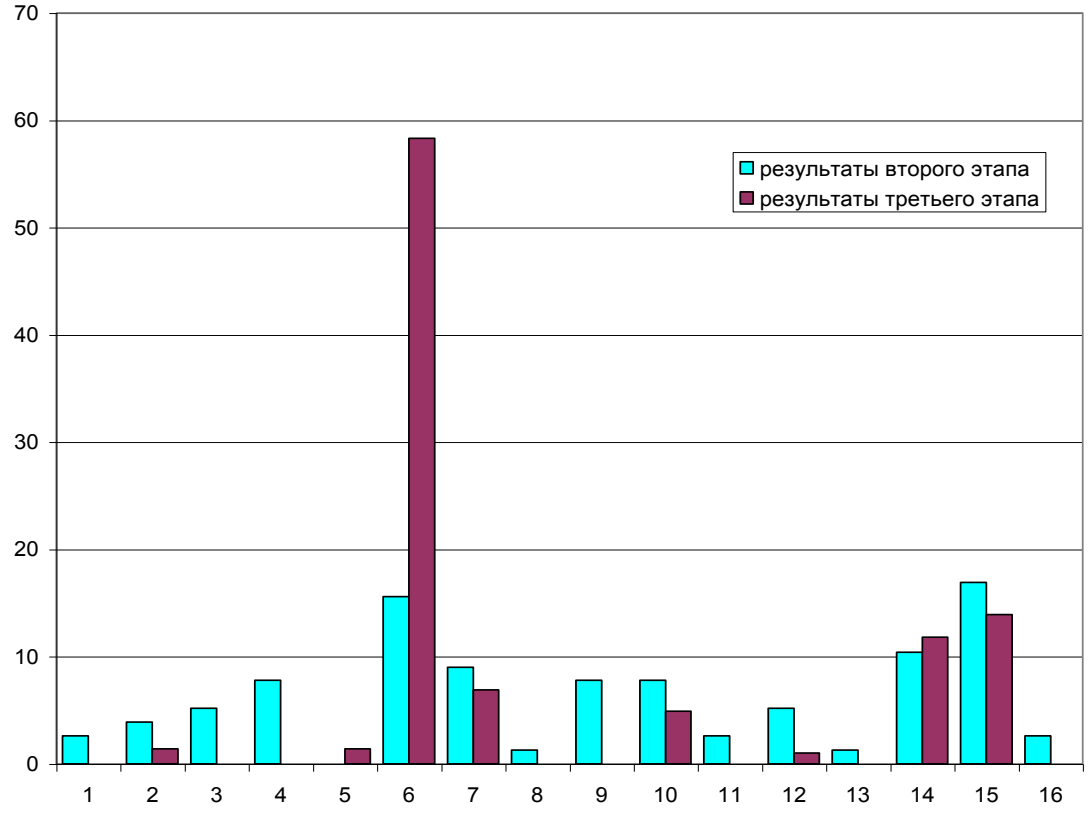

Рис. 6. Обобщение результатов исследования: 1-ENTP, 2-ISFP, 3-ESFJ, 4-INTJ, 5-ENFP, 6-ISTJ, 7-ESTP, 8-INFP, 9-ENTJ, 10-ISFJ, 11-ESFP, 12-INTP, 13-ENFP,14-ISTP, 15-ESTJ, 16-INFJ

5. Выводы

«Пилотажное» исследование разработанной методики на выборке 72 человека показало, что соционический подход упрощает процедуру исследования профессии, а это, в свою очередь, может значительно уменьшить трудозатраты по подбору персонала на соответствующую должность или профессию. Определенный научный интерес и новизну представляет установление факта, что для ряда профессий социально одобряемое поведение — не только нормативно, но и естественно. Поэтому при ответе на тесты-опросники, в которых

заложена т. н. «шкала лжи», проверяющая склонность к выбору социально одобряемых ответов, могут возникать сбои у представителей этих профессий.

Методика «Соционический профессиографический опросник», разработанная авторами и апробированная для профессии нотариус, может быть использована в профессиографических исследованиях для создания «эталонного портрета профессии». Однако данная методика требует дальнейшего совершенствования и апробации на представителях других видов деятельности. Приглашаем коллег поучаствовать в дальнейшей доводке методики до состояния рабочего инструмента.

Литература:

1. А. Я. Психология: Словарь по профориентации и психологической поддержке. http://azpsy.chat.ru/handbook.html
2. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом. // http://manage.ru/management/people/pmanbook-7-4.shtml
3. *Веснин В. Р.* Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 1998. — 496 с.
4. *Гуленко В. В.* Выразительные возможности психических состояний. // Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — №3. — С. 15–35.
5. *Гуленко В. В.* Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителя. — Новосибирск: РИПЭЛ, 1995. — 192 с.
6. *Гурина В. В., Тихонов А. П.* Коммуникативная модель как форма проявления психических состояний. // Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — №5. — С. 11–16.
7. *Дмитриева М. А.* Исследование представлений субъекта труда о необходимых для деятельности свойствах личности. / Практикум по инженерной психологии и психологии труда. / Под ред. А. А. Крылова — Л.: 1983. — С. 110–116.
8. *Дружинин Е., Кортьева Н.* Менеджер-инноватор: от идеи к ее реализации. // Управление персоналом. — 2000. — № 1.
9. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. 2-е изд. — Н-Новгород: НИМБ, 1999. — 624 с.
10. *Ермак В. Д.* Взаимодействие психики человека с окружающим миром. // Соционика, ментология и психология личности. — 1997. — №5. — С. 22–32.
11. *Ермак В. Д.* Системы, системные принципы и системный подход. // Социон. — 1997. — № 2.
12. *Ермак В. Д.* Словарь аспектов информационного потока // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №№ 1–3.
13. *Ермак В. Д.* Структура и функционирование психики человека с системной точки зрения. // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — № 3.
14. *Ермак В. Д., Румянцева Т. А., Букалов Г. К.* ТИМ и его взаимодействие (учебное пособие) — Кострома: КГТУ, 1996.
15. *Иванов Ю.* Типология руководителей по соционическим признакам. // Управление персоналом. — 2000. — № 6.
16. *Иванов Ю.* Типология специалистов по соционическим признакам (Продолжение). // Управление персоналом. — 2000. — № 8.
17. *Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В., Ткаченко О. М., Федоришин Б. О., Ящишин О. О.* Основи професіографії. Навч. посфібник. — К.: МАУП, 1997. — 148 с.
18. *Каук И. В., Логинов В. А.* Профессионально-важные качества личности инженера-педагога. // http://users.kpi.kharkov.ua/lre/sekcia13/Micro_1.htm
19. *Кирпичникова В.* Система Томаса: все что Вы хотели знать о персонале // Отдел кадров. — 2000. — № 23. — С. 18–20.
20. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 1996. — 512 с.
21. *Крегер О., Тьюсон Дж. М.* Типы людей и бизнес. — М.: Персей. Вече. АСТ, 1995. — 564 с.
22. *Крегер О., Тьюсон Дж. М.* Типы людей. — М.: Персей. Вече. АСТ, 1995. — 544 с.
23. *Кулагин Б. В.* Анализ профессиональной деятельности. // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. — СПб.: Питер, 2001. — С. 102–120.
24. *Кулагин Б. В.* Основы профессиональной психодиагностики. — Л.: Медицина, 1984. — 216 с.
25. *Литвиненко И. Ю.* Деятельность и мотивация в соционическом рассмотрении. // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №4. — С. 69–74.

26. *Литвиненко И. Ю*. Мотивационные типологические установки. // Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — № 4. — С. 35–41.
27. *Ломов Б. Ф*. Методологические и теоретические проблемы психологии. — М.: Наука, 1984. — 432 с.
28. *Мегедь В. В., Овчаров А. А.* Учитесь эффективно управлять людьми. — Ровно: ППФ «Волинські обереги», 2000. — 126 с.
29. *Мегедь В. В., Овчаров А. А*. Характеры и отношения. — М.: Армада-пресс, 2002. — 704 с.
30. *Овчинников Б. В., Павлов К. В., Владимирова И. М*. Ваш психологический тип. — СПб.: «Андреев и сыновья», 1994. — 237 с.
31. *Платонов К. К*. Профессиография — ее значение и методы работы // Соц. труд. — 1971. — №4. — С. 74–79.
32. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебн. пособие, 2-е изд. — СПб.: Изд-во СПб. Ун-та, 2001. — 240 с.
33. Словарь по профориентации и психологической поддержке. // http://kemocpom.chat.ru/diction.html
34. Словарь практического психолога. / Сост. С.Ю.Головин. — Минск: Харвест. 1998. — 800 с.
35. *Собчик Л. Н*. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. — СПб.: Речь, 2002. — 72с.
36. *Тайгер П., Баррон-Тайгер Б*. Читать человека как книгу. — М.: «ООО Изд-во АСТ», 2000. — 288 с.
37. *Тараненко В*. Управление персоналом, корпоративный мониторинг, психодиагностика: Тесты для отбора персонала. — К.: Ника-Центр, 2002. — 240 с.
38. *Тихонов А. П.* Дихотомический подход при определении ТИМа: пилотажное эмпирическое исследование некоторых тестовых методик. // Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — № 1. — С. 10–26.
39. *Тихонов А. П.* Тип информационного метаболизма как связующее звено в исследовании психических явлений. // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — №3. — С. 23–36.
40. *Тихонов А. П., Павлухина М. О*. Профессиональный отбор горочного операторского звена с точки зрения теории информационного метаболизма. // Информационно-управляющие системы на железнодорожном транспорте. — 1997. — № 5–6.
41. *Чекалова Т. А*. Соционика и кадровый менеджмент. // Соционическая газета. — 2003. — №8(11) — http://socioniko.narod.ru/ru/gazeta/2003-8/personnel.html
42. *Фрумкин А. А., Зинченко Т. П., Винокуров Л. В*. Методы и средства эргономического обеспечения проектирования. — СПб.: Изд-во ПГУПС, 1999. — С. 154–166.
43. *Юнг К. Г*. Психологические типы. / Пер. с нем. / Под общ. ред. В. В. Зелинского. — Мн.: ООО «Попурри», 1998. — 656 с.
44. http://cept.spb.ru/works.html
45. http://www.ideal.bel.ru/Progs/progs.htm
46. http://www.mip.com.ua/service11.html

ПРИЛОЖЕНИЕ

ОПРОСНЫЙ ЛИСТ[1]

для выявления профессионально важных качеств (ПВК)

профессии «_____»

КОД _____

Возраст_____
Пол (обвести) **М Ж**
Дата заполнения:
_____

ЧАСТЬ 1

Инструкция: 1. Пожалуйста, внимательно прочитайте данную инструкцию.

2. Ниже приведена таблица, в которой указан перечень **отдельных** профессионально важных качеств, свойств и способностей, необходимых для выполнения действий, связанных с определенной профессией.

[1] Разработали Тихонов А.П., Колодий Л.Н — ©2003

Естественно, что некоторые качества у разных людей могут быть развиты, а другие — нет.

Естественно, что если человек в чем-то одном силен, то в другом — он слаб.

Поэтому в таблице приведены описания двадцати пар взаимно противоположных качеств, выраженность которых обозначена цифрами:

3 — данное качество нужно при работе по этой специальности **всегда;**

2 — данное качество нужно при работе по этой специальности **часто;**

1 — данное качество нужно при работе по этой специальности **редко.**

3. Внимательно прочитайте один или два раза всю таблицу и уже затем приступайте к ее заполнению.

4. Давать ответ необходимо обводя кружочком только одну цифру в каждой строчке таблицы.

ОБРАЗЕЦ: Если для работы **«бухгалтера»** данное качество нужно при работе по этой специальности **всегда,** то мы обводим кружочком цифру **3:**

Склонен к творческой работе. Не любит долго тратить особых усилий на уточнение и проработку деталей. Легок на подъем.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Склонен к рутинной работе. Спокойно воспринимает и хорошо выполняет кропотливую работу длительное время. Усидчив, терпелив.

Таблица 1.

Я считаю, что с работой _____ лучше справится человек, если он:

№	Вариант А				Вариант В			
1	Склонен к творческой работе. Не любит долго тратить особых усилий на уточнение и проработку деталей. Легок на подъем.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Склонен к рутинной работе. Спокойно воспринимает и хорошо выполняет кропотливую работу длительное время. Усидчив, терпелив.
2	Склонен к обобщению. При усвоении информации старается представить ее роль в общей картине, отдает предпочтение целостному взгляду.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Склонен к детализации. Хорошо усваивает информацию, когда непосредственно видит, слышит, трогает, чувствует.
3	Обладает хорошим воображением и ориентируется на предполагаемое, на свое предчувствие и воображение.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Обладает хорошей памятью и опирается на существующее, на свой опыт и практичность.
4	Предпочитает ставить и решать стратегические задачи.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Предпочитает ставить и решать тактические задачи.
5	Делает ставку на идеи. Предпочитает необычные решения и действия, обещающие отдаленный колоссальный эффект, величина которого, однако, слабо поддается измерению в настоящее время — «Журавль в небе».	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Делает упор на факты. Предпочитает стандартные решения и действия, дающие незамедлительный эффект, обеспечивающий конкретный результат в настоящее время — «Синица в руках».
6	Отдает предпочтение работе с техникой.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Отдает предпочтение работе с людьми
7	«Холодный ум». Ход мышления — аналитический, беспристрастный. Если видит, что человек ошибается, то стиль общения — аргументированное логическое	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	«Горячее сердце». Ход мышления — оценочный. Если видит, что человек ошибается, то стиль общения — эмоциональное убеждение.

	доказательство.							
8	Стремится быть объективным, несмотря на противоречивость мнений окружающих. Любит анализировать и устанавливать логичный порядок. Руководствуется в поведении прежде всего правами и обязанностями.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	При решении вопросов обязательно учитывает мнение других людей, их симпатии и антипатии. Стремится к гармоничным взаимоотношениям с людьми. Руководствуется в поведении прежде всего моральными нормами.
9	Предпочитает всегда говорить «в лоб», не боясь задеть чьи-либо чувства. Может пожертвовать личными интересами в интересах дела.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Тактичен и приемлет «невинную ложь во спасение». Может пожертвовать интересами дела для сохранения хороших отношений с человеком.
10	Старается избегать сильных эмоциональных напряжений и «выяснения отношений».	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Старается избегать ситуаций, требующих четкого обоснования и усиленной логической аргументации.
11	Любит быть в центре внимания. Легко может общаться одновременно с широким кругом людей длительное время. Активен в общении.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Не испытывает особого желания быть в центре внимания. Предпочитает одновременное общение с узким кругом людей. Избирателен в общении.
12	Больше говорит, чем слушает. Обычно размышляет вслух (часто не замечая этого). Для принятия решения ему надо обговорить проблему с окружающими.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Больше слушает, чем говорит. Размышляет «про себя». Для принятия решения ему надо обдумать проблему наедине.
13	Предпочитает широту охвата глубине проникновения. («...Василь Иваныч, а в мировом масштабе?..»)	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Предпочитает глубину проникновения широте охвата. («...Не смогу, Петька, языков не знаю!..»)
14	Способен работать над несколькими объектами одновременно. Отличается постоянной жаждой притока новых впечатлений.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Фокусирует усилия на решении конкретной задачи. Обилие новых впечатлений действует утомляюще.
15	Решаемые им обычно задачи требуют повышенной активности и инициативы. Действует, по возможности, быстро, обычно не долго задумываясь, прежде чем предпринять что-либо серьезное.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Решаемые им обычно задачи требуют повышенной сосредоточенности. Не спеша, спокойно раздумывает, прежде чем предпринять что-либо серьезное.
16	Изменение планов под действием внешних обстоятельств может вызвать затруднение в действиях.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Изменение ситуации воспринимается без особого внутреннего напряжения и сразу вызывает соответствующие действия.
17	Отличается тщательной предварительной подготовкой к действиям. Предпочитает устанавливать правила игры «до начала игры».	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Предпочитает экспромт, импровизацию и часто использует свою способность ориентироваться по обстоятельствам, подстраиваясь к ситуации. Свободно переносит изменение правил игры «во время игры».
18	Не любит прерывать текущую работу для того, чтобы переключиться на неотложную.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Легко переключается на неотложную работу, спокойно оставляя предыдущее дело незавершенным.

19	Принятие решения по какому-либо существенному вопросу вызывает облегчение. Стремится овладеть ситуацией, не дожидаясь естественного развития событий, однозначно принимая решение. Получает большее удовлетворение от завершения работы.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Облегчение вызывает возможность воздержаться от принятия решения по существенному вопросу до последнего момента. Стремится следовать за естественным развитием событий, оставляя за собой свободу выбора. Получает большее удовлетворение при начале новой работы.
20	Редко меняет свои взгляды, убеждения, увлечения.	**3**	**2**	**1**	**1**	**2**	**3**	Натура увлекающаяся, склонная к перемене взглядов, занятий.

ЧАСТЬ 2

Инструкция: 1. Пожалуйста, внимательно прочитайте данную инструкцию.

2. Ниже приведены таблицы, в которых указаны перечни **комплексных** профессионально важных качеств, свойств и способностей, необходимых для выполнения действий, связанных с определенной профессией.

Естественно, что некоторые качества у разных людей могут быть развиты, а другие — нет.

Естественно, что если человек в чем-то одном силен, то в другом — он слаб.

Поэтому в таблицах эти взаимно противоположные качества приведены попарно.

3. Внимательно прочитайте один или два раза обе таблицы и уже затем приступайте к ответу.

4. Давать ответ необходимо, проставив номера этих описаний по степени важности в том порядке, в котором они необходимы для данной профессии.

ОБРАЗЕЦ:

Я считаю, что для профессии «**артист кино**» необходимо:			
самое необходимое	необходимое	желательное	необязательное
112	102	111	101

Таблица 2.

101	**102**
Способность определять как легче всего и с наименьшими затратами добиться поставленной цели, как из любой ситуации или положения извлечь пользу. **Стремление** к поиску оптимального решения производственных проблем через предприимчивость, экономичность и эффективность действий, рационализацию и технологичность. **Выбор** оптимального способа действия, алгоритма, методики. **Определение** целесообразности и рациональности действий.	**Способность** разбираться в отношениях между людьми, создавать и изменять эти отношения. **Стремление** к утверждению нравственных законов в обществе через мораль и милосердие, любовь и тактичность, доброту и сострадание, чувство долга и совесть. **Выбор** с точки зрения этичности оптимального поведения в данной ситуации. **Определение** соответствия поведения контексту ситуации.
111	**112**
Способность определения причинно-следственной связи и закономерности явлений, системного мышления. **Стремление** к упорядоченности и логичности мышления, проверке и доказательству сужде-	**Способность** к богатой эмоциональной реакции на происходящие явления. **Стремление** к изменению эмоционального настроения окружающих через возбужденность и переживания, страсть и гнев.

ний, поиску и анализу законов мироздания. **Выбор** оптимальной структуры системы. **Определение** объективного взаимоотношения между объектами, их расположения.	**Выбор** оптимальной эмоциональной реакции на событие. **Определение** адекватности проявляемых эмоций контексту ситуации.

Я считаю, что для профессии «_____» необходимо:			
самое необходимое	необходимое	желательное	необязательное

Таблица 3.

201	**202**
Способность к генерации новых идей, спонтанному пониманию сути происходящего, к мгновенным озарениям, к обобщению разнородных предметов и ситуаций, к целостному восприятию мира. «А что, если..?» **Стремление** к новому и необычному, эксцентричности и экспрессивности, нестандартности мышления, предсказанию поведения. **Восприятие** внутренних свойств объекта, его существующих потенциальных возможностей, возможностей его изменения или изменения его отношений с другими объектами, т. е. потенциально существующего, но еще не известного миру. **Поиск** нового, неизведанного.	**Способность** хорошо чувствовать собственную территорию, обостренно ощущать все, что оказалось в сфере зрения, вкуса, осязания, обоняния, слуха. **Стремление** к наведению порядка, нахождению самого удобного, приятного и комфортного положения в пространстве, к устранению дискомфорта. **Восприятие** заполнения свободного пространства, уюта и телесного комфорта (как своего, так и чужого). **Поиск** физического удобства и гармонии ощущений.
211	**212**
Способность дождаться своего, оказаться «в нужном месте в нужный час», предвидения последствий и опасности, воображения. **Стремление** к управлению временем, его ускорению или замедлению, мечтам, романтике. **Восприятие** чувства времени: прошлого, настоящего и будущего — одновременно. **Поиск** светлого будущего.	**Способность** силовым воздействием менять формы предметов и явлений, контролировать пространство и завоевывать сферы влияния. **Стремление** к внутренней мобилизации и активным действиям по достижению поставленной цели на защиту или завоевание объекта. **Восприятие** пространства, разделенного на «мое» и «не мое», силового и волевого потенциала людей и ситуаций. **Поиск** физического совершенства и материального благополучия.

Я считаю, что для профессии «_____» необходимо:			
самое необходимое	необходимое	желательное	необязательное

Выражаем Вам искреннюю признательность за выполненную работу!

Статья поступила в редакцию 17.07.2003 г.