

Абельмас Нина Васильевна
**Тесты при приеме на работу. Как
успешно пройти собеседование**

Серия «Кадровый вопрос»



ББК 65.290-64
УД 331.108.2
тс

Абельмас Н. В.

A14 Тесты при приеме на работу. Как успешно пройти собеседование (+CD). — СПб.: Питер, 2008. — 160 с: ил. — (Серия «Кадровый вопрос»).

ISBN 978-5-91180-730-6

Ознакомившись с предложенными в книге рекомендациями, вы узнаете, как подготовиться к собеседованию, как правильно себя вести во время него, а также получите представления о тестах, которые менеджеры по персоналу используют при приеме на работу.

Прочитав данную книгу, любой человек сможет достойно пройти все испытания и обойти конкурентов при трудоустройстве. Книга предоставляет уникальную возможность познакомиться «с кухней» кадровиков, поупражняться в прохождении тестов, увидеть себя глазами работодателя, чтобы в конце концов получить желаемую должность, а заодно осознать собственные недостатки и попытаться избавиться от них: ведь любой более или менее заметный изъян личности становится помехой не только при соискательстве на желаемую должность, но и во всех сферах жизни в целом.

Предложенное издание станет незаменимым помощником для всех, кто занят поиском работы или не исключает возможности сменить имеющуюся. Книга будет полезной также для менеджеров по персоналу.

ISBN 978-5-91180-730-6

© ООО «Питер Пресс», 2008

ООО «Питер Пресс», 198206, Санкт-Петербург, Петергофское шоссе, д. 73, лит. А29.

Налоговая льгота - общероссийский классификатор продукции ОК 005-93, том 2;
95 3005 - литература учебная.

Подписано в печать 01.04.08. Формат 60х90/16. Усл. печ. л. 10. Тираж 4000 экз. Зак. № 294.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ГППО «Псковская областная типография»
180004, г. Псков, ул. Ротная, 34

Содержание

Введение 4

Глава 1. Без этого до тестирования можно и не дойти 7

Как правильно составить резюме 8

Как вести себя на собеседовании 12

Вопросы, которые вам могут задать на собеседовании..... 15

**Глава 2. На чем основываются тесты,
насколько они объективны и можно ли их обмануть 23**

Тестирование — еще один этап собеседования 24

Пять основных типов профессий 26

Как получить хорошие результаты тестирования..... 32

Важность психологического настроя..... 34

Чудесная сила воображения 36

Аффирмации как способ в корне изменить нашу жизнь..... 39

Позитивный настрой — основа успеха..... 41

Вы помогаете, а не надоедаете..... 42

Можно ли обмануть тесты? 43

Тесты, которые обмануть сложнее всего 49

Глава 3. Психологические опросники и тесты..... 54

Психологические личностные опросники 55

Проективные, графические и графологические тесты 100

Социально-психологические опросники и определение способностей 127

Глава 4. Интеллектуальные тесты 136

Каким должен быть ваш IQ 137

Тест структуры интеллекта Амтхауэра..... 144

Заключение. 159

Литература 160

Введение

Наверное, нет такого человека, которому хотя бы раз в жизни не приходилось заниматься поисками работы. Кто-то решал эту проблему очень быстро, а кто-то прошел через множество изнурительных собеседований и разочаровывающих отказов. В современном мире процесс поиска работы стал напоминать настоящую охоту на рынке труда, и, чтобы победить, надо стать настоящим профессионалом в этой области. А у профи, как известно, всегда есть секретное оружие. Для вас им станет эта книга.

Начинать, разумеется, следует с подбора вакансий. Затем необходимо грамотно составить резюме, и только после этого вы можете с уверенностью о себе заявить.

По большому счету, резюме — это визитная карточка соискателя. Согласитесь, что если в обществе встречаются по одежке, то в компании — именно по резюме. Оно формирует первое представление о вашем опыте в данной сфере, а еще об аккуратности и серьезности. Поэтому к его написанию следует отнестись очень внимательно, поскольку цель любого резюме — привести к личной встрече с работодателем.

Итак, цель достигнута — вы приглашены на собеседование. Не лишним будет знать, что оно, как правило, проводится по сценарию, предварительно разработанному менеджером по персоналу. Цель — получить информацию о вашей личности и деловых качествах, на основании которой вам будет выставлена определенная оценка. Для получения наиболее полных и достоверных данных рекрутеры пользуются, в частности, такими методами, как анкетирование, тестирование и, собственно, просто беседа-интервью.

Анкетирование (ответы кандидата на определенные вопросы) позволяет сделать вывод о том, что соискатель хочет получить от данного места работы и от своего вида деятельности. Проведение анкетного опроса помогает определить наклонности и даже наличие комплексов.

Тестирование, которому преимущественно и посвящена данная книга, является одной из самых распространенных оценочных процедур, позволяющей при условии грамотной интерпретации хорошо оценить психологические факторы: уровень интеллекта, эмоциональную устойчивость, коммуникабельность.

Тестирование может выявить и деловые качества кандидата, которые характеризуют его как потенциального руководителя либо открывают возможности смены направлений деятельности.

Тесты при приеме на работу условно можно разделить на несколько видов. Во-первых, это Профессиональные тесты. К их числу относятся разного рода бухгалтерские, налоговые тесты, на уровень знания иностранного языка, владения компьютерными программами и т. д. Такое тестирование ставит своей целью выявить профессиональные умения кандидата и, как правило, не вызывает резкой негативной реакции соискателей. Вторая группа — интеллектуальные тесты. По утверждению психологов, именно они дают возможность объективно оценить интеллектуальный уровень соискателей. К этой группе тестов как у кандидатов, так и у специалистов существует гораздо больше претензий. И, наконец, тесты, которые вызывают наибольшее недовольство испытуемых, — личностные, или психологические, тесты.

С какой целью применяется психологическое тестирование при приеме на работу? Дело в том, что короткий разговор с соискателем в процессе собеседования не всегда дает более или менее полное и достоверное представление о нем. Чаще это всего лишь первое впечатление, которое может быть как истинным, так и ложным.

По мнению многих психологов, применение тестов сводит на нет воздействие таких факторов, как эффект первого впечатления, положительная или отрицательная установка, склонность доверять непроверенной информации, умаление достоинств и гиперболизация недостатков оцениваемого, безотчетное приписывание личных положительных и отрицательных свойств оцениваемому. Ко всему прочему, еще одна значимая функция тестирования — отсеять психически неуравновешенных соискателей. Определить такого субъекта во время первичной беседы довольно непросто, а уж уволить — и того сложнее. Завалить же свою работу и на долгое время дезорганизовать деятельность всего коллектива такой работник может легко. Таким образом, основная цель тестирования — на ранней стадии отсеять претендентов, почти наверняка не соответствующих требованиям работодателя. Именно по этой причине многие работодатели соглашались на довольно-таки дорогое и емкое по времени тестирование, чтобы подстраховаться от досадных сюрпризов. Однако при этом стоит иметь в виду, что на результативность тестирования можно рассчитывать только в том

случае, если анализ проводится опытным психологом. В частности, это относится к психологическим тестам, которые не имеют заведомо правильного или неправильного ответа. Интеллектуальные тесты в этом плане гораздо проще, поскольку любая задача рассчитана на единственное верное решение, поэтому для проведения IQ-тестирования нет нужды привлекать специально обученный персонал: результат получается путем элементарных арифметических действий.

А вот психологические тесты — довольно непростое орудие, освоив которое менеджер по персоналу, или HR-менеджер, может добиться очень хороших результатов. Но неумелый подход к тестам подобного плана может стать причиной страданий тестируемого.

История психологических тестов насчитывает много веков. Люди еще в древности пытались разобраться в своих личных проблемах, решая задачи с заранее определенными вариантами ответов. И сегодня, как и тогда, психологические и интеллектуальные тесты помогают человеку понять особенности характера и уровень развития способностей, как своих, так и других людей — подчиненных, друзей, близких.

Итак, тестирование поможет выбрать из всех соискателей нужного кандидата на вакантную должность, а также выявить его потенциальные возможности, о которых он и сам может не подозревать, определить его роль в команде, спрогнозировать перспективы роста, получить сведения о режиме и условиях работы, при которых он будет трудиться с наибольшей отдачей. Если работодатель ориентирован на долгую перспективу и создание команды, то такие качества соискателя, как образование и опыт работы, отходят на второй план. Опыт можно получить в процессе (ни один человек с ним не рождается), да и дефицит определенных знаний восполнить не так уж сложно. Для этого существует специальная литература, а также разного рода курсы. И потому именно по результатам психологического тестирования вы можете оказаться более подходящим кандидатом, нежели ваш конкурент, имеющий больший опыт и квалификацию в данной области. Кроме того, оценив по тесту потенциальные и не раскрытые до сих пор возможности соискателя, работодатель может предложить ему и другую, более подходящую для него работу.

Глава 1

БЕЗ ЭТОГО ДО ТЕСТИРОВАНИЯ МОЖНО И НЕ ДОЙТИ



Как правильно составить резюме

Как уже говорилось выше, резюме — это визитная карточка соискателя, которая помогает добиться личной встречи с работодателем. В связи с этим уместным будет следование правилу: узнать о работодателе и о том, что он хочет, как можно больше и составлять резюме конкретно «под него». Так, можно Подготовить определенный шаблон, в котором впоследствии, изменив несколько фраз, можно быстро модифицировать содержимое документа в соответствии с требованиями той или иной организации или должности.

Одним из самых важных качеств резюме является краткость. Объем в идеале не должен превышать одной страницы стандартного листа формата А4, максимум двух, но лучше избегать длинных повествований.

Как правило, резюме состоит из 6-7 отдельных разделов.

В разделе «**Личные данные**» указываются фамилия, имя, отчество, дата рождения, место проживания и прописки, а также предлагается контактная информация, например:

Сидоров Иван Петрович.

Дата рождения: 05.05.1975 г.

Место проживания/прописки: г. Москва, ул. Незвестная, д. 1, кв. 1.

Телефон: (дом.)555-66-77, (моб.) 8-222-333-44-55.

E-mail: ivanov@pochta.ru.

В разделе «**Пожелания к будущей работе**» необходимо кратко указать, на какую должность вы претендуете. На практике этот пункт мо-

жет выглядеть так:

Должность, на которую претендую: начальник отдела сбыта.

График работы: полный рабочий день.

В разделе «**Опыт работы**» в хронологическом порядке (причем начать следует с самого последнего или настоящего) указываются ваше нынешнее и прошлые места работы. О каждом из них и о своих обязанностях, которые вы там выполняли, следует писать с отдельного абзаца, где необходимо указать: период работы, название предприятия, сферу деятельности, должность (обязательно укажите в этом пункте количество подчиненных, если вы занимали руко-

водящий пост) и ваши обязанности. (Не обязательно указывать абсолютно все места работы — работодателя интересует примерно пятилетний период, максимум 10 лет, поэтому лучше ограничиться местами работы, наиболее значимыми для получения выбранной нами вакансии.)

При описании своих обязанностей не забудьте упомянуть о личных достижениях на этой должности. Указывайте проценты, объемы, месяцы, количество подчиненных, привлеченных клиентов и т. п.

ПРИМЕЧАНИЕ

Если вы можете представить рекомендательные письма, кратко упомяните об этом именно в данном разделе. Сами письма можно принести с собой на собеседование.

В разделе **«Профессиональные навыки»** указывается перечень дополнительных знаний. При этом указывайте и те, которые не являются самыми главными в вашей профессии, однако служат отличным дополнением и показывают вас как всесторонне развитого человека. Но, разумеется, тщательно выбирайте только те сведения, которые соответствуют желаемой должности. Если вы занимали должность менеджера по продажам, вашими дополнительными навыками могут служить, например, опыт проведения маркетинговых исследований, организация рекламных кампаний и т. п. Если претендуете на должность секретаря, то такими навыками послужат скорость машинописи, знание делопроизводства, стенографии, владение оргтехникой.

Не пишите, что вы — опытный пользователь ПК. Указывайте название программ, с которыми вы работаете, например:

Знание ПК: Word, Excel, PowerPoint, CorelDRAW, PhotoShop и т.д.

Лучшими фразами, характеризующими уровень знания иностранных языков, могут служить следующие: «на разговорном уровне», «хорошее знание», «свободно владею». О том, что вы владеете языком «со словарем», писать не стоит. Кстати, неплохо представить доказательства своего знания иностранных языков: назвать документы, свидетельствующие об окончании курсов, и т. Д.

В разделе **«Образование»** указываются отличия во время учебы, темы, над которыми вы особенно работали и которые имеют непосредственное отношение к данной вакансии. Однако это применимо только для молодых специалистов. И в этом случае данный раздел размещается в начале резюме, поскольку представляет собой чуть ли не единственное доказательство их профессионализма.

Если же вы не новичок на рынке труда, то на этом разделе не стоит акцентировать внимание.

Раздел **«Личные качества и дополнительные сведения»**. При перечислении ваших личных качеств лучше всего подкреплять их доказательствами. Например:

Коммуникабельность и открытость в общении помогли мне привлечь к сотрудничеству с компанией большое количество клиентов и партнеров.

Что касается стрессоустойчивости, также одного из самых популярных у соискателей качеств, то не лучше ли представить его как упоминание о том, что вы с успехом решили возникшие проблемы в работе, требовавшие большой концентрации и скорых сроков исполнения? То же можно сказать о таком качестве, как быстрая и легкая обучаемость. Сами по себе такие формулировки мало чего стоят. Однако если в резюме указать, что вы освоили новое оборудование или какие-либо операции в короткий срок, то это будет наилучшим доказательством вашей способности быстро осваивать новое.

В дополнительных сведениях обычно указывают краткую информацию о себе. Это ваше семейное положение, наличие загранпаспорта, водительских прав и, личного автомобиля, информация о предполагаемой заработной плате, о вашей готовности к командировкам. В общем это должно выглядеть примерно так:

Женат, есть взрослые дети.

Готов к длительным или частым командировкам.

Есть загранпаспорт.

Имею водительские права категории «В», стаж вождения 10 лет, наличие собственного автомобиля такой-то модели.

Существуют определенные рекомендации и относительно **стиля резюме**. Оно должно быть оформлено четким, не очень крупным, но и не мелким шрифтом (самый удачный — *Times New Roman*, размер 12-14 пунктов). Не делайте много выделений в тексте, ограничившись лишь подзаголовками, вроде «Место проживания» или «Образование». При этом выделять следует лучше жирным, а не курсивом или подчеркиванием. И никаких рамок и экзотических символов!

Используйте для резюме хорошую бумагу, проверьте его несколько раз на наличие грамматических и синтаксических ошибок и не очень-то доверяйте компьютерному редактору. Оставляйте широкие поля на листе для пометок интервьюера.

Если вы отправляете резюме по электронной почте, обращайтесь

внимание на требование работодателя о том, что нужно написать в графе

«Тема письма». Если же такового нет, то в этой графе в любом случае не стоит писать слово «резюме». Уместнее будет указать должность, на которую вы претендуете. Файл с вашим резюме также не надо называть «Резюме», просто напишите в его названии вашу фамилию, **имя** и отчество.

Формат вложенного файла стоит выбирать из двух вариантов: *.rtf или *.doc, причем предпочтительнее будет оформить его в последнем варианте. При этом не делайте громоздкий файл и не включайте в него «тяжелые» элементы оформления. Не стоит и архивировать вложенный файл, заставляя менеджера тратить время на его распаковку.

Если вы предпочитаете приложить к письму дополнительные сведения (копии сертификатов, дипломы об окончании курсов и т. п.), приложите их отдельным файлом. Пусть кадровик сам выберет, какая именно информация из приложений ему наиболее интересна. При этом каждому файлу с дополнением давайте название документа, который будет предложен.

Как вести себя на собеседовании

Новое время вносит коррективы во все сферы нашей жизни. И собеседования не исключение. Так, «счастливчики», которым довелось столкнуться с HR-менеджерами новой формации, признаются, что некоторые из собеседований можно сопоставить с дознаниями в подвалах НКВД. Нет, разумеется, силовые меры к ним не применялись, но в некоторых случаях компетентно организованное психологическое давление, чтобы в короткие сроки «прокачать» кандидата, может нанести его душе не менее тяжелые психологические раны, чем дубинка дознавателя. И таким свидетельствам целиком и полностью! можно доверять, поскольку не секрет, что многие компании сейчас с удовольствием приглашают на должности HR-менеджеров бывших сотрудников спецслужб. А последние, в свою очередь, не только приходят на новую работу с уже имеющимся богатым опытом и собственными наработками, но и заботливо отслеживают, чтобы все новейшие технологии в области распознавания человеческих душ оперативно внедрялись в практику их предприятия. Собственно, нынешним кадровикам совсем не обязательно иметь опыт работы в ЧК, чтобы превратить беседу с соискателем в чистилище для тайных грешников. Современные кабинеты профотбора отлично оснащены специальной литературой, и, ко всему прочему, существует множество различных тренингов по теме. При вполне доступных финансовых инвестициях профессионалы высочайшего класса снабдят менеджеров по персоналу такими методиками, о которых и не мечталось славным комиссарам из НКВД.

Цель же проверки такого плана очевидна: испытание соискателя на стрессоустойчивость. А происходить это может, допустим, так. Менеджер по персоналу внезапно начинает вести себя по отношению к соискателю как самый настоящий психопат: грубит, унижает и даже запугивает. Может быть использован и «болевой» прием, применяемый! в НЛП, еще называемый методом «разрыва шаблона». Он заключается в том, что менеджер, беседующий с соискателем вполне любезно, вдруг без всякой объективной причины говорит ему неприятные

вещи. Последний в шоке, поскольку никак не рассчитывал услышать такое от вполне уравновешенного, на первый взгляд, господина. Но в таких случаях не стоит давать волю эмоциям. Имейте в виду, подобные уловки менеджера нацелены на то, чтобы вывести соискателя из состояния эмоционального равновесия, спровоцировать на конфликт. Таким образом HR-менеджер выявляет кандидатов, способных продолжительное время сохранять невозмутимость и расчетливость в психологически сложной обстановке. Поэтому в его показной неприязни к соискателю абсолютно нет ничего персонального, с его стороны это только работа. И у соискателя, в отличие от несчастного, попавшего в застенки гестапо, всегда есть возможность завершить собеседование, которое ему неприятно.

Ну а теперь перейдем от описания экстремальных видов собеседования к общим рекомендациям. Итак, как же необходимо вести себя во время интервью, чтобы заработать нужные баллы?

Ваше поведение во время интервью не должно отличаться от поведения во время любой деловой встречи: будьте пунктуальны, корректны, вежливы, внимательны, заранее отключите телефон, чтобы никакой звонок не мог помешать вашей беседе. Немаловажную роль может сыграть имидж. Даже если ваше резюме будет вполне убедительным, вы будете отлично отвечать на вопросы, дадите хорошие результаты во время тестирования и покажетесь работодателю вполне приятным человеком, но явитесь на собеседование в одежде, не соответствующей вашей будущей должности, не нужно потом задаваться вопросом, почему вам отказали в работе. Помните: любая работа подразумевает деловой стиль, а если идет речь о том, что выбрать на собеседование, то именно одежду, отвечающую его требованиям, можно считать самой приемлемой.

Отвечая на вопросы, старайтесь уложиться в несколько минут. Этого вполне хватит, чтобы сообщить о себе важные сведения. Но при этом, разумеется, учтите: ваши ответы должны быть полноценными. Односложные «да» и «нет» оставят о вас впечатление как о человеке, не умеющем объяснить свою точку зрения. Избегайте сленга, следите за правильностью вашей речи.

Имейте в виду и то, что очень много нужной информации интервьюер вынесет не столько из ваших сообщений, сколько наблюдая за вашим поведением. Как показывают многочисленные исследования в области психологии общения, человек может получить до 70 % информации при помощи невербальных средств общения, то есть мимики, позы, жестов, и лишь 30 % сведений передается посредством слов.

Вам наверняка придется отвечать на вопросы личного характера, однако при этом ни в коем случае не стоит во время разговора упоминать о своих семейных и материальных проблемах, не стоит заводить разговоров о политике, религии, сексе. Обратите внимание на то, что будущий работодатель отнесется к вам с уважением, если вы тепло отзоветесь о своем прежнем руководителе. Поэтому не стоит бранить предыдущего начальника и негативно отзываться о бывших коллегах по работе, даже если они в действительности доставили вам массу неудобств и проблем. И конечно же, не вздумайте перебивать собеседника: лидировать должен интервьюер. Не стремитесь подавить его своим багажом знаний.

Чтобы выделиться среди прочих соискателей данной должности попробуйте быть оригинальным, однако не переусердствуйте. Например, при ответах старайтесь не использовать штампы, например «Мне нравится работать с детьми». Лучше расскажите о вашей особенной манере работы с ними.

И последнее: не забудьте взять с собой на интервью такие важные вещи, как рекомендательные письма, если они у вас есть, свои работы (научные, творческие и т. п.), распечатанное резюме, документы, все дипломы об образовании, блокнот с ручкой.

Вопросы, которые вам могут задать на собеседовании

Теперь рассмотрим непосредственно само интервью, которое вам предстоит пройти. Канули в Лету те времена, когда на собеседовании можно было услышать стандартные вопросы, на которые всегда с легкостью находился ответ. Собеседование сегодня скорее напоминает истинный экзамен, где на каждый вопрос есть свой ответ. И при этом интервью при приеме на работу не ограничивается простым выяснением вашей биографии, а предполагает некий подтекст: при помощи специальных вопросов работодатель оценивает не только факты вашей трудовой биографии, но и ваши скрытые возможности, мотивацию, гибкость, способность адаптироваться в коллективе.

С полной уверенностью определить, о чем именно спросят вас в той или иной компании, довольно сложно, но существует ряд самых распространенных вопросов, которые используют в своей практике работники кадровых служб. Попытайтесь ответить на них еще до интервью, чтобы найти оптимальный вариант своего рассказа.

А теперь поговорим о самых распространенных на собеседовании вопросах и о том, как следует на них отвечать.

Расскажите о себе.

Несмотря на кажущуюся легкость, на самом деле это самый сложный вопрос на интервью. Ответ на него может оказаться решающим при приеме на работу. Очень часто интервью заканчивается неудачей кандидата именно потому, что соискатель фокусируется на том, чего он хочет от данной должности и работы, и в ответе на вопрос о себе зачастую исходит именно из этой посылки. В итоге рассказ о вашей жизни и ваших достижениях по своему характеру может оказаться абсолютной противоположностью тому, что желает слышать работодатель. Расскажите именно о себе и своих достижениях в жизни. Начните рассказ с самой важной для интервьюера информации. Например, так: «Вы не возражаете, если я начну с образования?» Упомяните награды и достижения во время учебы и то, как самоорганизация учебного процесса помогла вам добиваться результатов в будущей карьере. Расскажите о ваших планах на будущее, о прошлом месте работы, о своих увлечениях но семье.

Конечно же, не нужно начинать с раннего детства и традиций вашей семьи, однако если вы выросли в семье потомственных музыкантов, то при устройстве на работу в филармонию об этом Стоит упомянуть. Рассказывая о себе, будьте готовы ответить на дополнительные вопросы, например: почему был выбран тот или иной вуз, зачем получаете образование выбранного профиля, особенно если оно не связано с той должностью, на которую вы претендуете.

ПРИМЕЧАНИЕ

Напишите историю о себе заранее, но помните, что ваш рассказ должен быть коротким.

Отрепетируйте рассказ дома. Помните, что интервьюер следит за вашей речью и манерой говорить, а потому не дайте нервозности и переживаниям во время встречи испортить первое впечатление о вас.

Почему вы желаете получить работу в нашей компании?

Приведите основательные аргументы, почему вы выбрали именно эту организацию. Например, скажите, что вам известно, что компания является ведущей на своем рынке, имеет хорошую репутацию и возможность карьерного роста, а вам это импонирует. Имейте в виду, что, задавая такой вопрос, работодатель желает услышать подтверждение того, что вы в курсе дел данной организации.

ВНИМАНИЕ

Отсутствие знаний о компании и сфере в целом служит одной из ключевых причин отказа при приеме на работу.

А вот демонстрируя свои познания в этой области, вы, без сомнения, не только льстите самолюбию работодателя, но и показываете свою осведомленность. Захватите с собой, если это возможно, какие-либо образцы продукции или хотя бы рекламные проспекты. Оцените деятельность компании в общем (разумеется, позитивно), сделайте несколько критических замечаний. Это даст понять, что вы компетентны в этом вопросе. Покажите, чем вы можете быть полезны компаний, в которой хотите работать. Отнеситесь к этому вопросу более чем серьезно. Верный ответ на него — половина вашего успеха.

Что вы знаете об особенностях нашей работы?

Собранная ранее информация о компании и ее деятельности поможет вам ответить на этот вопрос. А если к тому же вы устраиваетесь на знакомую вам по прежнему месту работы должность, то этот вопрос и подавно не должен представлять для вас трудностей. Если же вы не имеете опыта работы в данной должности, то исходите из требований

самого работодателя. Узнать о том, какие обязанности на вас собираются возложить, зачастую вовсе не трудно: все требования и пожелания работодатель, как правило, указывает в самом тексте объявления о вакансии. Помимо этого, информацию такого плана можно получить, заранее позвонив в данную компанию.

Почему вы решили сменить место работы?

Общий вопрос, целью которого является выяснить, что подвигло нас искать новую должность: конфликт на прежнем месте работы, недостаточная компетентность и т. п. Ответ может затронуть такие темы, как необходимость профессионального роста, наиболее удобное месторасположение работы, желание быть причастным к деятельности компании с высокой репутацией.

Расскажите о вашем предшествующем опыте работы...

Скрытый вопрос, который также подразумевает: «Чему вы научились, работая на предыдущих местах, что могло бы быть полезным нашей фирме?». Не следует рассказывать о деятельности, не имеющей отношения к данному месту. Сфокусируйте внимание лишь на работе в той области, которая демонстрирует нужные на желаемой для вас должности качества.

Делали ли вам другие предложения о работе?

Если получали, прямо скажите об этом: это повысит ваши шансы. Разумеется, следует добавить, что данная работа вас интересует больше.

Назовите ваши сильные стороны.

Подчеркивайте в первую очередь качества, полезные для данной работы, но при этом будьте готовы подтвердить их примерами из вашей жизни. Если вы утверждаете, что легко обучаетесь, то неплохо бы привести пример, когда и на какой должности вам пришлось легко и качественно освоить ту или иную тему или предмет. Составьте список своих сильных качеств. Но помните: если вы, например, рассказываете о том, что настойчивы в достижении цели и не можете бросить начатое дело, пока не доведете его до совершенства, от вас потребуются определенные доказательства. Расскажите о каком-либо проекте на прежнем месте работы, который вы довели до конца, несмотря на возникшие в процессе его реализации трудности.

Расскажите о ваших слабых сторонах.

Игнорировать вопрос нельзя, но отвечайте на него осторожно, а главное — Старайтесь под видом недостатков «продать» свои достоинства. Иными словами, назовите такой недостаток, который был бы логическим продолжением ваших же достоинств. Так, если вы устраиваетесь на должность менеджера по продажам, можете упомянуть о том, что вы

очень общительны. С одной стороны, это можно воспринять как недостаток, приравняв это качество к болтливости. Однако, с другой стороны как раз эта черта характера может стать серьезным козырем для данной должности. Претендентам на должность бухгалтера можно порекомендовать посетовать на свою излишнюю дотошность. Обязательно учитывайте специфику своей будущей должности. Не забывайте о требованиях, предъявляемых к кандидатам на выбранную вами вакансию.

ПРИМЕЧАНИЕ

Вопрос о недостатках задают не для того, чтобы выяснить, насколько вы самокритичны, а чтобы посмотреть, сможете ли вы найти выход из сложной ситуации.

Сам вопрос каверзный, а потому ваша реакция на него покажет, насколько вы уверены в себе в Такой ситуации, открыты для общения, способны ли «держать удар», умеете ли достойно отвечать на «неудобные» вопросы. Неконтактный человек вряд ли сможет вписаться в команду предприятия, неуверенный в себе, скорее всего, не добьется значительных профессиональных успехов.

Что послужило причиной вашего увольнения с прежнего места работы?

Не вздумайте давать негативные отзывы о прежнем месте работы! Назовите лучше какую-нибудь заурядную причину вашего увольнения, например отсутствие перспектив роста, удаленность от дома, неудобный график работы. Упомяните, что вы были очень дружны с коллективом, и скажите пару теплых слов о прежнем руководстве. Это прибавит вам очков. Работодатель, вероятно, сделает вывод, что, если ему придется иметь с вами дело, он может рассчитывать на подобное отношение. Если же ему каким-то образом известно, что у вас был конфликт на прежнем месте работы, не вдаваясь в подробности, дайте понять, что это был из ряда вон выходящий случай, связанный с определенного рода нестандартными обстоятельствами, и подчеркните все положительное, что было на вашей предыдущей работе: приобретенный опыт, навыки.

Каким вам видится ваше положение через три года?

Вопрос больше не о карьерном росте, а об умении видеть перспективы, чувствовать, как можно с большим успехом продвигаться к намеченной цели, умении просчитывать и предвидеть результаты. От ответа на этот вопрос будет зависеть впечатление о вас как о человеке, который может организовать свою жизнь и карьеру и умеет планировать дальнейшее развитие. Только не стоит углубляться в рассказ о том, кем вы мечтаете стать в будущем, лучше отвечать несколько ук-

лончиво, но лаконично. Например, хотелось бы работать в этой же компании, но на более ответственной должности.

Какую зарплату вы хотели бы иметь?

Вопрос о желаемой заработной плате для многих является самым щепетильным из всех. Как же ответить на него? Если вы не владеете информацией относительно оплаты труда на этой должности и готовности компании вознаградить работника определенной суммой, лучше попытаться уклониться от прямого ответа. Например, скажите что-то вроде: «Поскольку, как правило, зарплата прямо пропорциональна характеру и объему производственных нагрузок, сначала мне хотелось бы определиться с этими моментами». Если вы по каким-либо причинам не готовы ответить на этот вопрос, можете, например, сказать, что во время интервью узнали некоторые дополнительные аспекты ваших будущих обязанностей, и попросите отсрочку на один-два дня для дачи ответа. Это не будет невежливо. Если работодатель все же желает услышать ваш ответ, постарайтесь выудить у него информацию о том, сколько компания намеревается предложить. Если вы Все-таки вынуждены назвать цифру, пусть она будет чуть выше средней. Если же планируете начать с максимума, имейте в виду; скорее всего, все равно придется идти на компромисс.

Сколько времени вы планируете проработать у нас?

Определенного ответа здесь нет. У этого вопроса может быть цель поставить вас в неожиданную ситуацию или же работодатель действительно ищет преданного человека, которого можно, так сказать, «воспитать» в данной компании. Можно ответить на этот вопрос примерно так: «Это будет зависеть от того, как долго ваша организация будет заинтересована во мне». Главное — ваш ответ не должен вызвать у собеседника впечатление, что эту работу вы рассматриваете в качестве временной или как трамплин к профессиональной карьере.

Какими будут ваши действия на начальном этапе, если вы получите эту работу?

Такой вопрос чаще всего задают соискателям на должности менеджеров или административные должности. Постарайтесь дать понять работодателю, что умеете проявлять инициативу. Но не переусердствуйте и ни в коем случае не предлагайте изменения, если не достаточно осведомлены о состоянии дел в компании.

Назовите ваши самые серьезные достижения.

Составьте перечень своих выдающихся достижений за последние годы. Приведите цифры, чтобы работодатель мог оценить критерии вашего успеха. Конечно же, необходимо говорить о профессиональных

достижениях, а не личных, спортивных, социальных или других. И будьте объективны.

Каким критериям, на ваш взгляд, должен соответствовать начальник?

Это тоже каверзный вопрос, цель которого — выяснить вашу степень конфликтности по отношению к руководству. Лучший ответ на такой вопрос: «Это должен быть грамотный лидер, у которого можно многому научиться и который даст возможность раскрыться моему собственному потенциалу».

Оцените себя по десятибалльной системе.

Частый вопрос. Назовите оценку «восемь» или «девять». Поясните: несмотря на то что вы привыкли достигать большего, полагаете, что у всех людей есть возможность развития.

В моих руках самый обычный карандаш. Сможете продать его мне?

Вопрос, ставший популярным и набирающий свою популярность день ото дня, особенно если вы устраиваетесь в торговую компанию. По понятным причинам что-либо рекомендовать в этом случае весьма непросто. Заранее придумайте оригинальный ответ в виде небольшой рекламной кампании и не забывайте, что, помимо всего прочего, он должен показать работодателю ваше чувство юмора и умение ориентироваться в нестандартной ситуации. Универсальными ответами в таких случаях могут послужить несколько предложенных вами способов использования данного предмета, которые не касаются непосредственно письма.

Где вы работаете в настоящий момент? Как давно ищете работу?

Даже если фактически вы являетесь безработным, ни в коем случае не говорите, что не работаете. У интервьюера может создаться впечатление, что вы никому не нужный специалист. Тщательно продумайте ответ на этот вопрос; чтобы у работодателя сложилось представление о вас как о человеке энергичном, который не сидит сложа руки. Можно сказать примерно следующее: «Я ищу работу несколько месяцев. За это время я получил предложения о работе, но для меня весьма важно найти место с большими возможностями роста или развития».

Ваше семейное положение? Личная жизнь?

Вопросы, затрагивающие сферу личной жизни, как правило, также вызывают замешательство. Однако не стоит пытаться искать в них негативный смысл. Абсолютно естественно, что ваш потенциальный босс желает знать о вас больше, и не только как о работнике, но и как о человеке. Более того, эти вопросы ставят своей задачей не проникнуть в святая святых вашей частной жизни, а скорее определить тот рубеж, до которого вы способны говорить о себе с малознакомым человеком. От-

Крытый ли вы человек и в то же время способны ли оставлять за собой приво на пределы собственного «я»? Достаточно ли независимы и самостоятельны? Говорите о том, что вас заботит, или же стремитесь уйти от обсуждения частных вопросов? Если вы не считаете нужным распространяться о своей личной жизни, то насколько тонко вы способны об этом сообщить? Что касается семейного положения, то понятно, что на этот вопрос вам придется ответить прямо, ведь вариантов здесь быть не может. И все же что предпочтительнее: состоять в браке или нет, иметь детей или быть бездетным, какой статус дает большие преимущества? Вопросы о вашей личной жизни не пустая формальность. Опытному интервьюеру ответ скажет о многом.

ПРИМЕЧАНИЕ

Для одной вакансии предпочтительнее быть образцовым семьянином, а для другой, Напротив, не скованным узами брака.

Статус человека, состоящего в браке, повредит тем, кто хочет получить место, где предусмотрены ненормированный рабочий день и командировки. А вот на многих руководящих должностях и высоких государственных постах предпочтительнее семейные люди, поскольку их статус говорит о стабильности.

Не сможет ли ваше семейное положение стать помехой выполнению трудовых обязанностей (например, командировки, ненормированный рабочий день)?

Реально оцените свой потенциал. Если вы однозначно уверены, что не будете иметь возможности задерживаться по окончании рабочего дня (если такие задержки не редкость в этой компании), лучше не старайтесь обмануть ни себя, ни работодателя. Если соискателем является женщина, имеющая маленьких детей, то следует сразу оговорить (если, конечно, это соответствует действительности), что дети не мешают трудовой деятельности: они остаются с бабушкой, с няней или в детском саду в группе продленного дня.

Расскажите о ваших увлечениях.

На такие вопросы отвечайте осмотрительно. Частенько они содержат и подспудный вопрос: «Как много вы имеете побочных увлечений, которые могут вас отвлечь и оторвать от работы?». Назовите что-нибудь невинное. И не вздумайте говорить о своих политических или религиозных пристрастиях. Можно попробовать заранее выяснить интересы собеседника и затронуть близкую ему тему. Но не лицемерьте: не говорите о своем пристрастии к теннису или опере, если на самом деле это не ваш конек.

Как уже говорилось, некоторые работодатели нарочно создают для кандидата стрессовую ситуацию, чтобы выяснить, насколько тот способен сориентироваться в нестандартной ситуации. Такую ситуацию может создать даже простой дополнительный вопрос «Почему?», который нередко заставляет соискателей смутиться. Согласитесь, что та-кое Дополнение к вопросу о вашем семейном статусе, если вам за 40 и вы холосты, поставит в тупик. И даже не столько своей некоррект-ностью, а столько тем, Что вы хотели бы ответить на него так, как же лаает услышать работодатель, но не знаете, что именно от вас ждут. Не смущайтесь, вас просто испытывают на прочность. Постарайтесь за-ранее, еще до интервью задать себе такой Дополнительный вопрос ро-всем аспектам и во время собеседования отвечайте по существу и крат-ко. Будьте уверены в себе. Знайте: ваш долг — показать себя с наилуч-шей стороны, так, чтобы рекрутер не сомневался: вы как раз тот, кто ему нужен, и справитесь с обязанностями лучше других претендентов на эту вакансию.

Обратите внимание и на вопрос работодателя: «Есть ли у вас вопро-сы?» Не стоит говбрить, что нет. Можно попросить подробнее расска-зать о вашей будущей работе, о том, чего ожидает предприятие от кан-дидата на эту должность, почему уволился предыдущий работник, или выяснить другие моменты, которые показались вам не совсем понят-ными.

Примечание

Все важные и серьезные вопросы о компании стоит задавать лишь в том случае, если работодатель проявил явный интерес к вашей кандидатуре и это не предварительное знакомство, а действительно серьезное (воз-можно, повторное) собеседование

Помимо вышеперечисленных стандартных вопросов вам также мо-гут задавать вопросы профессионального характера. Например, о ва-шей манере поведения с клиентами или как выI предполагаете презен-товать новый товар на рынке и т. п.

В конце собеседования вам могут предложить задать свои вопросы касательно будущих обязанностей и особенностей работы в данной компании. Не упускайте возможности выяснить такие важные для вас как начинающего работника этой организации детали, как длитель-ность испытательного срока и возможное денежное вознаграждение в этот период. Не рекомендуется сразу спрашивать о перспективах в компании, так как это ясно дает понять, что должность, которую вы хотите занять, интересует вас лишь отчасти.

Глава 2

НА ЧЕМ ОСНОВЫВАЮТСЯ ТЕСТЫ, НАСКОЛЬКО ОНИ ОБЪЕКТИВНЫ И МОЖНО ЛИ ИХ ОБМАНУТЬ



Тестирование - еще один этап собеседования

Теперь вы обладаете знаниями и необходимой информацией о том, как наиболее эффективно пройти собеседование при приеме на работу. Осталось прояснить ситуацию с тестированием, которому вполне могут подвергнуть соискателя. Перед работодателем, принимающим на работу новых сотрудников, возникает непростая задача — выбрать из потока предложений максимально подходящих претендентов. При этом необходимо учитывать не только профессиональные знания и навыки потенциального кандидата, но также и его психологические и личностные качества. Если их не принять во внимание, это впоследствии может привести к финансовым и иным потерям компании, проблемам при планировании карьеры и т. д.

Итак, если все указанные в вашем резюме данные, вроде квалификации и опыта работы, подходят, но необходимо заполнить некоторые пробелы в общей картине впечатлений о вас, получить более детальную информацию о способностях и характере, HR-менеджер может прибегнуть к тестированию. К такому испытанию надо обязательно быть готовым любому, кто ищет работу на современном рынке труда, поскольку в настоящее время все больше компаний при выборе будущего сотрудника желают заранее выяснить, обладает ли соискатель всеми необходимыми навыками для данной должности и, что не менее важно, теми личными качествами, которые позволят ему влиться в уже сложившийся коллектив. Знания придется доказывать соискателю путем прохождения квалификационного тестирования, а способность ужиться в коллективе компании — ответив на вопросы психологического теста.

В распоряжении менеджеров по персоналу имеется довольно впечатляющий арсенал различных тестов, используя которые они могут выяснить о соискателе практически все: и его психологическое состояние на момент проведения собеседования, и особенности характера, и профессиональный уровень.

ПРИМЕЧАНИЕ

При помощи определенных тестов рекрутер может даже определить уровень искренности соискателя, проходящего тестирование.

У грамотного управленца или менеджера по персоналу обязательно есть целая система критериев отбора соискателей. Для каждой вакансии составляется свой комплект (батарея) тестов, соответствующий основным навыкам работника. Например, бухгалтер должен быть ответственным, внимательным, уметь работать с большими объемами информации, обладать хорошей памятью на цифры, высокой помехоустойчивостью и работоспособностью. Учитывая, что в бухгалтерии трудятся преимущественно представительницы слабого пола, неплохо обратить внимание руководителя на умение бесконфликтно сосуществовать в женском коллективе. Для линейного менеджера немаловажны довольно высокий уровень интеллекта, способность к стратегическому мышлению и анализу, гибкость поведения, способность принимать решения и брать на себя ответственность за них, умение общаться с клиентами и руководить подчиненными; Дизайнеру необходимо иметь пространственное мышление, уметь решать творческие задачи и создавать оригинальные идеи, иметь богатое воображение, уметь плодотворно и самостоятельно работать, выносить авралы и гибко подходить к требованиям клиентов. Преподавателям и специалистам в области связей с общественностью (PR) важно иметь развитый Вербальный интеллект. Для экономистов и маркетологов более важен аналитический склад ума.

Пять основных типов профессий

Учитывая, что невозможно объять необъятное, психологи¹ разделили все существующие профессии по предмету труда на пять типов и обозначили ряд компетенций (личностных особенностей), требующихся для каждого из них (табл. 2.1).

Таблица 2.1 Типы профессий

Тип	Предмет труда	Примеры профессий	Важные психологические особенности
Человек — человек	Люди, группы, коллективы	Врач, преподаватель, психоаналитик, парикмахер, гид, менеджер, руководитель художественного коллектива и т. п.	Прекрасные вербальные (коммуникативные) и организационные данные, высокий вербальный интеллект, доброжелательное отношение к окружающим, тенденция к экстраверсии, сочетание высокого уровня сопереживания (согласие) и способности к самоконтролю. Профессионально недопустимые качества: грубость, отсутствие корректности и доброжелательности

¹В частности, такое деление разработано профессором Е. А. Климовым, заведующим кафедрой труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ.

Тип	Предмет труда	Примеры профессий	Важные психологические особенности
Человек—техника	Машины, механизмы, технические системы	Компьютерщик, техник, инженер, слесарь, архитектор, электромонتاжник, радиомеханик, строитель, специалист по телекоммуникациям и т.п.	Высокие показатели технического и пространственного мышления, а также памяти на движения и внимания (особенно стабильность и избирательность), любовь к ручному труду, зрительно-моторная координация, физическая выносливость, высокая невербальная составляющая
Человек — природа	Живые организмы, биологические процессы	Биолог, зоолог, генетик, животновод, зоотехник, агроном, кинолог, лаборант химико-бактериологического анализа и т. п.	Наблюдательность, высокие показатели внимания (переключаемость, стабильность), влечение к активным видам деятельности, средние показатели по вербальному и невербальному интеллекту, гармоничность, высокие показатели эмоциональной стабильности, тенденция к интроверсии
Человек—знаковая система	Естественные и искусственные языки, цифры, чертежи, карты, условные знаки, шифры, коды	Переводчик, редактор, чертежник, инженер, топограф, секретарь-машинистка, программист и т. п.	Высокие показатели интеллекта, внимания, кратковременной и долговременной памяти, склонность

Продолжение #

Личные качества

Гибкость — умение менять направление или способы действия в некоторых ситуациях. Это качество включает в себя готовность пробовать новое, хорошую приспособляемость и оптимистический взгляд на жизнь

Решительность — готовность действовать и принимать решения. Нужно уметь сделать правильный вывод и предпринять соответствующие меры.

Упорство — способность упорно продолжать работать над проблемой, пока она не будет разрешена. Необходимо также умение отступить, если проблема неразрешима.

Независимость — готовность поставить под сомнение общепринятый способ выполнения чего-либо, а также наличие силы духа, чтобы, не смотря ни на что, продолжать поступать так, как вы считаете нужным.

Готовность рисковать — мера, в которой вы готовы идти на обдуманный риск. Важный фактор в мужской работе, включая торговлю и производство.

Честность — предъявление высоких требований к себе, а также под держание соответствующих этических и моральных норм в рабочем коллективе.

Способности, необходимые в общении с другими людьми

Умение общаться — способность преподносить информацию ясно и точно в устной или письменной форме, а также умение слушать других.

Оценивается при помощи тестов на вербальные способности (компетентность в письменном общении).

Обаяние — умение производить хорошее впечатление на других людей. Эта способность крайне важна для управленцев и продавцов.

Убедительность — способность убеждать и склонять других на свою сторону. Для этого ваши суждения должны быть очень правдоподобными и весомыми.

Чувствительность — умение понимать других людей и рабочий коллектив в целом, принимать во внимание мысли и чувства других людей.

Способность работать в команде — это умение вносить свой активный вклад в работу команды, поддерживать других людей и приходить к согласию при принятии решений.

Открытость новым идеям — способность принимать различные точки зрения, а не занимать оборонительную позицию, умение принимать и ценить вклад других людей.

Аналитические способности

Новаторский дух — способность подходить к решению деловых вопросов с фантазией и смекалкой.

Математические способности — способность понимать и анализировать числовую информацию, например финансовые и статистические данные, представленные в виде таблиц, графиков, диаграмм и т. п. Оцениваются при помощи тестов на математическое мышление (в данном издании задания на математическое мышление включены в интеллектуальные тесты Айзенка и краткий ориентировочный тест).

Осознание деталей — способность обрабатывать большие объемы сложной информации, письменных устных и визуальных данных.

Способности, необходимые для управленческой работы

Лидерские способности — умение брать на себя роль лидера, руководить действиями других людей и, самое главное, управляя ими, добиваться желаемых результатов.

Умение делегировать полномочия — заинтересованность в развитии других людей, в том, чтобы давать им ответственность и право действовать по собственному усмотрению.

Стратегическое планирование — способность видеть общую ситуацию в бизнесе, что дает возможность правильно планировать будущие действия.

Чуткость в бизнесе — умение понимать меняющуюся ситуацию в бизнесе, его основные цели и стратегии.

Умение руководить проектом — способность определять задачи проекта и вести группу людей к поставленной цели.

Умение контролировать — понимание того, что любой вид коммерческой деятельности нужно контролировать, а работу подчиненных — организовывать.

Факторы, влияющие на мотивацию

Устойчивость — способность не терять присутствия духа в случае неприятностей.

Энергия — запас энергии, которую вы вкладываете в работу. Он помогает вам поддерживать высокое качество работы.

Мотивация — способность мотивировать себя и окружающих. Помимо прочего, нужно знать, когда брать ситуацию под свой контроль и когда давать распоряжения другим людям.

Ориентация на достижение — потребность ставить перед собой сложные задачи и добиваться высоких результатов.

Инициативность — умение работать, предвосхищая события, и не упустить представляющихся возможностей.

Ориентация на качество — стремление сделать работу хорошо, брвенность в том, что качество продукции или услуг критически важно.

Как получить хорошие результаты тестирования

Итак, если соискатель желает получить хорошие результаты, к прохождению теста необходимо подготовиться. Во-первых, желательно предварительно потренироваться. Именно этой цели и служит данная книга. Стоит учесть, что во время испытания, возможно, и не попадет-ся классический тест, поскольку многие организации в настоящее время не полагаются на покупные методики, а разрабатывают свои собственные. Это дает возможность увеличить надежность посредством невозможности предварительного ознакомления и учесть характерные признаки конкретного предприятия и непосредственно вакансии. Соискателю нужно быть готовым к таким неожиданностям. Однако согласитесь, если вы уже проходили тесты самостоятельно и знакомы со структурой многих из них, вам остается лишь применить опыт на практике. Специальные, разработанные на конкретном предприятии тесты по структуре и преподнесению вопросов будут вам так или иначе знакомы, разве что в них могут быть изменены условия задач. Во-вторых, постарайтесь отнестись к будущему тестированию как к норме, будьте уверены в своих силах.

На тестирование нужно идти хорошо отдохнувшим, исключите спиртные напитки и фармакологические препараты, изменяющие сознание, так как ваше самочувствие во время тестирования может сказаться на его результатах.

Непосредственно во время тестирования важно сохранять спокойствие, постарайтесь по крайней мере выглядеть уверенно. Создайте себе комфорт: сядьте удобно, ослабьте галстук. Внимательно читайте или слушайте инструкции и не стесняйтесь задавать вопросы. Заполняйте форму с тестом аккуратно: пишите ответы только в отведенном для них месте и старайтесь не делать собственных пометок на бланке. Если вам необходима для этого бумага, попросите ее. Тщательно ознакомьтесь с вопросами и лишь тогда приступайте к ответам. Не давите на себя: выше головы не прыгнешь, а если вы столкнулись с трудным

заданием, не огорчайтесь раньше времени. Очень может быть, что это задание вообще никто не решит: оно окажется сложным для всех, а ко всему прочему, и не имеет решающего значения. Если тестирование длится более полутора часов, то очень важно между некоторыми методиками делать маленькие интервалы. И еще вы должны знать, что имеете полное право ознакомиться с результатами испытания.

Наверняка многих соискателей интересует вопрос: можно ли отказаться от тестирования? Теоретически — да. Тестирование проводится исключительно на добровольной основе и только с вашего согласия.

И соответственно, вы вправе от него отказаться. Но вот стоит ли

о потере потенциального места работы?

Важность психологического настроя

Для успешной сдачи тестов при приеме на работу нужно не только быть хорошо натренированным в области методик, которые предлагают соискателям интервьюеры, но нужно еще и понимать психологию работодателя, а также использовать свое величайшее и мощнейшее; орудие труда — разум. Сейчас многие ученые исследуют психическую энергию и приходят к выводу, что она во много раз мощнее, чем электрическая.

«Все будет так, как в разуме свершилось». Это слова Шекспира о том, что истина имеет дело с ментальными и духовными законами. А степень успеха зависит от поведения человека. Переводя вышесказанное в плоскость психометрического тестирования, можно с уверенностью говорить о том, что если вы не совсем убеждены в своей пользе для данной организации, то маловероятно, что сможете убедить в этом рекрутера. Если вы* тешите себя воспоминаниями о том, как уже не-когда «триумфально» провалили тестирование в одной из фирм, в деталях передаетесь ощущениям, которым подверглись тогда, и в таком состоянии приступаете к тестированию в очередной фирме, то засеиваете свое подсознание мыслями, которые вынудят вас давать опрометчивые ответы, приводящие только к очередному краху. Не вспоминайте о неудачах — они вызывают страх. А страх обладает очень мощной энергией, и он заразен.

Многие соискатели терпят неудачи как раз из-за своих страхов. Если повторять про себя: «У меня ничего не получится!» — лучше даже не предпринимать никаких попыток что-то сделать: вы потратите свою энергию впустую. Попробуйте пойти по другому пути: научитесь превращать свой страх в нетерпеливое ожидание. Влажные от страха ладони и учащенное сердцебиение воспринимайте как приметы охватившего возбуждения. Почувствуйте, как покалывает от возбуждения, ваше тело. Считайте эти ощущения предвестниками успеха. Спокойно настройте себя на то, что на 20 ваших попыток трудоустроиться будет только одна положительная. И чем скорее вы получите 19 отказов, тем быстрее трудоустроитесь.

Перестаньте подпитывать страх — и он погибнет, как погибает все живое, не получая питания.

Неуверенность в своих силах — близнец страха и еще один бич соискателей, умудрившихся с треском провалить как собеседование, так и непосредственно тестирование.

ПРИМЕЧАНИЕ

Если вы не верите в то, что способны успешно сдать тестирование, то очень маловероятно, что вы действительно это сделаете.

Если соискатель думает: «Я не смогу Пройти эти тесты!» — то, скорее всего, его ответы будут произвольно неудачными, да и рекрутер почувствует его неуверенность и вряд ли проникнется желанием пригласить такого человека в свою компанию. Чувство самосохранения мешает людям общаться с теми, кто умудряется сам заклеить себя. Мир не страдает людям, придерживающимся принципа: «Я не могу». Фортуна любит тех, кто верит в себя и думает: «Я могу и хочу!» И вы должны воспитать в себе такую уверенность. Первым пунктом на пути к этому должно стать ваше пылкое желание. Настройтесь на это. Выбросьте из своего лексикона слово «невозможно», забудьте о его существовании. Это всего лишь громкое слово, за которым люди скрывают свою слабость. Ведь гораздо легче жить, не прилагая никаких усилий К тому, чтобы что-то изменить в своей жизни. Невозможно — это только лишь чье-то суждение.

СОВЕТ

Начните смотреть на окружающий мир с позиций человека, который видит, что мир изобилует, что существует множество компаний, которые с удовольствием готовы предложить ему достойные условия труда.

И неважно, что вы не смогли удачно сдать тестирование в предыдущих десяти компаниях. Просто не Думайте об этом. Считайте это прошедшим этапом и думайте только о настоящем. Ведь только оно достойно затрачиваемой вами энергии, а не прошлое.

Чудесная сила воображения

Наше подсознание способно творить чудеса. И все, что требуется для этого, — наше горячее желание. Чем сильнее желание, тем больше вы станете работать над его осуществлением. А при прочих одинаковых условиях в выигрыше окажется тот, чье желание сильнее. Это очень хорошо известно спортсменам.

Широко известен эксперимент, в ходе которого 120 мальчиков и девочек в возрасте от одиннадцати до тринадцати лет были разделены на три группы по 40 человек. В первый день в каждой группе проверили, сколько раз дети смогут попасть в цель — небольшой конус. Две группы набрали в сумме по 12 попаданий, третья — 13. Затем ребята семь дней занимались по разным программам. Одна группа проводила каждый день по пять минут на игровом поле, отрабатывая удары в конус. Вторая группа проводила эти пять минут на трибуне, где дети занимались тем, что... воображали, как они бьют по конусу. Третья группа проводила две с половиной минуты на трибуне и две с половиной минуты на поле с клюшками в руках, ударяя по цели. В результате группа, которая занималась физически, изменила свой показатель с 13 попаданий до 22 что в целом составило улучшение на 70 %. Группа, занимавшаяся ментально, продвинулась с 12 попаданий в предварительном испытании до 20 — улучшение на 68 %. А группа, которая разделила свою практику... Их результаты оказались вдвое больше, чем у двух других групп! Они добились с 12 до 31 попадания — 160 % улучшения.

Понимаете, о чем речь? Совместите тренировочное прохождение тестов с работой воображения, которое, бесспорно, приносит гораздо лучшие результаты, чем сверхурочный труд или целеустремленность. Вероятно, сначала будет не так-то просто увидеть воображаемые картины или услышать голоса. Но со временем вы наверняка научитесь использовать в полной мере все пласты вашего богатейшего внутреннего мира.

СОВЕТ

Попытайтесь представить во всей палитре красок, что цель, которую вы перед собой поставили, уже достигнута. Насладитесь всей гаммой ощущений, которые вы испытаете.

Можете не сомневаться: все, что вы воображаете и визуализируете, рано или поздно приобретет материальные очертания. Пусть даже и не в этой компании. Но вы ведь учитесь визуализации, не так ли? А освоение этого искусства требует времени.

При этом необходимо помнить, что для достижения положительного результата воображаемые контакты должны проходить дипломатично, поскольку критика, агрессия или способы создания поляриности разрушат связь. Вы должны делать упор не на то, кто прав, но на то, что правильно, стремясь к решениям, приносящим пользу всем заинтересованным лицам.

Вас раздражает поведение вашего рекрута, равно как и вопросы теста, который вы вообще считаете глупым? Удерживайте в своем уме образ этого человека таким, каким бы вы хотели его видеть. При этом не забывайте, что все, что вы воображаете, должно быть во благо обеим сторонам.

То, что вы можете визуализировать, вы можете активизировать, потому что мысли — это созидательная энергия. Живите в своих мыслях так, словно это уже происходит с вами. Герой Ричарда Баха говорил: «Если вы хотите свободы и радости, неужели вы не видите, что этого нигде нет вне нас? Скажите себе, что это у вас есть, — и это у вас будет!».

Создайте мысленный видеофильм. Взгляните на себя, уже прошедшего этап тестирования и принимающего приглашение на новую работу. Вы должны создавать достаточно точные мысленные картины и сцены того, чего желаете достичь. Ваши мысли могут сменять друг друга, но только до тех пор, пока они представляют позитивный путь достижения вашей цели. Следует отметить, что недостаточно представить что-либо один раз или даже дважды. На результаты можно рассчитывать только в том случае, если образ отпечатывается в подсознании вновь и вновь в течение довольно продолжительного времени. Иногда для материализации желанной цели могут понадобиться недели, а иногда, увы, и больше. Так что учитесь науке визуализации заблаговременно, дабы быть во всеоружии в нужный момент. Пропитывайте свое подсознание реальностью вашей цели.

Постоянно укрепляйте в себе ощущение, что вы ответили на вопросы тестов именно так, как нужно: на интеллектуальные — правильно, на психологические — как этого хотелось бы работодателю. Не отпускайте от себя эту мысль.

При хорошей организации воображение является одной из самых динамичных возможностей человека. И ни в коем случае не возвращайтесь к вашему негативному опыту. Джон Кехо в своей книге «Подсознание может все!» рекомендует такой алгоритм работы с воображением.

- ♦ Решите, чего вы хотите добиться.
- . Расслабьтесь. На время отвлекитесь от дел и переведите дух, отдышав телом и душой.
- ♦ В течение 5-10 минут мысленно представляйте желаемую реальность.
- ♦ Представляйте свою цель не менее одного раза в день, не пропуская ни дня. Повторение — мать учения.

Если вы хотите получить желаемый результат, то ваши мысли должны иметь только позитивный характер. Негатив остался в вашей прошлой жизни. Ощутите, как будете благодарить высшие силы за помощь. Думайте только о положительном варианте развития события. И оно обязательно реализуется! Накануне тестирования постарайтесь вспомнить свои ощущения после того, как вам удалось достигнуть желаемых результатов на каком-то заветном поприще, например когда вы удачно сдали трудный экзамен. Помните: если вас тестируют, значит вы интересны данной организации (в противном случае никто не тратил бы на вас время). Размышляйте над тем, что вы хотите приобрести взамен на заработанные у данной компании деньги. И, к слову, недостаточно сказать, что вы хотите новую машину. Вы должны точно знать марку, модель и цвет этой машины, потому что только тогда ваш ум сможет на чем-то сосредоточиться. И вдобавок к конкретной цели вы должны знать причины, почему вам так важно успешно сдать эти тесты и какую пользу принесет вам достижение этой цели.

Наши сокровенные желания глубоко отпечатываются в душе. Эти образы с течением времени обретают физическую оболочку. Мы встречаемся со своими мечтами, но не узнаем их; злимся, боремся и жалуемся, забывая о самом важном. А между тем мы легко можем воплотить в жизнь самую безумную идею, не говоря уже о том, чтобы всего-навсего получить желаемую работу. И надо ведь для этого всего лишь знать правила игры. Мысленно нарисуйте признательного работодателя, кивками одобряющего ваши слова. Вообразите, как он рад вашим предложениям. Перенеситесь мысленно в будущее и увидите, как он восхищается вами, назначает лучшее жалованье, о котором еще вчера вы могли бы только мечтать.

Как показывает опыт, гораздо легче программировать то, в чем нуждается более всего. Если потребность крайняя, то ваше программирование фактически достигло успеха. Однако важно и не переусердствовать: если работодатель почувствует флюиды нужды или отчаяния, то у вас появится великолепный шанс провалить попытку трудоустроиться.

Аффирмации как способ в корне изменить нашу жизнь

А теперь немного поговорим об аффирмациях. Аффирмации, ауто-тренинга, заговоры... В этот список, хотя и с большой осторожностью, можно добавить молитвы. Одним словом, этот метод может принимать разные обличия, что не меняет его сути. А она состоит в том, что это один из самых доступных и эффективных способов в корне изменить свою жизнь. Как он работает? Вот что говорит на этот счет в своей книге «Животворящая сила. Помоги себе сам» Г. Н. Сытин, автор известной методики словесно-образного эмоционально-волевого управления состоянием человека: «За последние два десятилетия отечественные и зарубежные физиологи экспериментально показали, что вызванные словом импульсы второй сигнальной системы поступают скоры больших полушарий головного мозга во внутреннюю среду организма и перестраивают жизнедеятельность тканей внутренних органов на длительное время».

Итак, собственно *аффирмациями* условимся называть утверждения, имеющие позитивный заряд и нацеленные на то, чтобы радикально изменить наш образ мыслей, что, в свою очередь, способно качественно повлиять на нашу жизнь и создать такое будущее, которого мы желаем.

ПРИМЕЧАНИЕ

Произнесение аффирмации является результативным способом привлечь к себе удачу, счастье и благополучие.

«Царица аффирмации» Луиза Хей в своей книге «Власть женщины» утверждает, что «это надлежащий подход к любой проблеме: стоит нам изменить свое мышление — и жизнь соответствующим образом отвечает на эти изменения». Следуя этой логике, мы можем внушить себе все, чего желает наша душа: что за нами охотится множество самых перспективных компаний, что от предложений о работе у нас нет отбоя и т. д., что мы благополучны, сильны, состоятельны... Если попытаться объяснить принцип работы аффирмации на примитивном уровне, то вполне очевидно, что действуют они следующим образом:

сначала меняют наше мышление, а затем и мы начинаем вести себя более конструктивно, становимся увереннее в себе, гармоничнее, вследствие чего наша жизнь меняется в лучшую сторону.

ПРИМЕЧАНИЕ

Совсем не обязательно верить в то, что утверждаете!

Вера здесь абсолютно не принципиальна. Мозг сам ознакомится с содержанием вашего утверждения, и в сознании зародятся необходимые в данной ситуации мысли.

Работайте с аффирмациями хотя бы по пятнадцать минут в день, пронося их вслух или про себя, и скоро вы почувствуете результаты!

Важным условием успешности аффирмации является то, что она должна звучать в настоящем (или в крайнем случае в прошедшем, если иначе невозможно сформулировать фразу) времени и ни в коем случае не содержать частицу «не». После того как вы придумали необходимую аффирмацию, нужно заставить ее действовать, чтобы она вытеснила имеющееся у вас неверное убеждение. А. Свияш в книге «Что вам мешает быть богатым?» утверждает, что для этого необходимо либо переписать аффирмацию около 500 раз, либо воспроизводить ее мысленно в течение нескольких часов (суммарно). Общее количество повторений аффирмации должно быть не менее 1000 раз - до тех пор, пока вы сами не поверите в нее.

Позитивный настрой - основа успеха

Когда вы размышляете и говорите о том, чего вам хочется, а не о том, чего не хочется, удача поворачивается к вам лицом. Негативные взгляды не могут быть вам навязаны, если только вы сами не разделяете их осознанно. Удача будет на вашей стороне ровно настолько, насколько вы имеете желание действовать. Прекрасный и доступный способ качественно изменить свою жизнь — гигиена мысли.

Всегда и во всем находите позитив и радуйтесь ему. Считите своей обязанностью мыслить позитивно и постоянно корректируйте свои мысли в нужном направлении. То, на что нацелено ваше внимание, исполнится с наибольшей степенью вероятности. И вместо того, чтобы с неприязнью думать о предстоящем тестировании, размышляйте о нем с любовью.

ПРИМЕЧАНИЕ

Достаточно просто повторять про себя какое-нибудь жизнеутверждающее слово (даже не обязательно фразу!), и впоследствии вы убедитесь в положительном исходе мероприятия.

Прежде чем приступить к тестированию, ответьте себе на один вопрос: о чем вы думаете? Представляете себе рекрутера, который недовольно откладывает ваш бланк с ответами в стопку «неподходящие», или рекрутера, очень заинтересованного вашими результатами? Размышляете о том, от скольких фирм вы уже получили отказ, или о том, как помочь данному работодателю решить его проблему? Нервничаете по поводу того, что допустили серьезные оплошности при предыдущем тестировании, или настраиваете себя на то, что и как вы должны отвечать сейчас, чтобы добиться успеха?

И какой вывод вы сделали?

Можно ли обмануть тесты?

Вы помогаете, а не надоедаете

Если вы желаете успешно пройти тестирование и устроиться в данную компанию, то первое, что должны сделать, — это размышлять о потребностях работодателя, которые вы сможете удовлетворить.

СОВЕТ

Вы должны думать, что от вашего сотрудничества выиграете не только вы и данный работодатель, но и еще множество людей, косвенно связанных с ним и вами.

Да-да! Это могут быть и сотрудники фирмы, и клиенты, и ваша семья, которая сможет во благо применить те деньги, которые вы зарабатываете в этой компании, и т. д. В общем, думайте о том, что очень многим людям станет лучше от этого сотрудничества. А когда вы осознаете, как много человек оказались в выигрышном положении благодаря вам одному, ваше подсознание станет настраивать вас на успешный результат тестирования.

К сожалению, многие соискатели концентрируются лишь на том, что они желают предложить. Правильнее будет поставить себя на позиции работодателя и задаться вопросом: «В чем нуждается работодатель?»

Представляйте, что работодатель с радостью говорит вам «да», по тому что ему очень нужна ваша помощь.

Приучите себя к этой мысли: **каждый раз, когда вы набираете номер очередной компании, в которую хотели бы устроиться, вы слушаете ее.** Лучше настраивать себя на сильное желание помогать работодателю в удовлетворении его нужд, чем программировать себя на то, чтобы произвести эффектное впечатление. Вдохновите себя перед тестированием. Например, подсчитывая потенциальные доходы от вашего сотрудничества, или прослушивая вдохновляющие записи с аудиоплеера в метро либо машине, или читая ваши любимые аффирмации, занесенные в записную книжку.

Вы стремитесь помочь данной компании, а не докучаете ей. Если вы будете знать, что помогаете, то не станете испытывать ощущения, будто навязываетесь или мешаете. У работодателя есть проблема, а вы знаете, как ее решить.

Начнем с горькой ПИЛЮЛИ. Большая часть профессиональных психологических опросников отличается от популярных тестов в периодических изданиях защитой от искажения со стороны тестируемого шкалами достоверности. Ко всему прочему, для этих тестов характерно и то, что они не подразумевают правильных или неправильных ответов, как в случае с интеллектуальными тестами. И соответственно, нет такого понятия, как «хороший» или «плохой» человек. Откуда вам знать, какой тип более или менее привлекателен для работодателя? Есть просто определенный набор личностных характеристик, которыми будет полезно обладать, находясь в интересующей вас должности. Можно, конечно, обвести всех вокруг пальца, ответив не так, как вы считаете в действительности, а как было бы лучше, на ваш взгляд, для данной вакансии. Неглупый человек, пройдя несколько таких тестов и выявив их определенную закономерность, во многих случаях сообразит, какой из ответов более благоприятен для получения данной работы, и ответит в соответствии с этим, а не со своим истинным предпочтением; Исключением в данном случае не являются даже такие серьезные методики, как Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Обмануть, в принципе, можно даже его. Не так уж трудно распознать вопросы, ответив на которые утвердительно, вы добавите очков в шкалы депрессии, паранойи и т. д.

Однако серьезные методики, подобные этой, предоставляют психологу по крайней мере несколько способов проверить правдивость ответов кандидатов и содержат пункты, с которыми можно согласиться только ошибочно. Вопросов в таких опросниках немало, что дает возможность контролировать ответы друг друга. Поэтому если кандидат «дает осечку» на шкале лжи, то о нем довольно сложно сказать нечто конкретное, кроме того, что он что-то утаивает. Иными словами, психолог может не увидеть реальной картины, не узнать, что лежит за этой ложью, но что итог недостоверен — он поймет однозначно. И чтобы ваши результаты не были забракованы, необходимо быть очень внимательным.

Психологическое тестирование кандидатов имеет как своих приверженцев, так и противников. Последние придерживаются мнения, что существует не так уж много сфер деятельности, где такое тестирование является крайней необходимостью, а ко всему прочему, опытный HR-менеджер и в процессе стандартного собеседования способен выявить и направленность личности, и темперамент, и уровень мыслительных способностей. Поэтому, по их мнению, тестирование оправдывает себя далеко не всегда.

Однако другие работодатели все-таки настаивают на использовании подобных методик. Одни, беспокоясь о хорошем психологическом климате коллектива, подбирают работников в строгом психологическом соответствии. Другие полагают, что тест вернее собственного мнения. Приверженцы мотивируют свою позицию тем, что, по их мнению, применение тестов дает возможность выявить особенности кандидата, важные для того вида деятельности, в котором он планирует себя проявить. Например, для работника отдела продаж очень важны контактность, творческий подход, высокий уровень сопротивляемости стрессам, у них должна преобладать экстраверсия (ориентация на внешний мир) и т. д. А вот, предположим, для кассира из супермаркета куда важнее не общительность, а низкая отвлекаемость, способность длительное время сохранять одну и ту же позу а также толерантное отношение к различным видам поведения людей и даже к всевозможным запахам. И все это довольно сложно выявить при простом собеседовании.

Одним словом, можно придерживаться каких угодно соображений о том, нужно или не нужно тестирование, но в условиях, когда вы находитесь в двух шагах от вожаемой вакансии и преградой к ней является всего лишь тест, особо полемизировать не получится.

HR-менеджеры, конечно, будут требовать правдивых ответов на вопросы тестов. Однако для соискателя существует реальная угроза того, что его правдивость может быть неверно истолкована, поскольку, к сожалению, в наших реалиях интервьюер не всегда является в этом вопросе профессионалом высокого класса. А это очень важный момент, ведь неправильно используемые тесты показывают ошибочные результаты. Но при точном соблюдении технологии процедуры тестирования из подобных тестов можно выбрать так много информации, что нужно довольно долго учиться интерпретации: во-первых, нужно быть психологом, а не просто HR-менеджером, пусть даже имеющим психологическое образование. Во-вторых, чтобы грамотно, гл-

боко интерпретировать, нужны не недели и даже не месяцы, а годы практики. Ну и, как уже говорилось ранее, большое значение имеют и наличие набора компетенций, и применение батареи тестов. Именно тот факт, что среди интервьюеров далеко не всегда можно встретить профессионалов, и побуждает кандидатов идти на ухищрения. Согласитесь, ведь никому не хочется обрести штамп «клиника», да и банальное любопытство работодателя удовлетворять нет резона. Так что условимся считать, что относительно тестирования излишняя осторожность не помешает: «Да, я псих, но будущий босс выяснит это, когда примет меня на работу и сделает что-нибудь не так». Это, конечно, шутка, но очень часто в действительности получается, что для того, чтобы устроиться на работу, соискателю необходимо обмануть тест. Не будем далеко ходить и возьмем для примера тот же цветовой тест Люшера. Не заучив ответы, далеко не каждый кандидат сможет пройти его успешно, хотя бы потому, что существует определенная зависимость восприятия цветов от освещения.

Иначе говоря, первое сито: насколько результативно соискатель способен обмануть интервьюера. В контексте вышесказанного такой обман можно даже рассматривать в некотором роде как тест на гибкость. Ведь до тех пор, пока судьба кандидата зависит от неграмотного тестирования (которое встречается довольно часто), он имеет право быть в курсе того, как защитить себя от дилетантского подхода и не дать неверному истолкованию встать на пути формирования его карьеры. Как бы то ни было, уже тот факт, что человек самостоятельно овладевает методиками тестирования и старается их осмыслить, заявляет о его любопытности, целенаправленности и умении анализировать. А такие черты могут быть позитивной рекомендацией при приеме на работу.

Итак, выяснили: к психологическому тестированию готовиться надо. В этом есть смысл хотя бы потому, что психодиагностика помогает в первую очередь самому кандидату определить свои сильные и слабые стороны, приспособиться к новым условиям работы.

ПРИМЕЧАНИЕ

Пройдя не один раз любой из психологических опросников и имея ключ к нему, можно просчитать даже пресловутую шкалу достоверности!

Необходимо просчитать и сообразить, как давать желаемые ответы при тестировании (что бы ни говорили по этому поводу интервьюеры). Таким образом, кандидат, знающий, чего именно от него ожидают, в целом способен создать иллюзию присутствия требуемых навыков,

умений и свойств. И поэтому иногда тест позволяет рекрутеру выявить только одно: знаком претендент с используемой методикой или нет. Разумеется, колдовать или не колдовать над предварительным изучением тестов — личное дело каждого соискателя.

Итак, с чего начать операцию под названием «Уловки соискателя»? Бесспорно, чтобы понять, каких результатов ожидают от вас при подобном тестировании, нужно будет предварительно пройти их самостоятельно и, возможно, даже углубиться в исследование этих методик, чтобы разобраться, на выявление чего нацелен тот или иной вопрос. Для начала ознакомьтесь с самыми популярными методиками, которые применяются при приеме на работу, тем более что подобных по надежности не так много и все они, как правило, известны кандидатам. Текстовый материал тестов, стимулирующий материал, ключи к ним описание тестов — все это не является секретом. И чем лучше психологический тест, тем чаще его можно встретить в разных сборниках, в издании выстроившихся на стеллажах книжных лавок. Потренировавшись самостоятельно, вы будете отвечать все лучше и лучше.

Кроме того, желательно ознакомиться и с литературой по технологиям составления тестов, что позволит «раскалывать» любой из них даже эксклюзивный, разработанный самой фирмой.

При непосредственном тестировании придерживайтесь следующих рекомендаций.

- ♦ Длительное продумывание ответов может натолкнуть рекрутера на мысль о том, что вы не отличаетесь самоуверенностью, пытаетесь обхитрить тест и представить себя в лучшем виде, чем есть на самом деле. К слову сказать, как правило, рекрутеры вычисляют тех, кто подготовился к тестам, по поведению. Во-первых, они стараются все просчитать и потому затрачивают много времени на ответы. Во-вторых, по результатам тестирования у них чересчур много положительных черт. Имейте это в виду.
- ♦ Во избежание позиционирования себя в качестве идеального человека (что само по себе очень подозрительно) стоит придерживаться разумного баланса в ответах. Как уже говорилось, в некоторых больших, обстоятельных тестах (как правило, они включают в себя более 50 вопросов — тест Кеттелла, ММРІ и др.) имеются установки на так называемую Шкалу лжи. Это вопросы-утверждения типа: «Я никогда не нарушаю правил дорожного движения». Обычный человек не всегда поступает согласно правилам поэтому в некоторых случаях на такие вопросы имеет смысл от-

вечать отрицательно. Имейте в виду, на рекрутеров крайне скверное впечатление производят соискатели, которые дают только «социально желательные» ответы. Ко всему прочему, стремление выглядеть лучше — палка о двух концах. Фальшивые ответы способны помешать рекрутеру разглядеть скрытые возможности и по-настоящему сильные стороны соискателя. Необходимо проявлять особую бдительность и хорошо потренироваться в прохождении таких тестов предварительно. Обязательно следите за тем, чтобы ответы на схожие вопросы были одинаковыми, иначе вас могут уличить в фальшивости. ♦ Не увлекайтесь и чрезмерной открытостью, ибо она тоже может сыграть не в вашу пользу.

Отвечая на вопросы теста, придерживайтесь золотой середины. Если соискатель чрезмерно откровенен в своих ответах, это может сигнализировать о его неадекватности, экзальтированности. Какая может быть гарантия, что он не выдаст коммерческую тайну?

Помните, несмотря на то что методики содержат шкалу достоверности и, в принципе, вы можете быть уличены во лжи опытным психологом, тест — это все-таки не исповедь.

В целом, пережить эти тесты не так и сложно, стоит лишь определить, какие качества личности важны для этой должности. И уже в соответствии с вырисовавшимся образом отвечать на вопросы. Нужно не забывать при этом думать и об образе компании, в которую вы пришли устраиваться. То есть необходимо образ специалиста «наложить» именно на образ данного предприятия. Допустим, вы проходите собеседование на должность менеджера по продажам. Какого человека работодателя хотел бы видеть на этом месте? Коммуникабельного, позитивно настроенного, умеющего в любых ситуациях сохранить хорошие взаимоотношения с клиентами, отзывчивого и чуткого. Если вас интересует вакансия секретаря, то немаловажными чертами, естественно, будут внимательность, неконфликтность, коммуникабельность, способность противостоять стрессам. А теперь вообразите, что вы именно такой и есть. Тогда становится очевидным, что нужно отвечать утвердительно на вопросы вроде: «Я всегда поздравляю своих друзей и знакомых с праздниками» или «Чаще всего я пребываю в отличном расположении духа». В таком амплуа надо продержаться в ходе всего тестирования, поскольку в некоторых тестах вопросы могут быть продублированы или же вам могут предложить несколько тестов на выявление одних и тех же качеств (однако на практике такой вариант встречается довольно редко).

Основная задача при прохождении психологических тестов — определить, куда клонит автор и какой результат вы стремитесь получить.

Попробуйте пройти предложенные в следующей главе тесты — и вы увидите, что подобрать «под себя» решение многих из них не так уж и сложно.

В проективных тестах можно применять тот же принцип вживания в образ и при этом стоит помнить, что нет необходимости сразу же начинать рисовать животное или какой-нибудь предмет по первому импульсу. А еще лучше запомнить несколько правил интерпретации рисунков. Вы наверняка их узнаете, ознакомившись с разделом «Проективные, графические, графологические тесты». Например, если вы изобразите на рисунке зубы и выступающие острые углы, то автоматически подпишете себе приговор, поскольку это может характеризовать вас как агрессивного, конфликтного человека.

Все вышесказанное говорит о том, что к тестированию подготовиться вполне реально, даже невзирая на то, что предвидеть, какой, собственно, тест попадется, невозможно.

Тесты, которые обмануть сложнее всего

Существуют тесты, которые обмануть на практике оказывается сложнее всего или же в этом деле необходимо быть очень серьезным профи. Считается, что к таким тестам можно отнести графологический анализ (с ним можно ознакомиться в разделе «Проективные, графические, графологические тесты») и, конечно же, испытание на полиграфе — детекторе лжи. Детектор лжи представляет собой устройство, измеряющее давление, пульс, влажность кожных покровов, частоту дыхания и другие физиологические показатели тестируемого. Применение этого прибора основано на эффекте отклонения значений физиологических переменных от их нормальных показателей при ответах на вопросы, которые вызывают у тестируемого неудовольствие, или при его ложных показаниях.

Тестирование на детекторе лжи вызывает у многих довольно негативные ощущения, однако не стоит заранее бить тревогу. Являясь довольно серьезным инструментом для проверки личности, эта разновидность тестирования используется крайне редко и возможна только после подписания вашего добровольного согласия на такую процедуру.

Полиграф практически не применяется на предприятиях из-за дорогостоящей процедуры тестирования и необходимости специалистов, способных провести такой тест. И даже если предприятие может себе это позволить, тестирование на полиграфе все равно будет проводиться здесь в очень редких и крайне необходимых случаях.

Полиграф становится ценным инструментом при подборе кадров на особо ответственные должности: руководящих работников в серьезных бизнес-структурах, сотрудников силовых структур, правоохранительных органов и государственных ведомств для обеспечения кадровой безопасности. Неизбежно проходят проверку на детекторе лжи при приеме на работу соискатели на должности сотрудников ФСБ или МВД. Причина обращения к такому виду тестирования — опасение проникновения конкурентов на свою территорию бизнеса и общая важность того или иного лица, от действий которого будут зависеть многие люди.

Полиграф, по сути, способен осуществлять процедуру выявления лжи через специально организованный опрос. Конечно, существуют и другие способы определения правдивости человека. Как уже упоминалось, некоторые психологические методики позволяют предположить склонность ко лжи. Но по эффективности все они существенно уступают обследованиям на полиграфе. Считается, что результатов тестов на полиграфе составляет порядка 80 % и более. При этом подобный тест удается обмануть только хорошо подготовленному человеку.

Для начала условимся понимать, что полиграф не способен считывать ваши мысли и таким образом определять всю вашу подноготную, например вашу принадлежность к нетрадиционной сексуальной ориентации. Детектор лжи фиксирует всего лишь психофизиологическое состояние тестируемого в конкретный период времени. И поэтому его, как, собственно, и любой автомат, можно обхитрить, чтобы у него не было возможности выдать верный результат. Существует три основных способа. Первый — это попытаться уменьшить восприимчивость собственных сенсорных анализаторов. С этой целью достаточно накануне просто немного выпить. На следующий день человек делается слабо восприимчивым, его реакции в некотором роде заторможены и не объективны, полиграф не сможет прийти к однозначным заключениям. Можно прийти даже не с похмелья, а выпить непосредственно перед тестированием немного спиртного. Можно принять транквилизаторы. Однако же при весьма основательном тестировании соискатели могут предложить сделать анализ крови и/или мочи. Разумеется, все ваши уловки в этом случае будут обнаружены, а тестирование — как минимум отложено. Ко всему прочему, указанные выше приемы влияют на частоту пульса. А он обязательно замеряется при тестировании на детекторе лжи, и повышенное число сердечных сокращений может сослужить вам плохую службу.

Лучший вариант — принять любое мочегонное, например клюквенный морс. И тогда все мысли сосредоточатся на том, как поскорее добраться до туалетной комнаты. Можно даже просто в большом количестве выпить обычной воды. Каждый примерно знает, сколько ему нужно выпить, чтобы ощутить сильнейший позыв к мочеиспусканию, и как заблаговременно. Можно попытаться рассчитать так, чтобы на предварительных, «пристрелочных» вопросах позыв был еще слабым. А это примерно первые 10-30 минут. Но даже если и не рассчитали, все равно на предварительных вопросах можно заставить себя не ду-

мать о желании посетить туалетную комнату и максимально расслабиться. Одним словом, у каждого есть свои методы в таких случаях. Зато потом необходимо предельно сконцентрироваться на своем раздувающемся мочевом пузыре, который вот-вот взорвется... Думать только о том, что больше нет сил терпеть, нет сил думать ни о чем, кроме как... В этом случае фактически нереально уличить вас в умышленно принятых «допингах».

Можно попробовать, например, даже просто не выспаться. Это за тормозит ваши реакции, и эксперт не сумеет прийти к однозначным выводам.

Физиологические реакции, присущие психологическому стрессу, инициирует также боль. Поэтому особо догадливые кладут в туфлю под большой палец или пятку кнопку: болезненные ощущения при нажатии на нее отвлекают от провокационных вопросов, дают искаженную картину работы сердца, то есть вызывают фальшивые реакции. Для их формирования существует множество различных способов. Одним из них является незаметное для полиграфолога напряжение каких-нибудь мышц, например сжатие мышц заднего прохода или покусывание кончика языка. Можно прижимать пальцы ног к полу, язык — к твердому небу, сводить глаза к носу.

ВНИМАНИЕ

Важно утаить такие движения от эксперта!

Нужно понимать, что в процессе тестирования эксперт отнюдь не будет смотреть на ленту (нет смысла, она все равно фиксирует данные автоматически) или на экран компьютера, но зато будет пристально наблюдать за вами, стараясь обнаружить дополнительные, неписанные физиологические реакции, особенно движения глаз, то есть все перечисленные способы вряд ли смогут обмануть профессионала высокого класса. Поэтому практиковать такие вещи стоит с известной долей осторожности. Мышцы должны сокращаться так, чтобы не ощущалось шевеление ни одной из частей тела (ног, ягодиц), поскольку последние модели детекторов оснащены датчиками даже у сидений и ножек стульев и регистрируют малейшие ерзанья, покачивания лодыжек, сжатие мышц и другие движения.

Труднее всего изобличить внутренние, мысленные приемы. Если применять их в подходящие моменты, то можно привести полиграфолога к неверным заключениям. Если вы сумеете отвлечься и подавить все ваши эмоции и реакции до такой степени, что ни один стимул

52 Глава 2. На чем основываются
тесты

Тесты, которые обмануть сложнее всего
53

не возбудит в вашей душе отклика, можно рассчитывать на то, что уда стся обхитрить полиграф без риска быть изобличенным.

Однако это метод самый сложный и предполагает наличие основательной подготовки, а также умения сконцентрироваться. Основопологающий принцип этого метода заключается в том, что тестируемый старается отвечать на все вопросы машинально, не придавая им особого значения. Ему необходимо сосредоточить свое внимание на узоре на обоях, или на любом другом предмете, или на воспоминаниях из собственной жизни. Но более результативными оказываются напускные эмоциональные отклики на несущественные раздражители. Если нужно инициировать реакцию на определенный вопрос, можно занять свой мозг, например, умножением многозначных чисел или воспоминаниями о чем-нибудь, что возбуждает гнев или сексуальную эмоцию (мысленно, разумеется).

Так, если вам не хотелось бы оказаться уличенным в гомосексуализме, умножением заниматься следует в тот момент, когда вас спрашивают: «Отдаете ли вы предпочтение женщинам?» И наоборот, если нужно прикинуться гомосексуалистом, которым вы не являетесь (на пример, когда хотят «откосить» от армии), то умножением надо заниматься на вопросе: «Предпочитаете ли вы заниматься любовью с лицами своего пола?» Еще вариации на тему: когда задают вопрос о женщинах, в этот момент вы в мыслях рисуете постельные сцены с мужчинами (и наоборот). Таким образом сексуальная реакция на кадры из вашего воображения «накладывается» на задаваемый вопрос, и создается впечатление, что это именно вопрос вызвал такую реакцию. Если есть воображение и сила воли, такой метод срабатывает. Хороших результатов также можно достичь и чтением стихов (в уме, разумеется), чего-нибудь длинного, ну хотя бы того же «Евгения Онегина», переживая за главного героя и отвечая на вопросы как бы между делом.

Все предложенные советы вполне пригодны для использования при работе со стандартным полиграфом, который регистрирует колебания давления, частоту дыхания, мигания, сокращения сердечной мышцы, электрическую активность кожи, активность головного мозга, непреднамеренные движения конечностей. Например, когда детектор будет подсоединен к телу, в первую очередь рекомендуется обратить внимание на ровное дыхание. Его частота должна колебаться в пределах 15-30 вдохов-выдохов в минуту.

Как учащенное, так и замедленное дыхание являются показателями того, что вы говорите неправду. Помимо этого, как правило, за «скользким» вопросом следует «вздых облегчения», и потому важно

контролировать свое дыхание до полного освобождения от опутавших вас проводов.

Будьте спокойны и внимательны, следите за своим психологическим состоянием.

К слову сказать, приведенные выше методы можно применять не только при тестировании на полиграфе, но и в процессе рядового собеседования, ведь любой рекрутер всегда будет довольно внимательно наблюдать за вашей реакцией на его вопросы, чтобы узнать, не лжете ли вы.

Как уже говорилось, обмануть полиграф — задача не из простых. Помимо сложности всех описанных приемов, для большей результативности проверка на детекторе лжи должна проводиться в течение нескольких дней, дабы учесть все допустимые обстоятельства, воздействующие на результат. Если результаты тестирования не внушают доверия, проверочные вопросы повторяются несколько раз. Ко всему прочему, значительная роль в исследовании отводится предварительной беседе с соискателем, в ходе которой все тестовые вопросы так или иначе проговариваются.

Проблема кадров, обслуживающих полиграфы, состоит в том, что некоторые подготовленные люди могут контролировать свои реакции, а другие непреднамеренно проявляют «лживые» реакции, когда говорят правду.

По большому счету, тестирование на полиграфе используют в настоящее время не более 5 % частных компаний по всему миру. На просторах постсоветских государств его применение сводится к минимуму.

ВНИМАНИЕ

Интервьюер не имеет права задавать вам личные вопросы, а также касаться религиозных тем и вопросов о политических убеждениях.

В основном на полиграфе проверяют лишь самую необходимую информацию. Например, наличие ранее полученных судимостей или сведения о том, нет ли у кандидата на должность проблем, связанных со злоупотреблением алкоголем.

Резюмируя данную главу, можно сказать, что фактически любой тест можно обмануть.

Но все-таки хорошенько подумайте: даже если ваши ответы не вызвали подозрения у кадровика, обманув тест и получив работу, справитесь ли вы с обязанностями, если в действительности не обладаете необходимыми качествами?

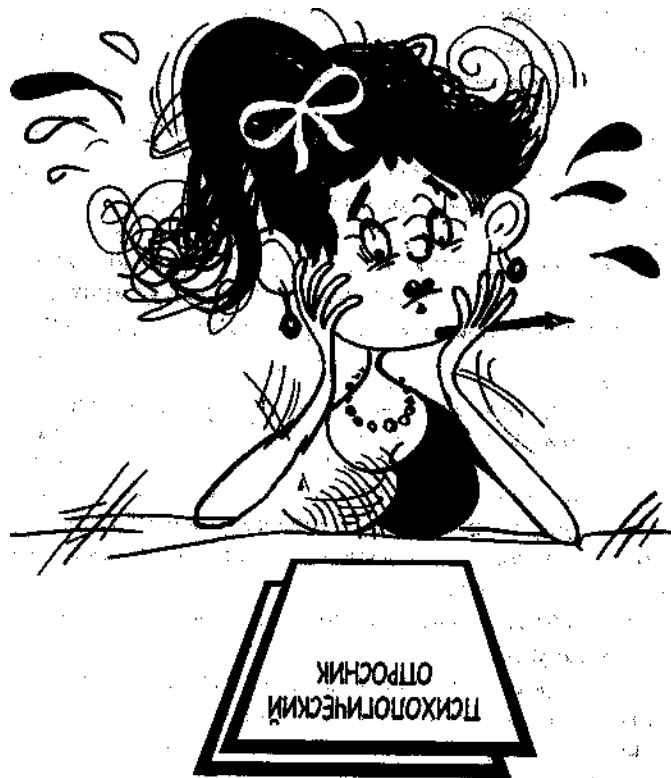
П
с
и
х
о
л
о
г
и
ч
е
с
к
и
е

л
и

ч
н
о
с
т
н
ы
е

о
п
р
о
с
н
и
к
и

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОПРОСНИКИ И ТЕСТЫ



Психологические тесты — это современная палочка-выручалочка для HR-менеджера. С их помощью можно довольно точно подобрать в команду для работы над новым проектом взаимодополняющих людей с учетом их профессиональных качеств и личностных особенностей.

Личностные тесты-опросники, предназначенные для выявления индивидуальных особенностей, черт характера, — такой же распространенный вид тестов при приеме на работу, как и интеллектуальные тесты. Они помогают выявить важные особенности личности, которые в первую очередь необходимы для работы в коллективе, и позволяют последовательно и объективно оценить, например, сможет ли кандидат работать в ситуации стресса, каковы его уровень конфликтности, способность идти на компромиссы, а также раскроют его типичную манеру общения с окружающими и общий поведенческий стиль. Это особенно важно в тех условиях, когда требуется взаимодействие с другими людьми, а именно в административной и надзорной работе, работе с клиентами, а также в команде или групповой деятельности. Личностные особенности сотрудников нередко становятся препятствием на пути к успеху и процветанию компании, и все потому, что решающее воздействие на производительность труда оказывают не только способности, но и свойства характера индивида. Таким образом, особенности личности — это реальные характеристики того, как вы реагируете на всевозможные ситуации.

Подобные методики могут определить профессиональную пригодность соискателя и его мотивацию, диагностировать способность к адаптации и скрытые психические отклонения, ко всему прочему не только раскрыть сущность человека, но и показать, как он воспринимает мир. Комплект обнаруживаемых особенностей зависит от теоретической концепции, взятой за основу той или иной методики. Как правило, они выявляют поведенческие особенности индивида, его социальные навыки, способность к адаптации и многое другое. Такие методики способны обнаруживать степень выраженности каждой характеристики

(например, методика Кеттелла) или по совокупности данных причислять личность к тому или иному типу. Существуют комплексные методики, дающие полное описание личности, и методики, выявляющие какую-то определенную особенность (например, тесты на уровень конфликтности, на уровень способности к риску и т. д.). Отдельные методики предназначены для обнаружения разного рода отклонений (например, MMPI).

Своей популярностью такие тесты обязаны возможности быстрого и объективного анализа, который показывает доскональную картину черт личности человека. Выявляемый при этом профиль личности можно наложить на профессиональные требования той или иной специальности. Однако где бы анкеты ни применялись, важно, чтобы определяемые черты были частью личности соискателя, а не просто результатом определенной ситуации.

Такие тесты дают возможность работодателю понять, отвечаете вы профессиональным требованиям или нет; а в том случае, если уже работаете, определить слабые стороны, которые можно скорректировать.

Бывает, что спустя какое-то время люди, подобранные в коллектив по своим профессиональным качествам, не могут работать вместе. Вместо того чтобы умножать потенциал друг друга, они его снижают, и работа стоит на месте или в коллективе зреет конфликт. Как его предотвратить?

В этом случае, обратившись к результатам психологического тестирования, опытный управленец попытается понять, какова роль каждого члена команды, как мыслят люди, участвующие в конфликте, на чем базируются их убеждения и как даже противоположные точки зрения соединить, сняв напряженность. Таким образом он сможет выровнять последовательность взаимодействия в группе.

Сопоставляя личностные профили разных соискателей, оценивая характер динамики их индивидуально-психологических особенностей, сравнивая самые разные данные о кандидатах с их психологическими профилями, менеджер сможет принять продуманные, обоснованные управленческие решения с высоким уровнем прогноза.

Или бывает так, что даже правильно подобранный сотрудник во время испытательного срока проявляет высокую работоспособность и ответственность, а когда его зачисляют в штат, этот задор исчезает. Вот тут грамотный управленец тоже не забудет достать с полки результаты тестовых испытаний и посмотреть, как активизировать и поддерживать инициативность работника.

ПРИМЕЧАНИЕ

Результаты тестирования дают «гарантию» приблизительно на три года. Именно за такой срок человек приспосабливается к окружению, в котором он живет или работает, после чего окружение начинает изменять его психику.

Таким образом, тестирование позволяет получить довольно совершенный психологический портрет сотрудников в любое время, сэкономив при этом существенные капиталовложения и время. А ко всему прочему, психодиагностика при приеме на работу необходима прежде всего самому кандидату. Она помогает определить, какая работа больше всего подходит его типу темперамента, узнать свои сильные и слабые стороны, приспособиться к новым условиям труда.

Однако довольно часто при упоминании о тестировании кандидаты начинают волноваться. Вряд ли в этом есть смысл. Посмотрите на ситуацию с другой стороны. Вы — это вы, и вряд ли уже сможете измениться. Поэтому если тестирование проводится профессионально, то можно вполне рассчитывать на более или менее объективные результаты. И если они не придутся по душе работодателю, что ж, это его право. У него свои собственные соображения по поводу личности будущего сотрудника, и если вы его не устраиваете, то это выяснилось бы и без прохождения тестов — в период испытательного срока.

Если вы искренне полагаете, что результаты теста не соответствуют реальности, не исключено, что интервьюер просто некомпетентен. К слову будет сказано, это не тот случай, когда вы остаетесь в проигрыше. Неужели вам интересно работать на предприятии, где к такому важному вопросу, как подбор кадров, могут допускать шарлатанов? Так что условимся считать подобный подход проблемой работодателей, которые теряют опытный и квалифицированный персонал.

Анализ результатов всех психологических методик в комплексе представляет немаловажное значение. Хороший HR-менеджер ни в коем случае не станет делать выводов на основании одного или двух тестов, поскольку, следуя такому пути, у него есть все шансы допустить не поправимую ошибку: упустить потенциального работника или принять не того человека, которого искал.

ПРИМЕЧАНИЕ

Особенно уместно использование психологических тестов в тех случаях, когда цена просчета может быть слишком высокой (например, при приеме на работу пилотов самолетов, сотрудников службы безопасности, сотрудников атомных станций и др.).

Далее я предлагаю вам поближе познакомиться с различными видами психологических методик.

Методики диагностики личностных черт Г Айзенка

Опросники Айзенка — одни из самых популярных психологических опросников в мире. Они с успехом применяются для определения индивидуально-психологических качеств испытуемого, для осмысления совместимости и несовместимости разных типов людей, для отбора персонала на определенные позиции с учетом их типологических особенностей. Существует несколько разновидностей опросников Г. Айзенка.

Опросник *Eysenck Personality Inventory*, или *EPI*, состоит из 57 вопросов. Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл (можно отвечать только «да» или «нет»). Разработаны две эквивалентные формы опросника — А и В.

В 1969 году был опубликован новый опросник под названием «Личностный опросник Айзенка» (*Eysenck Personality Questionnaire*, или *EPQ*), который предназначен для диагностики нейротизма, экстраинтроверсии и психотизма. Так же, как и в *EPI*, в него включена шкала лжи. Опросник состоит из 90 вопросов (по шкале нейротизма — 23, по шкале экстраинтроверсии — 21, по шкале психотизма — 25, по шкале лжи — 21). Однако обычно используется вариант, состоящий из 101 вопроса (из них 10 вопросов — так называемые буферные, ответы на которые не учитываются).

В виду экономии времени на практике чаще используют *EPI*. Однако *EPQ* более информативен. Сферы применения: профотбор, обучение, развитие персонала, определение психологической совместимости.

EPI поможет показать, какого рода окружение благоприятно для деятельности того или иного человека, каков его стиль работы и каким должен быть коллега, чтобы они могли успешно сотрудничать. Последнее наиболее важно, поскольку доля командной работы непрерывно растет.

Опросник *EPI* содержит 57 вопросов, 24 из которых ориентированы на определение экстраверсии — интроверсии, 24 других — на оценку эмоциональной устойчивости — неустойчивости (нейротизма), остальные 9 представляют собой контрольную группу вопросов, определяющую степень оценки искренности тестируемого.

Опросник дает возможность оценить у соискателя выраженность двух основополагающих личностных факторов, являющихся опреде-

ляющими и наиболее предопределенными генетически. Первый фактор — это экстраверсия — интроверсия. Второй фактор — нейротизм. Оба фактора представляют собой основание для выяснения типа темперамента человека (холерик, сангвиник, флегматик или меланхолик).

Г. Айзенк создал две версии этой методики (А и В), отличающихся друг от друга лишь текстовой частью опросника. Инструкция, ключи и обработка результатов дублируются. Существование двух вариантов дает возможность провести повторное тестирование для уточнения.

Ответьте на вопросы, сориентированные на определение вашей обычной манеры поведения. Мысленно представьте стандартные ситуации и дайте первый пришедший в голову ответ. Отвечать нужно быстро и точно. Здесь нет ни «хороших», ни «плохих» ответов. В том случае, если вы соглашаетесь с утверждением, поставьте знак «+» (да), если не соглашаетесь — знак «-» (нет).

Вариант А

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, чтобы отвлечься, испытать острые ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить или посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Трудно ли вам отказываться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша, предпочитая подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли вы сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас бывают спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно действуете и говорите, не тратите ли много времени на обдумывание?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что «на спор» вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли когда-нибудь, что, разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?

14. Часто ли вас беспокоят мысли о том, что вам не следовало чего-либо делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречам с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли иногда у вас такие мысли, которыми вам не хотелось бы делиться с другими людьми?
19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете сильную вялость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
24. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают натянуты до предела?
27. У вас репутация веселого человека?
28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что могли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли вы себя беспокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Если вы хотите узнать что-либо, предпочтете ли вы найти это в книге, чем спросить у друзей?
33. Бывают ли у вас сильные сердцебиения?
34. Нравится ли вам работа, требующая сосредоточения?
35. Бывают ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите только правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где все подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?

39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли, что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
42. Опаздывали ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого удобного случая побеседовать с новым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?
46. Вы огорчитесь, если долго не сможете видеться со своими друзьями?
47. Можете ли вы назвать себя нервным человеком?
48. Есть ли среди ваших знакомых такие, которые вам явно не нравятся?
49. Могли бы вы сказать, что вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от массовых мероприятий?
52. Беспокоит ли вас чувство, что вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Ключ

1. Шкала «Экстраверсия — интроверсия»:
 - «да» (+): 1,3,8,10,13,17, 22,25, 27,39,44,46,49, 53,56; «нет» (-): 5,15, 20,29, 32,34,37,41, 51.
2. Шкала «Нейротизм — стабильность» («эмоциональная нестабильность — эмоциональная стабильность»):
 - «да» (+): 2,4,7,9, И, 14,16,19,21,24, 26,28,31,33,35,38,40,43, 45,47,50,52,55,57.

3. Шкала ЛЖИ:

«да» (+): 6, 23, 36.

«нет» (-): 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Ответы, которые совпали с ключом, оцените в 1 балл. Баллы по каждой шкале суммируйте.

Шкала «Экстраверсия — интроверсия». Результат от 11 до 14 баллов — показатель непрявренности данного параметра у человека. Низкие оценки (от 1 до 10 баллов) соответствуют экстраверсии, а высокие (от 15 до 24) — интроверсии.

Шкала «Нейротизм — стабильность». Результат 10 и менее баллов отражает психическую стабильность, устойчивость. 15 и более баллов — психическая лабильность, эмоциональная неустойчивость. Результат от 11 до 14 баллов говорит о непрявренности данного параметра.

Шкала лжи. Чем ниже значения по этой шкале, тем достовернее считаются полученные результаты. Показатель по шкале лжи, равный 4-5 баллам, является критическим, он указывает на установку давать только «нужные» ответы на вопросы. Если количество баллов превышает 5, то результаты следует считать недостоверными. В этом случае необходимо пройти данный тест еще раз и постараться быть более открытым.

Интерпретация данных

В качестве показателей ключевых особенностей личности Г. Айзенк применял экстраверсию-интроверсию и нейротизм. Позже (см. опросник EPQ) он включил еще одно измерение личности — психотизм, под которым понимал тяготение субъекта к агрессивности, жестокости, аутизму, экстравагантности и демонстративности.

Обычно *интроверт* — это спокойный, немного стеснительный, интроспективный человек, несколько отдаленный от всех, кроме близких, людей. Он рассчитывает все свои поступки загодя, предпочитает во всем системность и держит свои эмоции под контролем. Таким людям свойственна социальная инертность, а также тяга к самоанализу. Они с удовольствием выполняют порученные им обязанности, но терпеть не могут ответственности за конечные результаты.

Интровертам присуще поведение, больше связанное с комфортным одиночеством, внутренними размышлениями и волнениями, творчеством или созерцанием процесса. Интроверт может быть великодушным ученым, исследователем, наблюдателем, писателем или индивидуальным предпринимателем. Ему нравится работать в одиночестве.

Экстраверт, напротив, контактен, имеет обширный круг знакомств, импульсивен, жизнелюбив и не очень способен контролировать свои эмоции и чувства.

Таким людям присуща модель поведения, при которой человек жаждет общения, заинтересованности со стороны окружающих, участия в публичных выступлениях, многолюдных мероприятиях и разного рода вечеринках.

Экстравертам отлично подходят профессии тамады, организатора (часто на общественных началах), чиновника, актера, конферансье. Чтобы чувствовать себя комфортно, экстраверту как воздух необходимо присутствие других людей.

Нейротизм характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость. Нельзя сказать, что он идентичен неврозу, однако у особ с достаточно высокими показателями по этой шкале в стрессовых обстоятельствах может развиваться невроз. Личностям, склонным к нейротизму, свойственны неадекватно мощные реакции относительно вызывающих их раздражителей.

Айзенк считал, что высокие показатели по интроверсии к нейротизму соответствуют состоянию тревожности или даже реактивной депрессии. Высокие показатели по экстраверсии к нейротизму говорят о склонности испытуемого к истерии.

Теория о том, что экстраверты только лишь мобильны и возбудимы, интроверты замедленны и пассивны, предрасположены к нейротизму, нестабильны и дезадаптивны, а их антиподы, напротив, весьма эмоционально стабильны и к тому же ужасные конформисты, смотрится чересчур упрощенно и слишком прогностично. Важно также не пренебрегать и ситуационные характеристики. И тогда окажется, что в ситуациях со слабыми стимулами более адекватным будет поведение человека с меньшей эмоциональной устойчивостью и интровертированностью, поскольку именно он обнаруживает столь важную здесь психологическую восприимчивость. Устойчивый экстраверт в сходных обстоятельствах может раздражаться, прибегая даже к агрессии, поскольку не чувствует слабых, но немаловажных воздействий и не осознает причин своего несоответствия ситуации. Однако он, безусловно, более адаптивен при напряженных обстоятельствах, в которых интроверт легко отдается во власть депрессии, активизирующей нервным истощением и запредельным торможением.

Интровертам с высокими показателями по шкале нейротизма не рекомендуется избирать профессии, связанные с частыми и насыщенными

контактами с людьми. Это профессии бизнесмена, менеджера, учителя, продавца. Трудиться за письменным столом, проводить исследования, заниматься творчеством — это для вас.

Экстравертам с высокими показателями по шкале *нейротизма* лучше не останавливать свой выбор на профессиях, требующих усиленной внимательности и сосредоточенности: летчика, шофера, диспетчера. Им будет одиноко без общения. Не стоит останавливаться и на профессиях, связанных с монотонной работой.

Интровертам с низкими показателями по шкале *нейротизма* подходят профессии операторского типа, но лучше не устраиваться на работу, которая предполагает тесные контакты с людьми.

Экстравертам с низкими показателями по шкале *нейротизма* идеально подойдут профессии менеджера, руководителя и бизнесмена. В той сфере, где предполагаются активные контакты с людьми, их всегда ждет успех.

В любом бизнесе могут работать и экстраверты, и интроверты. Каждый из этих типов имеет как достоинства, так и недостатки. Необходимо научиться максимально использовать достоинства каждого типа, а недостатки постепенно превращать в достоинства, тем более что большая часть людей обнаруживает признаки обоих типов. Существует масса примеров, когда человек с успехом овладевал профессией, в которой первоначально казался чужаком, в первую очередь за счет интенсивного саморазвития.

Для примера ниже приводятся достоинства и недостатки интровертов и экстравертов в работе менеджера.

Менеджер-интроверт

Достоинства:

- ♦ приятный для клиента стиль общения (рассердить клиента — для интроверта трагедия);
- ♦ умение работать индивидуально и отсутствие потребности постоянно быть в коллективе.

Недостатки:

- ♦ коммуникативные затруднения (нет потребности в новых контактах, страх вызвать отрицательную реакцию);
- ♦ нежелание выходить на сцену (нет потребности привлекать к себе внимание).

Рекомендации

Необходимо научиться контактировать с людьми таким образом, чтобы получать положительные отклики собеседников. Чтобы этого до

стичь, важно относиться к собеседнику с уважением и ставить его интересы во главу угла. Очевидно, что интроверты должны научиться общаться так, чтобы вызывать положительную реакцию с первого слова.

Менеджер-экстраверт

Достоинства:

- ♦ легко идут на любые контакты (в том числе и «холодные»¹) и не имеют опасений перед возможной отрицательной реакцией;
- ♦ им незнаком страх публичных выступлений (большое количество людей, наоборот, вдохновляет их, они с удовольствием пользуются энергией масс).

Недостатки:

- ♦ не беспокоятся о комфортном состоянии клиента (даже отрицательная реакция на энергетическом уровне их вполне устраивает);
- ♦ способны из публичного выступления сделать самый настоящий балаган (ведь поток мощной энергии для них важнее, чем само дело).

Рекомендации

Необходимо научиться управлять коммуникативным процессом и уметь остановить его в тот момент, когда он начинает вызывать отрицательный отклик собеседника. Всем известно, что отрицательная реакция клиента не способна принести делу пользу, даже если приносить пользу астральному «Я» экстраверта. Поэтому для экстравертов важно научиться уважать собеседника и ставить на первое место именно его интересы, а свои энергетические потребности — на второе.

Применяя данные освидетельствования по шкалам экстраверсии, интроверсии и нейротизма, можно определить *показатели темперамента* личности по классификации Павлова, описавшего четыре классических типа: *сангвиник* (сильный, уравновешенный, подвижный тип), *холерик* (сильный, неуравновешенный, подвижный), *флегматик* (сильный, уравновешенный, инертный), *меланхолик* (слабый, неуравновешенный, инертный).

Для определения типа темперамента необходимо воспользоваться «Кругом Айзенка». По горизонтальной оси «Круга...» следует отложить баллы, полученные по шкале «Экстраверсия — интроверсия», по вертикальной — баллы, полученные по шкале «Нейротизм — стабильность». Точка, построенная по этим координатам, укажет на тип темперамента. В правой верхней части окажутся меланхолики (лабильные

¹ Контакты с незнакомыми людьми.

интроверты), в правой нижней части — флегматики, в левой нижней части сангвиники и в левой верхней части — холерики (рис. 3.1).

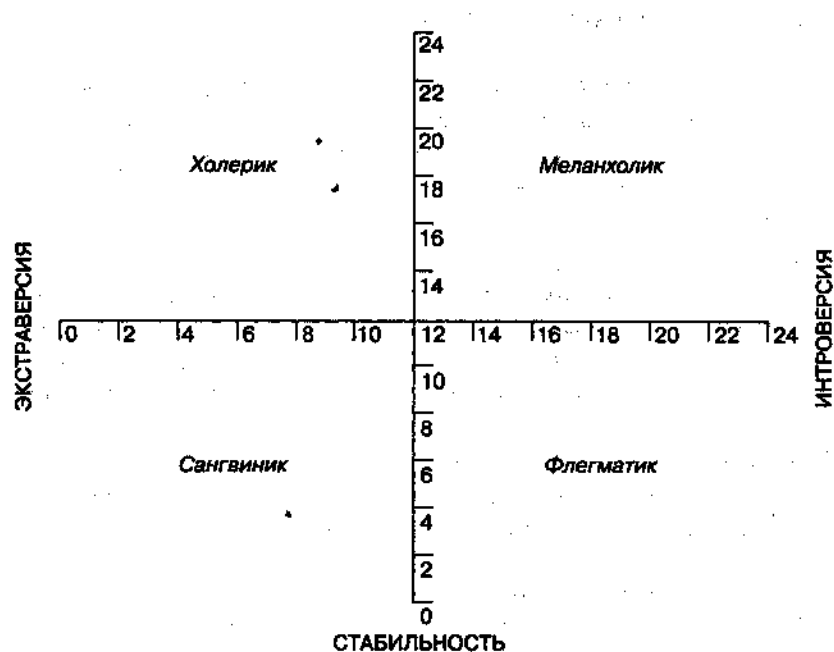


Рис. 3.1. «Круг Айзенка»

Типы темперамента и профессиональная деятельность

Холерики. Представители этого типа темперамента способны без особых усилий переключаться с одного занятия на другое. Но из-за своей неуравновешенности, увлеченные занятием, могут работать из последних сил, что способно привести к быстрому износу.

При существовании общественных интересов холерический темперамент обнаруживают в активности, энергичности, принципиальности. Отсутствие серьезных целей, глубоких размышлений, творческой деятельности сказывается на психическом состоянии: открывается раздражительность, несдержанность, вспыльчивость, отсутствие способности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах, что

негативно сказывается на совместимости (уживчивости) с другими людьми.

Сангвиники. Работоспособность высокая. Легко и без особых усилий переходят от одного вида деятельности к другому. При этом не способны придерживаться системности в работе (равно как и в жизни), равномерно распределять силы, удачно вести дела, требующие долго временного методичного усилия, усидчивости, стабильности внимания, выдержки. Быстро и без надрыва отзываются на происходящие события. Относительно легко переносят неудачи. Легко вступают в контакты. Жаждают частой смены впечатлений. Эмоциональные переживания чаще всего довольно поверхностны, легко зарождаются и также легко сменяются. Отсутствие духовной жизни формирует поверхностность и непостоянство.

Флегматики. С трудом способны переключаться на другие виды деятельности (то же и с приспособляемостью к новой обстановке). Предпочитают экономить и рассчитывать свои силы, поэтому фактически всегда доводят начатое до конца.

Обычно они уравновешенны, в меру общительны, не склонны к аффектам и пустословию. Уровень инициативности довольно низкий. Новые поведенческие модели вырабатываются медленно, но являются устойчивыми. Чувства, как правило, отличаются стабильностью и глубиной. При благоприятных условиях флегматики отличаются такими качествами, как выдержка, глубокомыслие, стабильность, серьезность и т. д. При неблагоприятных становятся очевидными апатичность, лень, слабохарактерность, безучастность к окружающему, эмоциональная бедность и т. д.

Меланхолики отличаются робостью, нерешительностью, быстрой утомляемостью, высокой эмоциональной восприимчивостью ко всему, что творится вокруг. Участливость по отношению к окружающим делает их универсально уживчивыми (совместимыми) с другими людьми. Им трудно долго на чем-то сосредотачиваться. А мощные воздействия извне способны инициировать у них продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки).

В зависимости от ситуации меланхолики могут позиционировать как свои положительные, так и отрицательные качества. В первом случае бросаются в глаза глубина, содержательность, трудолюбие. При неблагоприятных обстоятельствах не останутся незамеченными замкнутость, боязливость, тревожность, ранимость, склонность к гнетущим душевным переживаниям по поводу пустяковых ситуаций.

Каждый тип темперамента предопределен природой. И потому говорить о хороших или плохих типах темперамента неуместно. Есть лишь разные модели поведения и индивидуальные особенности чело века. Определив тип темперамента, можно с большей результативно стью применять его позитивные качества.

Опросник Кеттелла

16-факторный опросник Кеттелла предназначен для глубокой личностной диагностики (с помощью измерения 16 факторов личности выявляется широкая сфера индивидуально-личностных отношений) содержит задания на диагностику степени интеллектуального развития. Используется как для отбора персонала, профессиональных консультаций, комплектования групп, так и для определения направлений психологической помощи, самопознания и т. п.

Существует 4 варианта опросника: А и В (187 вопросов) и С и Д (105 вопросов). На постсоветских просторах преимущественно используются вариант С, предложенный ниже.

Этот тест можно использовать в сочетании с опросником Айзенка.

Контрольное время испытания — 30 минут.

Выберите любой из трех предложенных вариантов. Неопределенные (средние) ответы давайте как можно реже, когда на самом деле трудно выбрать крайний случай. Старайтесь, чтобы такие ответы встречались не чаще, чем один на пять вопросов. При этом ничего не пропускайте, давайте хоть какой-нибудь ответ.

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем раньше: а) да; б) трудно сказать; в) нет.
2. Я мог бы счастливо жить один, вдалеке от людей, как отшельник: а) да; б) иногда; в) нет.
3. Если бы я говорил, что небо «находится снизу» и что зимой «жарко», я должен был бы назвать преступника: а) гангстером; б) святым; в) тучей.
4. Когда я ложусь спать, то: а) засыпаю мгновенно; б) нечто среднее; в) засыпаю медленно, с трудом.
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я чувствовал бы себя удовлетворенным: а) если бы остался позади других машин; б) не знаю; в) если бы обогнал все идущие впереди машины.

6. В компании я даю возможность другим шутить и рассказывать всякие истории: а) да; б) иногда; в) нет.
7. Для меня важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка: а) верно; б) трудно сказать; в) неверно.
8. Большинство людей, которых я встречаю на вечеринке, рады меня видеть: а) да; б) иногда; в) нет.
9. Я бы скорее занимался: а) фехтованием и танцами; б) затрудняюсь сказать; в) борьбой и ручным мячом.
10. Про себя я смеюсь над тем, что существует такая большая разница между поступками людей и их рассказами о своих поступках: а) да; б) иногда; в) нет.
11. Когда я читаю о каком-нибудь происшествии, я точно хочу выяснить, как это все случилось: а) всегда; б) иногда; в) редко.
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе с ними и совсем не огорчаюсь: а) верно; б) не знаю; в) неверно.
13. Когда кто-нибудь грубо говорит со мной, я могу быстро забыть об этом: а) верно; б) не знаю; в) неверно.
14. Мне нравится находить новые способы выполнения какой-либо работы больше, чем придерживаться испытанных приемов: а) верно; б) не знаю; в) неверно.
15. Когда я обдумываю что-нибудь, я люблю делать это без посторонней помощи: а) да; б) иногда; в) нет.
16. Я думаю, что реже говорю неправду, чем большинство людей: а) верно; б) нечто среднее; в) нет.
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения: а) верно; б) не знаю; в) неверно.

18. Иногда, хотя и очень недолго, я чувствовал ненависть к моим родителям:
а) да; б) не знаю; в) нет.
19. Я бы скорее раскрыл свои сокровенные мысли: а)
моим друзьям; б) не знаю; в) в своем дневнике.
20. Я думаю, что словом, противоположным по значению слову «не точный», будет:
а) небрежный; б) тщательный; в) приблизительный.
21. Я всегда полон энергии, когда мне это необходимо: а)
да; б) трудно сказать; в) нет.
22. Меня больше раздражают люди, которые:
а) своими непристойными шутками вгоняют других в краску
б) не знаю; в) опаздывают на условленную встречу и заставляют меня волноваться.
23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать: а)
верно; б) не знаю; в) неверно.
24. Я думаю, что:
а) некоторые виды работ невозможно выполнить так же тщательно, как другие; б) затрудняюсь сказать; в) любую работу следует делать тщательно, если вы вообще за нее взялись.
25. Мне всегда приходится бороться со своей робостью: а)
да; б) возможно; в) нет.
26. Мои друзья чаще:
а) спрашивают моего совета; б) делают то и другое наполовину
в) дают мне советы.
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачать его:
а) да; б) иногда; в) нет.
28. Мне нравится человек, который:
а) имеет действие и практические интересы; б) не знаю; в) серьезно обдумывает взгляды на жизнь.
29. Я раздражаюсь, когда слышу, что другие высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю: а) верно; б)
затрудняюсь ответить; в) неверно.
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:
а) верно; б) не знаю; в) неверно.

31. Если бы я одинаково хорошо умел играть в шахматы и в городки, я бы предпочел:
а) играть в шахматы; б) затрудняюсь сказать; в) играть в городки.
32. Мне нравятся общительные люди: а)
да; б) не знаю; в) нет.
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятностей и неожиданностей, чем с другими людьми:
а) да; б) трудно сказать; в) нет.
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это не обходимо:
а) да; б) иногда; в) нет.
35. Мне трудно признать, что я не прав:
а) да; б) иногда; в) нет.
36. На заводе было бы интересно:
а) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве; б) трудно сказать; в) беседовать с другими и принимать их на работу.
37. Какое слово не связано с двумя другими:
а) кошка; б) близко; в) солнце.
38. То, что в некоторой степени отвлекает меня, мое внимание: а)
раздражает меня; б) нечто среднее; в) не беспокоит.
39. Если бы у меня было много денег, я:
а) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависть; б) не знаю; в) жил бы не стесняя себя ни в чем.
40. Худшее наказание для меня:
а) тяжелая работа; б) не знаю; в) быть запертым в одиночестве.
41. Люди должны больше требовать соблюдения законов морали: а)
да; б) иногда; в) нет.
42. Мне говорили, что ребенком я был, скорее:
а) спокойным и любил оставаться один; б) не знаю; в) жизнерадостным и всегда активным.
43. Мне нравится практическая повседневная работа с различными установками и машинами:
а) да; б) трудно сказать; в) нет.

44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это затрудняет их:
а) да; б) трудно сказать; в) нет.
45. Если бы я беседовал с незнакомым человеком, то, скорее:
а) обсуждал бы с ним политические и общественные взгляды;
б) не знаю; в) хотел бы услышать от него несколько новых анекдотов.
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей: а) верно; б) не знаю; в) нет.
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочу плакать:
а) верно; б) не знаю; в) нет.
48. В музыке я наслаждаюсь:
а) маршами в исполнении военных оркестров; б) не знаю; в) типичным соло.
49. Я быстрее предпочел бы провести два летних месяца: а) в деревне с одним или двумя друзьями; б) не знаю; в) возглавляя группу в туристических лагерях.
50. Усилия, затраченные на составление предварительных планов: а) никогда не лишние; б) трудно сказать; в) не стоят этого.
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей нобижают меня и не делают несчастным:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
52. Когда мне все удастся, я нахожу эти дела легкими:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
53. Я предпочел бы, скорее, работать:
а) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них; б) затрудняюсь ответить; в) архитектором, работая над своими проектами в тихой комнате.
54. Дом так относится к комнате, как дерево:
а) к лесу; б) растению; в) листу.
55. То, что я делаю, у меня получается: а)
редко; б) иногда; в) часто.
56. В большинстве дел я:
а) предпочитаю рисковать; б) не знаю; в) предпочитаю действовать наверняка.

57. Некоторые люди считают, что я громко говорю: а)
скорее всего, это так; б) не знаю; в) думаю, нет.
58. Я восхищаюсь больше:
а) человеком умным, но ненадежным и непостоянным; б) трудно сказать; в) человеком со средними способностями, но умеющим противостоять всяческим соблазнам.
59. Я принимаю решения:
а) быстрее, чем многие люди; б) не знаю; в) медленнее, чем многие люди.
60. На меня производит большое впечатление:
а) мастерство и изящество; б) не знаю; в) сила и мощь.
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству: а)
да; б) нечто среднее; в) нет.
62. Мне больше нравится говорить с изысканным, утонченным человеком, чем с откровенным и прямолинейным:
а) да; б) не знаю; в) нет.
63. Я предпочитаю:
а) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам; б) затрудняюсь ответить; в) обсуждать с моими друзьями.
64. Если человек не отвечает мне сразу же, то я чувствую, что, должно быть, сказал какую-нибудь глупость:
а) верно; б) не знаю; в) неверно.
65. В школьные годы я больше всего узнал:
а) на уроках; б) трудно сказать; в) читая книги.
66. Я избегаю работы в общественных организациях и связанной с этим ответственности:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
67. Когда вопрос очень труден и требует много усилий, я стараюсь:
а) заняться другим вопросом; б) затрудняюсь ответить; в) еще раз попробовать решить этот вопрос.
68. У меня, казалось бы, без определенной причины возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т. д.:
а) да; б) иногда; в) нет.
69. Иногда мой ум работает не так ясно, как в другое время:
а) верно; б) не знаю; в) неверно.

70. Я счастлив сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это не много неудобно для меня:
а) да; б) иногда; в) нет.
71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1,2,3,4,5,6...:
а) 10; б) 5; в) 7.
72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:
а) да; б) не знаю; в) нет.
73. Я предпочитаю, скорее, отказаться от своего заказа, чем доставить официанту лишнее беспокойство:
а) да; б) не знаю; в) нет.
74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди
а) верно; б) не знаю; в) неверно.
75. На вечеринке мне приходится:
а) принимать участие в интересной беседе; б) затрудняюсь ответить; в) смотреть, как люди отдыхают, и отдыхать, расслабившись.
76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать: а) да; б) иногда; в) нет.
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы хотел встретиться: а) с Колумбом; б) не знаю; в) с Шекспиром.
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:
а) да; б) иногда; в) нет.
79. Работая в магазине, я предпочел бы:
а) оформлять витрины; б) не знаю; в) быть кассиром.
80. Если люди обо мне плохо думают, это меня не волнует: а) да; б) трудно сказать; в) нет.
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
а) сразу же думаю: «У него плохое настроение»; б) не знаю; в) беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил.
82. Все несчастья происходят из-за людей:
а) которые стараются во все внести изменения, хотя уже существует удовлетворительный способ решения этих вопросов; б) не

- знаю; в) которые отвергают новые, многообещающие предложения.
83. Я получаю большое удовлетворение, рассказывая новости: а) да; б) иногда; в) нет.
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной: а) верно; б) иногда; в) неверно.
85. Я думаю, что я менее раздражительный, чем большинство людей:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
86. Я могу скорее не считаться с людьми, чем они со мной:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
87. Бывает, что по утрам у меня возникает нежелание с кем-либо говорить:
а) верно; б) иногда; в) никогда.
88. Если стрелки часов встречаются каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
а) отстают; б) идут правильно; в) спешат.
89. Мне бывает скучно:
а) часто; б) иногда; в) редко.
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим собственным способом:
а) верно; б) иногда; в) неверно.
91. Я считаю, что нужно избегать лишних волнений, потому что они утомляют меня:
а) да; б) иногда; в) нет.
92. Дома в свободное время я:
а) болтаю и отдыхаю; б) затрудняюсь ответить; в) занимаюсь интересующими меня делами.
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с людьми:
а) да; б) иногда; в) нет.
94. Я считаю, то, что говорят стихами, можно точно так же выразить прозой:
а) да; б) трудно сказать; в) нет.
95. Я подозреваю, что люди, которые относятся ко мне по-дружески, могут оказаться предателями за моей спиной:
а) да; б) иногда; в) нет.

96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставляют в душе никаких последствий: а) да; б) иногда; в) нет.
97. Я думаю, что интереснее было бы быть:
а) натуралистом и работать с растениями; б) не знаю; в) страховым агентом.
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению к некоторым вещам, например к определенным животным, местам и т. д.: а) да; б) иногда; в) нет.
99. Я люблю думать над тем, как можно было бы улучшить мир: а) да; б) трудно сказать; в) нет.
100. Я предпочитаю игры:
а) где надо играть в команде или иметь партнера; б) не знаю
в) где каждый играет сам за себя.
101. Ночью мне снятся фантастические сны: а) да; б) иногда; в) нет.
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх: а) да; б) иногда; в) нет.
103. Я могу обмануть людей своим дружеским расположением, когда на самом деле они мне не нравятся: а) да; б) иногда; в) нет.
104. Какое слово не принадлежит двум другим: а) думать; б) видеть; в) слышать.
105. Если мать Марии приходится сестрой отцу Александра, то кем является Александр отцу Марии:
а) двоюродным братом; б) племянником; в) дядей.

Обработка результатов

Результат высчитываем в соответствии с предложенным ниже ключом, в котором приводятся номера вопросов и соответствующее им количество баллов, полученное за ответ «а», «б» или «в» в каждом вопросе. В целом, за любой из ответов можно получить 0, 1 или 2 балла. Баллы насчитываются и заносятся в правый столбец бланка ответов. Таким образом, получаем профиль личности по 16 факторам в сырых оценках. После чего сырые оценки переводятся в стандартные по приведенной ниже таблице переводов и на основании этого делается вывод о каждом факторе: какое у него значение - низкое, среднее или высокое.

Ключ

	Л	А	В	С	Е	Г	Н	І	Л	М	О	Q1	Q2	Q3	Q4
1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
5	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
6	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
7	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
8	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
9	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
10	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
11	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
12	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
13	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
14	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
15	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
16	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
17	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
18	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
19	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
20	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
21	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
22	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
23	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
24	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
25	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1
26	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
27	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
28	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
29	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
30	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
31	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
32	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
33	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
34	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
35	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
36	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
37	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
38	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
39	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
40	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
41	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
42	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
43	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
44	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
45	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
46	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
47	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
48	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
49	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
50	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
51	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
52	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
53	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
54	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
55	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
56	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
57	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
58	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
59	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
60	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
61	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
62	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
63	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
64	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
65	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
66	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
67	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
68	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
69	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
70	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
71	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
72	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
73	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
74	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
75	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
76	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
77	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
78	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
79	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
80	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
81	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
82	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
83	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
84	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
85	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
86	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
87	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
88	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
89	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
90	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
91	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
92	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
93	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
94	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
95	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
96	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
97	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2
98	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
99	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
100	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
101	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
102	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2

Буквы в ответах, соответствующие буквам шкал, приравниваются к нулю. Пустые ячейки считаются ответами «не знаю», «загрундуюсь ответить», являющимися в данном случае правильными. Баллы за эти ответы не насчитываются.

Таблица переводов оценок

Факторы	Стены									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Низкие			Средние			Высокие			
A	0-4	5	6	7	8	—	9	10	11	12
B	0-2	—	3	—	4	—	5	6	—	7-8
C	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
E	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
F	0-1	—	3	4	5	6	7	8	9	10-12
G	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
H	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
L	0-1	2	—	3	4	—	5	6	7	8-12
M	0-3	—	4	5	6	7	8	9	10	11-12
N	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
O	0-1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-12
Q1	0-4	5	6	—	7	8	9	10	11	12
Q2	0-2	3	—	4	5	6	7	8	9	10-12
Q3	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-12
Q4	0-1	2	3	4	5	6-7	8	9	10	11-12
Л	0-2	3	4	5	6	7	8	9	10	11-12

Интерпретация результатов*Фактор А*

A+ (открытость). Расположенность к сотрудничеству, приветливость, уживчивость, чуткость по отношению к людям, непринужденность в общении.

A- (замкнутость). Неприветливость, замкнутость, скептицизм, жесткость в отношениях с людьми, непоколебимость, бескомпромиссность.

Фактор В

B+ (развитое мышление). Смекалка, способность анализировать ситуации и делать осмысленные заключения, интеллектуальность, цивилизованность.

B- (ограниченное мышление). Проблемы в обучении, умении анализировать и обобщать материалы, страх перед проблемами, грубость.

Фактор С

C+ (эмоциональная стабильность). Уравновешенность, зрелость, уверенность в себе, чувственная постоянность, отсутствие страха перед проблемными ситуациями.

C- (эмоциональная неустойчивость). Нетерпимость, поспешность, вспыльчивость, частая взволнованность, отсрочка решения проблемных вопросов.

Фактор Е

E+ (независимость). Самоуверенность, решительность, обстоятельность, неуступчивость, оригинальность, пробивной характер, фактическое отсутствие авторитетов.

E- (податливость). Кротость, сговорчивость, нежность, мягкосердечность, способность давать волю эмоциям, поддаваться переживаниям, робость.

Фактор F

F+ (беспечность). Беспечность, импульсивность, словоохотливость, веселость, бойкость, готовность реагировать, проявлять эмоции.

F- (озабоченность). Основательность, самоуглубленность, задумчивость, пессимизм, невозмутимость, благоразумие, самоконтроль.

Фактор G

G+ (сознательность). Хладнокровие, решительность, сдерживание обещаний, исполнительность, постоянная расположенность к действию, внушительность, настойчивость в достижении цели, социальная нормированность, выраженная сила супер-эго.

G- (беспринципность). Небрежность, поверхностность, ненадежность, переменчивость, легкое избегание проблем, но желание создавать препятствия и лишние проблемы, притязательность, нежелание следовать правилам.

Фактор Н

H+ (смелость). В некотором роде авантюризм, легкость в заведении знакомств, реактивность, энергичность.

H- (застенчивость). Нерешительность, замкнутость.

Фактор I

I+ (чувственность). Нетерпимость, зависимость от других, склонность рассчитывать на чью-то помощь, а также на внимание окружающих, приветливость, развитая фантазия, трусость, мечтательность, непрактичность, утонченность, натура ипохондрика.

I- (твердость). Реалистичность, надежда только на собственные силы, ответственность, строгость, суровость, практичность, независимость, цинизм, нечувствительность к своему физическому состоянию, скептичность, самоуверенность.

Фактор L

L+ (подозрительность). Ревнивость, скрытность, задумчивость, категоричность, раздражительность, чрезмерная самоуверенность, направленность в себя, самостоятельность.

L- (доверчивость). Дружелюбие, искренность, терпимость, мягко сердечность, уравновешенность, незлобность, независтливость, умение ладить с людьми, прямота, понимание. *Фактор M*

M+ (богемность). Углубленность в себя, интерес к искусству, теории, смыслу жизни, развитая фантазия, непрактичность, частая беспечность, возможна склонность к истерии, конфликтам в коллективе», необусловленность обстоятельствами.

M- (практичность). Реалистичность, отсутствие спонтанности, быстрый отклик на практические вопросы, нацеленность на непосредственный успех, надежность, основательность, внимательность, но ориентирование на внешнюю реальность и общепринятые нормы, чрезмерное внимание мелочам, возможен дефицит творческого воображения. *Фактор N*

N+ (утонченность). Утонченность, самоконтроль, эстетическая прихотливость, понимание, честолюбие, некоторая неуверенность, неудовлетворенность, светский образ жизни.

N- (простота). Простота, открытость, пылкость, спонтанность, отсутствие самоанализа и анализа окружающих, умение довольствоваться тем, что есть. *Фактор O*

O+ (склонность к чувству вины). Боязливость, неуверенность, тревожность, обуреваемость страхами, озабоченность, депрессивность, участливость, возможность легко растеряться, развитое чувство долга, чрезмерная внимательность, подверженность перепадам настроения. O- (спокойная самоуверенность). Уверенность в себе, бесстрашие, спокойствие, нечувствительность к мнению окружающих, умение развлечься, упрямство, целесообразность, неаккуратность. *Фактор Q1*

Q1+ (радикализм). Скептицизм, интерес к фундаментальным проблемам, склонность к экспериментам и нововведениям, стремление узнать всю подноготную существующих принципов.

Q1- (консерватизм). Стремление к поддержанию установленных понятий, норм, принципов, традиций, сомнение в новых идеях, отрицание необходимости перемен.

Фактор Q2

Q2+ (самостоятельность). Независимость во взглядах, стремление к самостоятельным решениям и поступкам.

Q2- (зависимость от группы). Конформизм, зависимость от постороннего мнения, предпочтение принимать решения вместе с другими людьми, жажда социального одобрения.

Фактор Q3

Q3+ (самоконтроль, сильная воля). Дисциплинированность, аккуратность в выполнении социальных требований, самоконтроль, забота о собственной репутации.

Q3- (недостаток самоконтроля, индифферентность). Слабый самоконтроль, отсутствие дисциплины, внутренняя конфликтность, непредсказуемость поведения, зависимость от своих страстей.

Фактор Q4

Q4+ (внутренняя напряженность). Возбудимость, нетерпеливость, много нереализованных побуждений.

Q4- (флегматичность). Апатичность, лень, расслабленность, недостаток мотивации, неоправданная удовлетворенность.

Отдельные факторы можно объединить в блоки по трем направлениям.

♦ *Интеллектуальный блок.* Факторы: В — общий уровень интеллекта; М — уровень развития воображения; Q1 — восприимчивость к новому радикализму.

♦ *Эмоционально-волевой блок.* Факторы: С — эмоциональная устойчивость; О — степень тревожности; Q3 — наличие внутренних напряжений; Q4 — уровень развития самоконтроля; G — степень социальной нормированности и организованности.

♦ *Коммуникативный блок.* Факторы: А — открытость, замкнутость; Н — смелость; L — отношение к людям; Е — степень доминирования — подчиненности; Q2 — зависимость от группы; N — динамичность.

Диагностика межличностных отношений Липри

Данная методика дает возможность рассмотреть особенности индивидуума, проявляющиеся в межличностном взаимодействии. С помощью этого теста выявляется доминирующая разновидность отношений

к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяются два фактора: «доминирование — подчинение» и «дружелюбие — агрессивность (враждебность)». Именно они и определяют общее впечатление о человеке в ходе межличностного общения.

В зависимости от тех или иных показателей выявляется ряд типов взаимоотношений с другими людьми, делаются заключения об уровне проявленности типа, уровне адаптированности поведения и уровне соответствия (несоответствия) между целями и результатами. Высокая степень неадаптивности поведения может указывать на невротические патологии, дисгармонии в сфере принятия решений или быть следствием каких-либо экстремальных обстоятельств.

Раскрытие всех этих характеристик зачастую оказывается значимым, поскольку они воздействуют на психологическую обстановку в коллективе, а следовательно, и на инициативность работника и предприятия.

Методика может применяться как для самооценки, так и для оценки «со стороны». В последнем случае тестируемый отвечает на вопросы как бы за другого человека, опираясь на свои суждения о нем. Подводя итоги такого тестирования у нескольких представителей трудового коллектива, можно составить обобщенную характеристику любого из ее членов, например лидера, и на основании этого сделать вывод об отношении к нему других членов коллектива.

Обведите кружочком утверждения, которые отвечают вашим взглядам на себя.

Вы — человек, который...

1-я октанта

1. Умеет нравиться.
2. Производит благоприятное впечатление на окружающих.
3. Умеет распоряжаться, приказывать.
4. Умеет настоять на своем.
5. Обладает чувством собственного достоинства.
6. Независимый.
7. Способен сам позаботиться о себе.
8. Может проявить безучастие к человеку.
9. Может быть суровым.
10. Строгий, но справедливый.
11. Может быть искренним.
12. Критичен к другим.

13. Любит поплакаться.
14. Часто бывает печален.
15. Способен проявлять недоверие.
16. Часто разочаровывается.
- 2-я октанта*
17. Может быть критичным к себе.
18. Способен признать свою неправоту.
19. Охотно подчиняется.
20. Покладистый.
21. Благодарный.
22. Восхищающийся и склонный к подражанию.
23. Уважительный.
24. Ищущий одобрения.
25. Способный к сотрудничеству, взаимопомощи.
26. Стремящийся ужиться с другими.
27. Доброжелательный.
28. Внимательный и ласковый.
29. Деликатный.
30. Ободряющий.
31. Отзывчивый.
32. Бескорыстный. *3-я октанта*

33. Способен вызывать восхищение.
34. Пользуется у других уважением.
35. Обладает талантом руководителя.
36. Любит брать ответственность за общее дело.
37. Уверен в себе.
38. Деловитый, практичный.
39. Соперничающий.
40. Стойкий и бескомпромиссный, когда это необходимо.
41. Неумолимый, но беспристрастный.
42. Открытый и прямолинейный.
43. Не терпит, чтобы им командовали.
44. Скептичен (относится ко всему с сомнением).
45. На него тяжело произвести впечатление.

46. Обидчивый, шепетильный.
4-я октанта
47. Легко смущается.
48. Неуверенный в себе.
49. Уступчивый.
50. Скромный.
51. Часто прибегает к помощи других.
52. Почитает авторитеты («новые» не менее «старых»).
53. Охотно принимает советы.
54. Доверчив и стремится радовать других.
55. Всегда любезен в обхождении.
56. Дорожит пониманием окружающих.
57. Общительный и уживчивый.
58. Добросердечный.
59. Добрый, вселяющий уверенность.
60. Нежный и мягкосердечный.
61. Любит заботиться о других
62. Щедрый.
5-я октанта
63. Любит давать советы.
64. Производит впечатление значительности.
65. Начальственно-повелительный.
66. Властный.
67. Хвастливый.
68. Надменный и самодовольный.
69. Думает только о себе.
70. Хитрый.
71. Нетерпим к ошибкам других.
72. Расчетливый.
73. Откровенный.
74. Часто недружелюбен.
75. Озлоблен.
76. Жалобщик.
77. Ревнивый.
78. Долго помнит обиды.

6-я октанта

79. Склонный к самобичеванию (причиняет себе нравственные страдания, раскаиваясь в совершенных проступках).
80. Застенчивый.
81. Безынициативный.
82. Кроткий.
83. Зависимый, несамостоятельный.
84. Любит подчиняться.
85. Предоставляет другим право принимать решения.
86. Легко попадает впросак.
87. Легко поддается влиянию друзей.
88. Готов довериться любому.
89. Расположен ко всем.
90. Всем симпатизирует.
91. Прощает все.
92. Переполнен чрезмерным сочувствием.
93. Великодушен и терпим к недостаткам.
94. Стремится помочь каждому. *7-я октанта*
95. Стремящийся к успеху.
96. Ожидает восхищения от каждого.
97. Распоряжается другими.
98. Деспотичный,
99. Относится к окружающим с чувством превосходства.
100. Тщеславный.
101. Эгоистичный.
102. Холодный, черствый.
103. Язвительный, насмешливый.
104. Злой, жестокий.
105. Часто гневается.
106. Бесчувственный, равнодушный.
107. Злопамятный.
108. Проникнут духом противоречия.
109. Упрямый.
110. Недоверчивый и подозрительный.

8-я октанта

- 111. Робкий.
- 112. Стыдливый.
- 113. Услужливый.
- 114. Мягкотелый.
- 115. Почти никому не возражает.
- 116. Навязчивый.
- 117. Любит, чтобы его опекали.
- 118. Чрезмерно доверчив.
- 119. Стремится снискать расположение каждого.
- 120. Со всеми соглашается.
- 121. Всегда дружелюбен.
- 122. Всех любит.
- 123. Чересчур снисходителен к окружающим.
- 124. Старается утешить каждого.
- 125. Заботится о других в ущерб себе.
- 126. Портит людей чрезмерной добротой.

Обработка результатов

Весь перечень вопросов разделен на восемь примерно равнозначных частей, именуемых октантами.

Высчитывается численность баллов по каждой октанте. За вопрос, отмеченный кружочком, начисляется 1 балл.

Максимальная оценка уровня - 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

1 0-4 балла — низкая	Адаптивное поведение
1 5-8 баллов — умеренная	
9—12 баллов — высокая	Поведение, экстремальное до патологии
13-16 баллов — экстремальная	

Однако считается, что если по какой-либо октанте получено менее 3 баллов, то перечисленные характеристики маловероятны, а если по всем октантам показатели не превышают 4 - сведения считаются не достоверными.

В зависимости от количества баллов можно легко определить характеристику по каждой из октант.

1-я октанта: властность — лидерство.

Умеренное количество баллов (до 8): в вас видят уверенную в себе личность, человека, способного в нужное время дать нужный совет и поделиться имеющимся опытом, и организатора, который может успешно руководить группой.

Средние значения (9-12 баллов): вам могут дать понять, что ваша непримиримость к критике очевидна и что у вас в некотором роде завышена оценка ваших способностей и, ко всему прочему, обнаруживаются признаки властности.

Высокие показатели (свыше 12 баллов): люди ощущают на себе такой прессинг с вашей стороны, что могут оценить его как деспотизм. Ваша страсть отдавать приказания и не терпящим возражений тоном наставлять других (чего вы, вероятно, не замечаете) подавляет их и отталкивает, вынуждает защищаться и избегать контакта с вами.

2-я октанта: независимость — доминирование.

Умеренное количество баллов (до 8): вас воспринимают как уверенную в себе, независимую личность, способную конкурировать с другими, не переходя допустимых пределов.

Средние показатели (9-12 баллов) говорят о том, что ваша независимость видится окружающим, скорее, как тяга всегда занимать особую позицию в коллективе, неизменно противопоставляя свои личные убеждения взглядам большинства.

При высоких значениях (свыше 12 баллов) становится понятным, что вы в некотором роде самодовольны, эгоистичны, вам свойственно самолюбование. В свои действия и поступки вы — иной раз даже ненамеренно — вкладываете ощущение собственного господства над окружающими.

3-я октанта: прямолинейность — агрессивность.

Умеренные показатели (до 8 баллов): вы видите окружающим непосредственным, искренним (иногда прямолинейным) и настойчивым в достижении цели человеком.

Если показатели превышают 8 баллов, то все вышеперечисленные свойства превращаются в такие качества, как чрезмерная напористость, упрямство, враждебность, доходящие до явной вспыльчивости.

Если в результате получилось свыше 12 баллов, то это говорит о том, что ваша агрессивность довольно заметна окружающим вас людям.

4-я октанта: недоверчивость — скептицизм.

Умеренные значения (до 8 баллов): окружающие видят в вас довольно прагматичную личность, способную критически подходить к оценке собственных взглядов, действий, не склонную менять свою точку зрения под нажимом большинства.

Если показатели превышают названное количество, то это говорит о том, что людям становятся заметны ваше недовольство и критицизм, плавно переходящие в самый банальный негативизм. Они чувствуют что вы относитесь к ним с антипатией и абсолютно беспочвенной по дозрительностью (свыше 12 баллов).

5-я октанта: покорность — застенчивость.

Умеренные значения (от 4 до 8 баллов) говорят о том, что окружающие видят в вас скромного и даже несколько робкого человека, который склонен взваливать на свои плечи чужие обязанности.

Последующее нарастание совокупности баллов говорит о том, что о вас складывается впечатление как о человеке не только безобидном, но и безропотном.

Свыше 12 баллов: люди чувствуют исходящее от вас повышенное чувство вины, а поведение воспринимается как самоуничижительное.

6-я октанта: зависимость — послушность.

До 8 баллов: окружающие замечают, что вы жаждете поддержки и доверия, признания себя и своих способностей.

С нарастанием количества баллов сильнее выражается и ваша подвластность взглядам окружающих, плавно переходящая в чрезвычайную уступчивость натиску большинства (свыше 12 баллов), доходящую до полной зависимости от воззрений группы.

7-я октанта: сотрудничество — соглашательство.

Умеренные показатели (до 8 баллов): люди видят в вас человека, готового к взаимному сотрудничеству, установлению со всеми дружеских отношений.

Больше 8 баллов: окружающие считают, что ваша готовность всегда идти на компромисс, старание угодить делают вас неинтересным, а дружелюбие, которое вы изо всех сил стараетесь проявить ко всем, равно как и жажда причастности к кругу интересов большинства (при 12 баллах и выше), расцениваются как докучливые.

8-я октанта: ответственность — великодушие.

Окружающие с одобрением относятся к вашей готовности придти на помощь и ответственности, даже если эта готовность порой

становится чрезмерной (свыше 8 баллов), и довольно сочувственно и терпимо относятся к вашему мягкосердечию, повышенной обязательности, подчеркнутому стремлению забывать себя ради других (свыше 12 баллов).

Тест ММРІ

Тест ММРІ (Миннесотский мультифакторный личностный опросник), разработанный американскими психологами И. Маккинли и С. Хатэуэем для профессионального отбора летчиков во время Второй мировой войны, стал успешно применяться психиатрами для диагностики своих пациентов, а позже — использоваться в частной практике психоаналитиков. Он состоит из 550 вопросов, которые относятся фактически ко всем областям жизнедеятельности человека.

В наше время этот тест с успехом применяется для оценки личности в самых различных областях, в том числе и при приеме на работу, хотя в США и в некоторых других странах запрещено использование теста с этой целью. Объясняется это просто: соискатели, пришедшие не за психологической поддержкой, а чтобы получить интересующую их вакансию, отвечают в условиях экспертизы на ММРІ некорректно — намеренно скрывая существование определенных психологических проблем. Ко всему прочему, этот тест в такой степени основателен, что, представляя информацию о себе, вы иногда даже не можете предположить всей глубины сведений, которые психолог способен извлечь из этой методики и которые должны оставаться врачебной тайной.

ММРІ служит не только для выявления скрытых психических отклонений (хотя при профотборе это немаловажно). Опросник выявляет весь спектр структурных составляющих индивида: черты характера, мотивацию, самооценку, уровень общительности, виды реагирования на стресс, основные нужды, расположение духа, сексуальную ориентацию, особенности темперамента, склонность к пьянству и даже к самоубийству, а также, как уже упоминалось, наличие психических патологий. Имея эти сведения, гораздо легче строить отношения с сотрудником, адаптировать его и выстраивать какие-то ожидания.

ММРГ выражает в цифрах качества личности, степень выраженности каждого из которых может колебаться в широких пределах внутри своей шкалы при условной норме. ММРІ дает 10 таких шкал,

названия которых могут варьироваться, но смысл примерно следующий (в скобках — гротескное отражение в форме психической патологии):

- ♦ подавленность (ипохондрия);
- ♦ пессимистичность (депрессия);
- ♦ эмоциональная неустойчивость (истерия);
- ♦ импульсивность (острый психоз);
- ♦ мужественность (у женщин) или женственность (у мужчин), то есть проблемы сексуальной идентификации;
- ♦ ригидность в смысле негибкости (паранойя);
- ♦ тревожность (фобия);
- ♦ аутизм, или уход в себя (шизофрения);
- ♦ оптимизм (мания);
- ♦ социальная интроверсия, или уход от социума.

Не стоит пугаться «диагнозов» в скобках. Какой-нибудь реальный шизофреник может дать замечательнейший результат по всем шкалам MMPI, а психически здоровый человек, отличающийся нестандартными взглядами, может выдать очень высокие показатели по шкале «шизофрении» № 8.

Именно для таких случаев прежде всего и существуют шкалы достоверности: L (условно «ложь»: отображает нарочитую или инстинктивную разноречивость ответов), F (условно «взволнованность»: обстановка настолько напряжена, что человек вообще не очень хорошо способен мыслить, в том числе и отвечая на вопросы теста) и K (условно «социальная прилизанность»: испытуемый отвечает так, чтобы произвести на всех прекрасное впечатление, даже если под «всеми» подразумевается всего лишь лечащий психиатр).

ПРИМЕЧАНИЕ

MMPI в первую очередь обнаруживает личностные качества и лишь потом свидетельствует о потенциальной психической патологии и/или степени ее тяжести.

Итак, как уже упоминалось в главе 2, обмануть этот тест довольно-таки непросто. Вопросы подобраны столь каверзно, что далеко не всякий психолог сообразит, в пользу какой из шкал работает тот или другой вопрос. В 90 % случаев плутовство приводит к тому, что методика

его обязательно определит. И если его уровень окажется высоким, результаты будут признаны недостоверными.

Поскольку тест довольно большой и затратный по времени — его прохождение занимает более двух часов (как правило, такой же объем информации можно получить и при грамотно проведенном интервью), позже были созданы его сокращенные и адаптированные формы. Одна из таких — «Мини-Мульт» — приведена ниже. Вариант данного теста можно найти на прилагаемом компакт-диске.

«Мини-Мульт» (сокращенный вариант MMPI)

Опросник «Мини-Мульт» представляет собой сокращенный вариант MMPI и содержит 71 вопрос и 11 шкал, из них 3 - оценочные. Оценочные шкалы измеряют открытость и честность испытуемого, степень достоверности результатов тестирования и величину коррекции, вносимую чрезмерной осторожностью. Другие 8 шкал — базисные, они дают оценку свойствам личности. Первая шкала измеряет свойства личности тестируемого с астеноневротическим типом. Вторая говорит о предрасположенности тестируемого к социопатическому типу личности. Пятая шкала в этой версии теста не применяется, за четвертой следует шестая. Шестая шкала указывает на обидчивость тестируемого, его тягу к аффектам, седьмая служит для диагностирования тревожно-мнительного типа личности, предрасположенного к колебаниям. Восьмая шкала обуславливает степень эмоциональной отчужденности, проблемы с установлением социальных контактов, девятая говорит о близости к гипертимному типу личности, оценивает энергичность и возбудимость.

Этот опросник, как и его «старший брат» MMPI, выявляет свойства характера, манеру поведения и общения, способность к адаптации и скрытые психические аномалии и в некоторой мере дает возможность оценить профессиональную пригодность соискателя.

Время проведения опроса не ограничивается. Прочтите каждое утверждение и решите, верно или ошибочно оно по отношению к вам. Не тратьте время на размышления, правильным будет тот ответ, который первым придет в голову.

1. У вас хороший аппетит.
2. По утрам вы обычно чувствуете, что выспались и отдохнули.
3. В вашей повседневной жизни масса интересного.
4. Вы работаете с большим напряжением.

5. Временами вам приходят в голову такие нехорошие мысли, что о них лучше не рассказывать.
6. У вас очень редко бывает запор.
7. Иногда вам очень хотелось навсегда уйти из дома.
8. Временами у вас бывают приступы неудержимого смеха или плача
9. Временами вас беспокоит тошнота и позывы на рвоту.
10. Считаете ли вы, что вас никто не понимает?
11. Иногда вам хочется выругаться.
12. Каждую неделю вам снятся кошмары.
13. Вам труднее сосредоточиться, чем большинству людей.
14. С вами происходили (или происходят) странные вещи.
15. Вы достигли бы в жизни гораздо большего, если бы люди не были настроены против вас.
16. В детстве вы одно время совершали кражи.
17. Бывало, что по несколько дней, недель или целых месяцев вы ничем не могли заняться, потому что трудно было заставить себя включиться в работу.
18. У вас прерывистый и беспокойный сон.
19. Когда вы находитесь среди людей, вам слышатся странные вещи
20. Большинство ваших знакомых не считают вас неприятным человеком.
21. Вам часто приходилось подчиняться кому-нибудь, кто знал меньше вас.
22. Большинство людей довольны своей жизнью больше, чем вы.
23. Очень многие преувеличивают свои несчастья, чтобы добиться сочувствия и помощи.
24. Иногда вы сердитесь.
25. Вам определенно не хватает уверенности в себе.
26. У вас часто бывает чувство, как будто вы сделали что-то неправильное или нехорошее.
27. У вас может ухудшиться самочувствие и здоровье, если люди кричат на вас, требуют от вас слишком многого.
28. Обычно вы удовлетворены своей жизнью.
29. Некоторые так любят командовать, что вам хочется все сделать наперекор, хотя вы знаете, что они правы.

30. Вы считаете, что против вас что-то замышляют.
31. Большинство людей способны добиваться выгоды не совсем честным путем.
32. Вас часто беспокоит желудок.
33. Часто ли вы не можете понять, почему накануне у вас было плохое настроение и чрезмерная раздраженность.
34. Временами ваши мысли текли так быстро, что вы не успевали их высказывать.
35. Вы считаете, что ваша семейная жизнь не хуже, чем у большинства знакомых.
36. Временами вы уверены в собственной бесполезности.
37. В последние годы ваше самочувствие было в основном хорошим.
38. У вас бывали периоды, во время которых вы что-то делали и потом не могли вспомнить, что именно.
39. Вы считаете, что вас часто незаслуженно наказывали.
40. Вы никогда не чувствовали себя лучше, чем теперь.
41. Вам безразлично, что думают о вас другие.
42. С памятью у вас все благополучно.
43. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым вы только что познакомились.
44. Большую часть времени вы чувствуете общую слабость.
45. У вас редко болит голова.
46. Иногда вам бывало трудно сохранить равновесие при ходьбе.
47. Вам нравятся не все ваши знакомые?
48. Есть люди, которые пытаются украсть ваши идеи и мысли?
49. Вы считаете, что совершали поступки, которые нельзя простить.
50. Вы считаете, что вы слишком застенчивы.
51. Вы почти всегда о чем-нибудь тревожитесь.
52. Ваши родители часто не одобряли ваших знакомств.
53. Иногда вы немного сплетничаете.
54. Временами вы чувствуете, что вам необыкновенно легко принимать решения.
55. У вас бывает сильное сердцебиение, и вы часто задыхаетесь.
56. Вы вспыльчивы, но отходчивы.

57. У вас бывают периоды такого беспокойства, что трудно усидеть на месте.
58. Ваши родители и другие члены семьи часто придираются к вам
59. Ваша судьба никого особенно не волнует.
60. Вы не осуждаете человека, который не прочь воспользоваться ошибками другого в своих интересах.
61. Иногда вы полны энергии.
62. За последнее время у вас ухудшилось зрение.
63. Часто у вас звенит или шумит в ушах.
64. В вашей жизни были случаи (может быть, только один), когда вы чувствовали, что на вас воздействуют гипнозом.
65. У вас бывают периоды, когда вы необычно веселы без особой причины.
66. Даже находясь в обществе, вы обычно чувствуете себя одиноко
67. Вы считаете, что почти каждый может солгать, чтобы избежать неприятностей.
68. Вы чувствуете острее, чем большинство других людей.
69. Временами ваша голова работает медленнее, чем обычно.
70. Вы часто разочаровываетесь в людях.
71. Вы злоупотребляете спиртными напитками.

Описание шкал

Нулевая шкала (H). Утверждения данной шкалы относятся, преимущественно, к уровню включенности человека в общественную сферу. Лица с высокими показателями по нулевой шкале обычно неконтактны, а люди с низким показателем, наоборот, коммуникабельны, эмоционально чутки, у них прекрасно развиты навыки общения.

Шкала лжи (L) оценивает искренность, определяется количеством правильно данных ответов, которые совпадают с ключом.

Шкала достоверности (F) обнаруживает недостоверные ответы: чем выше показатель по этой шкале, тем менее правдив результат.

Шкала коррекции (K) затушевывает искажения, вносимые непомерной осмотрительностью во время тестирования. Чем больше значения по этой шкале, тем с большей степенью вероятности можно говорить о безотчетном контроле поведения. Она применяется для коррекции базисных шкал, которые зависят от ее величины.

Базисные шкалы

Ипохондрия (Hs). Близость к астеноневротическому типу. Если показатели высоки, то эти люди отличаются неторопливостью, инертностью, доверчивостью, безропотностью по отношению к власти, плохой приспособляемостью к смене обстановки, легко теряют равновесие в общественных конфликтах.

Что касается профессиональной деятельности, то люди этого типа хороши в роли конторских служащих, добросовестных чиновников. Служба безопасности, охрана труда, кадровая служба в армии — тоже их конек. Попадают среди этого типа и служители культа, миссионеры-помощники (но не миссионеры-лидеры или фанаты), педагоги.

Наиболее удачная общественная роль — усердный исполнитель заповедей, хранитель обычаев, блюститель морали, ограждающий других от рискованных действий, так как представители этого типа неплохо справляются со свойственными им слабостями, умеют сопротивляться соблазнам.

Депрессия (D). Высокие показатели имеют восприимчивые, сенситивные, стеснительные личности, склонные к обеспокоенности. В делах они прилежны, добросовестны и ответственны, но у них отсутствует способность к принятию самостоятельных решений и уверенность в себе. А при неудачах они моментально теряют всякую надежду.

Этим людям ближе кабинетная манера работы с гуманитарной или общетеоретической (при довольно развитых умственных способностях) ориентацией, где особое значение имеет основательное и рассудительное отношение к работе. Общественная роль таких фигур — выработка гуманных идей и либеральных тенденций в тиши кабинетов. Среди них встречаются и те философы, которых то приближают, то карают власть предержащие в зависимости от того, выгодны для них эти идеи или опасны. Сами они по своей воле во власть не вхожи, но ореол святости им льстит.

Истерия (Hu). Выявляет личности, предрасположенные к неврологическим защитным реакциям. Они склонны сторониться проблемных вопросов и ответственности. Основной чертой таких людей является склонность казаться больше, внушительнее, чем есть на самом деле, жажда внимания любой ценой, жажда восхищения. Чувства и интересы таких людей довольно неглубоки.

Этот тип людей может найти себя в артистической, социальной деятельности и педагогике, то есть в отраслях, где тяготение к самодемонстрации может быть неплохим подспорьем при условии довольно развитого интеллекта и зрелой гражданской платформы. Возможно использование своих талантов в сфере обслуживания, в художественной самодемонстрации, а также в роли профессионального руководителя на производстве, на административной работе или офицерской кадровой службе, поскольку личности этого типа умеют как повиноваться, так и отдавать приказания и без труда переходят из одной социальной роли в другую. Их общественное значение — смутлянить, лишать спокойствия, активно призывать куда-то идти, но не вести по-настоящему к конкретной цели. Это люди, шагающие за лидером спутники и провозвестники героя. В политике они становятся красноречивыми популистами, легко меняющими из тщеславия и собственной неустойчивости линию своего поведения. Дилемму «быть и казаться» они решают главным образом в пользу последнего утверждения.

Психопатия (Pd). Высокие значения по этой шкале подтверждают проблемы в социальной адаптации. Такие люди враждебно настроены, склонны к конфликтам, пренебрегают общественными нормами и ценностями. Расположение духа у них довольно зыбкое, они обидчивы, эмоциональны и восприимчивы. Вероятен и временный подъем по этой шкале, активизированный каким-нибудь фактором.

Такие личности неважно переносят монотонность, это навевает на них тоску. Авторитарный тон применительно к ним может наткнуться на противодействие. Могут часто менять место работы, не всегда практичны, в некоторых случаях нелогичны. Могут быть как героями, так и их антиподами, но всегда далеки от позиции маленького человека мещанского типа личности.

Паранойальность (Pa). Основополагающая черта людей с высокими значениями по данной шкале — страсть к формированию сверхценных идей. Это люди довольно односторонние, как правило, враждебно настроенные и к тому же злопамятные. Свое мнение они очень энергично навязывают, отчего у них часто возникают конфликты с окружением. А вот собственные, даже минимальные, удаchi склонны переоценивать.

Представителям этой шкалы близки точность и конкретика. Их не привлекает бесформенность, безалаберность, небрежность. В их числе всегда можно встретить бухгалтеров и математиков, инженеров и эко-

номистов, разного рода хозяйственников и других представителей профессий, в которых ценятся аккуратность, расчет, системный подход. Способность конкурировать и стойкость в стрессовых ситуациях содействуют успеху личностей этого типа на спортивной арене. При наличии опыта и профессионализма могут проявлять себя как очень хорошие организаторы. В работе выказывают реформаторское рвение, точность и практицизм, желают повелевать остальными и конфликтуют с руководством. В области социальной активности — разоблачители коррупции, правдоискатели, организаторы оппозиционных движений.

Психастения (Pt). Диагностирует лиц с тревожно-мнительным типом характера, которым присущи беспокойство, пугливость, нерешительность, постоянные колебания. Сфера деятельности ориентирована на область гуманистических интересов: литература, медицина, биология, история, а также исполнительская манера работы вне широких контактов и при довольно стабильном стереотипе деятельности, без стрессовых ситуаций. Монотонность переносится без особого труда. Стимулирование повышения самооценки личности — оптимальный метод интенсификации деятельности со стороны руководства. Свойственны такие качества, как законопослушность и инертное противостояние агрессивным установкам окружающих.

Шизоидность (Sc). Лицам с высокими значениями по этой шкале характерен шизоидный тип поведения. Они умеют тонко чувствовать и воспринимать отвлеченные образы, но житейские радости и горести не вызывают у них эмоциональной реакции. Совокупной особенностью этого типа является синтез повышенной чувствительности с эмоциональным бездушием и отчужденностью в межличностных связях.

Людям этого типа присуща свободолюбивая творческая манера, избегание всяких формальностей, а также режимных видов труда. В их числе можно встретить разного рода оракулов, экстрасенсов, лекарей, применяющих нетрадиционные методы лечения, психиатров, психологов, теософов, философов, астрологов, психотерапевтов, глав различных сект и неформальных общественных течений.

Гипомания (Ma)¹. Для лиц с высокими показателями по этой шкале типично приподнятое расположение духа независимо от ситуаций.

¹ Гипомания (от греч. *hupo* — «под» и *mania* — «безумие») — легкая форма маниакального состояния.

Они энергичны, инициативны, предприимчивы и жизнелюбивы, любят работу с частыми переменами, с удовольствием поддерживают знакомства с людьми, но при этом их круг интересов довольно неглубок и непостоянен, им не хватает выдержки и настойчивости.

Могут обнаруживать завидное упорство и исполнительность только в таких видах деятельности, которые доставляют им удовольствие и всецело совпадают с их потребностью в самореализации. Причем тяга потакать сиюминутным потребностям главенствует над любыми сдвинутыми в будущее целями и ценностями, что подвергает таких людей на склоне жизни в нравственное банкротство.

Бланк ваших ответов выглядит примерно так (рядом с номером

В 1 Н	В 21 Н	В 41 Н	В 61 Н	Н
В 2 Н	В 22 Н	В 42 Н	В 62 Н	L
В 3 Н	В 23 Н	В 43 Н	В 63 Н	F
В 4 Н	В 24 Н	В 44 Н	В 64 Н	K
В 5 Н	В 25 Н	В 45 Н	В 65 Н	Hs
В 6 Н	В 26 Н	В 46 Н	В 66 Н	D
В 7 Н	В 27 Н	В 47 Н	В 67 Н	Hy
В 8 Н	В 28 Н	В 48 Н	В 68 Н	Pd
В 9 Н	В 29 Н	В 49 Н	В 69 Н	Pa
В 10 Н	В 30 Н	В 50 Н	В 70 Н	Pt
В 11 Н	В 31 Н	В 51 Н	В 71 Н	Sc
В 12 Н	В 32 Н	В 52 Н		Ma
В 13 Н	В 33 Н	В 53 Н		
В 14 Н	В 34 Н	В 54 Н		
В 15 Н	В 35 Н	В 55 Н		
В 16 Н	В 36 Н	В 56 Н		
В 17 Н	В 37 Н	В 57 Н		
В 18 Н	В 38 Н	В 58 Н		
В 19 Н	В 39 Н	В 59 Н		
В 20 Н	В 40 Н	В 60 Н		

при ответе «верно» зачеркните «В», при ответе «неверно» — «Н»).

Ключ

Шкалы	Ответы	Номер вопроса
L	Неверно (Н)	8, 11, 24, 47, 53»
F	Н	22, 24, 61
	Верно (В)	9, 12, 15, 19, 30, 38, 48, 49, 58, 59, 64, 71
K	Н	11, 23, 31, 33, 34, 36, 40, 41, 43, 51, 56, 61, 65, 67, 69, 70
Hs	Н	1, 2, 6, 37, 48
	В	9, 18, 26, 32, 44, 46, 55, 62, 63
D	Н	1, 3, 6, 11, 28, 37, 40, 42, 60, 61, 65
	В	9, 11, 13, 18, 22, 25, 36, 44
Hy	Н	1, 2, 3, 11, 23, 28, 29, 31, 33, 35, 37, 40, 41, 43, 45, 50, 56
	В	9, 13, 18, 26, 44, 46, 55, 57, 62
Pd	Н	3, 28, 34, 35, 41, 43, 50, 65
	В	7, 10, 13, 14, 15, 16, 22, 27, 52, 58, 71
Pa	Н	28, 29, 31, 67
	В	5, 8, 10, 15, 30, 39, 63, 64, 66, 68
Pt	Н	2, 3, 42
	В	5, 8, 13, 17, 22, 25, 27, 36, 44, 51, 57, 66, 68
Se	Н	3, 42
	В	5, 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 30, 38, 39, 46, 57, 63, 64, 66
Ma	Н	43
	В	4, 7, 8, 21, 29, 34, 38, 39, 54, 57, 60

Один балл соответствует одному верному ответу, то есть тому, который совпадает с ключом. Сложите баллы по каждой из шкал. Высокие показатели по определенным шкалам говорят о ярко выраженных наклонностях вашего характера. Однако при вынесении того или иного вердикта не стоит забывать и о том, что в этом опроснике существуют шкалы лжи, достоверности и коррекции. Учитывайте также и их показания.

«Мини-Мульт» (в большей степени это относится к ММПИ), впрочем, как и любой другой тест, нуждается в том, чтобы его результаты интерпретировали профессиональные психологи.

Проективные, графические и графологические тесты

Помимо психологических опросников, для оценки типа личности кадровики могут использовать и другие виды тестов: графические, психографические, рисуночные, цветовые, которые также находят применение в практике кадрового менеджмента.

Так, проективные тесты (к которым относятся рисуночные, цветовые и некоторые другие) отличаются от всех остальных. Эксперты отдают дань их преимуществам перед традиционными диагностическими опросниками, где испытуемому предлагается внушительный перечень вопросов, требующих конкретных ответов: «да» либо «нет». Такие тесты дают более верные с математической точки зрения результаты, однако при этом пропадают своеобразные качества личности, ее самобытность. Проективные тесты, напротив, предоставляют возможность лучше узнать субъективные свойства характера личности, познакомиться с личными манерами человека говорить, применять те или иные образы и т. д., поскольку дают возможность работать с бессознательными установками личности. Однако следует учитывать, что ответы на задания проективных тестов допускают весьма широкий охват значений, и потому сведения, добытые посредством проективных тестов, не могут быть восприняты в качестве заключительных. Часть этих тестов основывается на солидных научных изысканиях и ни при каких условиях они не применяются серьезными психологами в отрыве от сбора различных биографических сведений о тестируемом, от детальной личной беседы и от данных по другим тестам. Задача «проективных» методик — дополнить другие сведения о человеке. Но использованные обособленно, они легко могут привести к серьезным погрешностям. Поэтому идеальный принцип работы с такими методиками — применение их в батарее тестов. И, как уже не раз упоминалось в этой книге, **результаты должны интерпретироваться опытным психологом**, который рассматривает эти ответы как проекции на неопределенные ситуации устойчивых особенностей индивида.

Ознакомившись с методиками нижеприведенных тестов, вы наверняка догадаетесь, чего от вас ожидают, и, соответственно, без труда сможете приспособить ответ с выгодой для себя. Такие тесты, по сути, универсальны и, располагая сведениями об их решении, «подтасовать» результаты проще простого: нужно выучить верные комбинации цветов и вероятные значения и символы фигур, которые могут показать вас в лучшем виде, а это отнюдь не сложно. Но опять же, стоит ли?

Кстати, если вам заблаговременно известно решение такого теста, неплохо будет даже оповестить об этом интервьюера. Поверьте, за признание вы получите дополнительный балл как человек прямой и открытый, а сам факт знания таких методик будет расценен как одно из свойств всесторонне развитой личности.

Цветовой тест Люшера

Цветовой тест Люшера, наряду с тестами Айзенка и Кеттелла, входит в тройку самых популярных. Эта методика создана на предположении о том, что цветовые предпочтения способны отображать эмоциональное состояние, мотивационную сферу, специфику отношений с другими людьми, склонность испытуемого к деятельности определенного рода, а также его функциональное состояние и наиболее постоянные свойства характера.

Преимущества данного метода заключаются в том, что за короткий промежуток времени (время проведения — менее 10 минут) он способен дать глубокую и обширную, причем свободную от преднамеренного контроля тестируемого, характеристику его психологического состояния.

Существует два варианта теста Люшера: полный и сокращенный. Полный состоит из трех частей. В первой части тестируемый располагает в порядке привлекательности черный, три оттенка серого и белый цвета. Во второй части упорядочиваются восемь классических цветов (синий, зеленый, красный, желтый, фиолетовый, коричневый, черный и серый). В третьей, финальной, части тестируемый выбирает попарно: сначала среди основных четырех цветов, затем среди четырех оттенков каждого из ключевых четырех цветов.

На практике чаще всего применяется сокращенный, или малый, тест Люшера, созданный на основе второй части полного теста. В отличие от сокращенного полный тест Люшера основан на более сложной теоретической модели эмоционального состояния, так называемом

эмоциональном кубе. За счет увеличения длительности испытания и применения способа вынужденных предпочтений результаты, полученные с помощью полного теста Люшера, могут быть более точными и дифференцированными. Однако полный тест Люшера является более дорогим и пока еще мало доступен большинству отечественных психологов. Сокращенный тест, который входит в состав полной версии, значительно проще и может использоваться без особых трудностей. При этом степень его достоверности тоже довольно высока.

Как уже упоминалось ранее, малый тест представляет собой стандартные восемь цветных карточек, которые по возможности надлежит показывать тестируемому при естественном освещении, но при этом избегая яркого солнечного света.

Часто возникает вопрос, насколько важно соответствие имеющегося цветового комплекта стандарту. Опыт показывает, что всевозможные нюансы, например изменение освещенности, которое искажает цвет первоисточника, бесспорно, оказывают некоторое воздействие на цветовые предпочтения тестируемого. Из-за этого диагностическая точность может немного снизиться, но остается довольно релевантной. В крайних случаях со зрелой аудиторией может работать даже вариант «по представлению», то есть когда тестируемым только дают перечень названий цветов.

В ходе испытания во избежание неверных результатов необходимо соблюдение четырех следующих указаний.

- ♦ Испытуемый обязан придерживаться предлагаемых стандартных цветовых стимулов, ему не разрешается воображать себе, скажем, более темный или более понравившийся цвет.
- ♦ Каждый цвет нужно выбирать особо. Ни в коем случае не позволяется выбирать два или несколько цветов одновременно в качестве прекрасной цветовой композиции.
- ♦ Тестируемый должен свободно решить, который из предложенных цветов ему симпатичен или же не нравится, при этом не стоит его подгонять с ответом или направлять наводящими вопросами.
- ♦ Ни в коем случае цвета не должны выбираться с мыслями о том, что они годятся для определенного вида одежды или занавесок.

Важно знать, что, начиная со школьного возраста, всякий может выбрать тот цвет, который ему нравится больше. Исключением может стать редкая категория личностей, страдающих глубоким расстрой-

ством цветовосприятия, а также неспособные к контактам психически больные.

Если принятие решения дается нелегко, можно подумать о том, какой цвет в таком случае симпатичен менее других.

ПРИМЕЧАНИЕ

Стоит учитывать, что данная методика отображает в первую очередь текущее психологическое состояние тестируемого. Поэтому к сожалению, можно говорить о том, что этот тест не всегда используют обоснованно.

Характерной чертой теста является диагностика не особенностей личности, а ее состояния.

Исследования показывают, что через какое-то время человек может разложить тест абсолютно по-другому. Но в том случае, если выбор цвета регулярно повторяется, можно говорить о субъективных свойствах личности и более или менее устойчивых качествах. Если же цветовые предпочтения часто меняются, можно считать, что тестируемый характеризуется эмоциональным непостоянством, неустойчивостью настроения, значительной зависимостью поведения от переживаний.

Инструкция

Процедура тестирования следующая. Эксперт, проводящий испытание, перемешивает цветные карточки размером 8 x 8 см (если карточки иных размеров, то тест не считается действительным, но психологу лучше об этом не говорить — как минимум он может просто огорчиться) и раскладывает их цветной поверхностью вверх на чистый белый лист бумаги. (Цветные карточки, используемые в этом тесте, имеют особые оттенки: зеленый больше похож на зелено-синий, красный — на оранжево-красный, фиолетовый ближе к красно-сире-нево-фиолетовому.) Специалист предлагает тестируемому остановить свой выбор на одном из восьми предложенных цветов, который симпатичен более всего.

ПРИМЕЧАНИЕ

Предпочтение отдается именно цвету. Не стоит сопоставлять его с любимым цветом одежды или глаз.

Итак, тестируемому необходимо выделить максимально предпочитаемый цвет из восьми. Выбранную карточку следует отложить, перевернув цветной поверхностью вниз. После этого специалист, который проводит тестирование, предлагает выбрать самый приятный из

оставшихся семи цветов. Выбранную карточку нужно также положить цветной поверхностью вниз справа от первой. Операция повторяется. Проще говоря, тестируемому необходимо отобрать цвета по степени привлекательности. После чего кадровик переписывает номера карточек в разложенном порядке. Через несколько минут снова выкладывает карточки цветной поверхностью вверх и проделывает то же самое: как правило, такая операция повторяется 2 раза. При этом тестируемый не должен пытаться вспомнить порядок раскладки в первом выборе и намеренно изменять предшествующий порядок. Нужно выбирать цвета таким образом, как будто это делается впервые.

Первый выбор в цветовом тесте говорит о желаемом состоянии, второй — о реальном.

Все цвета, по Максусу Люшеру, состоят из 4 основополагающих и 4 дополнительных.

Основополагающие цвета: синий, сине-зеленый, оранжево-красный и светло-желтый.

При отсутствии конфликта в оптимальном состоянии основополагающие цвета должны занимать главным образом первые пять позиций.

Дополнительные цвета — фиолетовый, коричневый, черный, серый (нулевой (0)) — говорят об отрицательных тенденциях: беспокойстве, стрессе, опасениях.

Значения этих цветов приведены в табл. 3.1.

Таблица 3.1 **Значение цветов в тесте Люшера**

#№	Название цвета	Предпочтение цвета	Отвержение цвета
1	Синий	Жажда гармонии, стремление к доверию, пониманию, состраданию, отсутствию конфликтов, товарищеским отношениям; любовь, привязанность, безмятежность	Нарушение отношений, одиночество, тревога
2	Зеленый	Склонность к самоутверждению, росту положения, власти, почтению, популярности, превосходству, уверенности, самостоятельности, напористости, обороне	Дефицит популярности, принуждение, унижение, оскорбление, неспособность дать отпор

№	Название цвета	Предпочтение цвета	Отвержение цвета
3	Красный	Стремление к достижениям, успеху; активность, натиск, деятельность, борьба, наэлектризованность	Перевозбуждение, раздражение, слабость, изнеможение, защита
4	Желтый	Стремление к изменению, выходу, избавлению, расслаблению; ожидание, упование на везение, жизнерадостность, избегание проблем	Разочарование, отчаяние, подозрение, недоверие
5	Фиолетовый	Стремление к отождествлению, идентификации с кем-то, эротические и эстетические устремления, жажда нравиться, вызывать к себе интерес, производить впечатление, получать похвалы	Сдерживание эмоций, рациональность, контроль, скромность, стремление быть неприметным
6	Коричневый	Стремление к физическому комфорту, безопасности, отдыху, эротическому удовлетворению, нездоровое состояние, подавленность, утомление, голод	Отрицание физических нужд, слабости, самоограничение
7	Черный	Стремление к разрушению, враждебность, злобность, неприятие, протест, несогласие	Отрицание и сдерживание враждебности и злобности
0	Серый	Стремление избежать участия, «потеряться», маскировка, утаивание	Активное включение в ситуацию

Синий цвет выбирают, как правило, представители специальностей, (в которых важны рассудительность, акцент на содержательной, смысловой части информации, эстетической и этической сторонах деятельности, влечение к кабинетной манере работы без причастности к обширной сфере контактов. При наличии довольно хорошо развитых умственных способностей к ним можно причислить научных работников, теоретиков, искусствоведов, словесников, литераторов. В противном случае это канцелярские работники, а также исполнители тех видов работ, где не требуется брать на себя ответственность.

Зеленый цвет, как правило, выбирают люди, которым присуще формально-логическое мышление, базирующееся на цифровой знаковой

системе, и которые стремятся к точным наукам. Этот тип личности, которому свойственны черты педантизма, интровертизма, ригидности, зачастую останавливает свой выбор на профессиях, требующих кропотливости и точности. В свободное время могут заниматься рисованием, выпиливанием, шитьем, вязанием или конструированием.

Красный цвет - цвет лидеров, предприимчивых, целеустремленных натур, склонных к риску. Очень часто этот цвет выбирают руководители, администраторы и различные активисты.

Желтый цвет избирают те, чья профессия связана с обширным общением разного уровня. Выбор отдается тем типам работы, где нет формализма и приветствуется свободный выбор действий.

Фиолетовый цвет любим детьми, подростками, а также личностями со своеобразным и нестандартным типом мышления. Личности, предпочитающие этот цвет, избирают специальность зачастую на уровне сублимации нереализованных желаний (педагогика, искусство), а также исходя из оригинальности иерархии ценностей (психология, философия, психиатрия, нетрадиционные методы лечения, астрология).

Если основополагающие цвета размещаются от первой до пятой позиции, то подразумевается, что эти нужды относительно удовлетворены. Если далее (с шестой по восьмую), то предполагается наличие какого-либо конфликта, смятения, недовольства.

1-я позиция отображает средства достижения цели (например, выбор синего цвета скажет о намерении действовать уравновешенно, без лишних усилий).

2-я позиция расскажет о цели, которой желает достичь тестируемый.

3-я и 4-я характеризуют выбор цвета и отображают ощущение подлинной обстановки, в которой пребывает тестируемый, или же образ действий, на который его вынуждают обстоятельства.

5-я и 6-я отражают равнодушие к цвету, нейтральное отношение к нему.

7-я и 8-я позиции говорят об отрицательном отношении к цвету, желании сдерживать какие-либо нужды, мотивы, настроение, отображаемые данным цветом.

Как показать лучший результат

Надо заметить, что цветовой тест Люшера очень легко обойти. Для этого необходимо всего-то заучить идеальную последовательность из 8 цветов. Существует множество трактовок теста Люшера. И если вы не испытываете желания предстать в глазах психолога горьким про-

пойцей или необузданным неврастеником, вернее всего разместить цвета в идеальной (или близкой к идеальной) последовательности. И хотя обработка результатов полностью зависит от взглядов психолога или его руководства, помните, что идеальный расклад следующий: красный, желтый, зеленый, фиолетовый, синий, коричневый, серый, черный. Однако, пожалуй, не стоит рисковать и располагать цвета точно в такой последовательности, поскольку она прекрасно известна психологам и носит название «аутогенной нормы». Поменяйте в двух-трех случаях цвета местами. Например, синий с зеленым. Кстати, если вдруг забудете идеальную последовательность, не упустите из виду главное: прежде должны идти первостепенные цвета (красный, желтый, зеленый и синий), а потом дополнительные (остальные). И не ставьте синий в самый конец списка, лучше поменяйте его местами с каким-либо другим.

Тест «Несуществующее животное»

Самые распространенные из рисуночных тестов — это «Рисунок человека» и «Несуществующее животное»*. Методика «Несуществующее животное» дает возможность выяснить степень коммуникбельности кандидата, его миролюбивости, а также кем он является: мыслителем или деятелем. Метод изучения личности посредством проективного теста такого толка основан на теории психомоторной связи. Для регистрации состояния психики применяется освидетельствование моторики (в частности, моторики рисующей доминантной правой руки, зафиксированной в виде графического оттиска движения, рисунка). По И. М. Сеченову, любая мысль, зарождающаяся в нашей голове, заканчивается движением.

Если подлинное движение в силу каких-то обстоятельств не реализуется, то в соответствующих группах мышц суммируется обусловленное усилие, требующееся для материализации ответного движения на определенную мысль. Образы и мысли-представления, инициирующие, скажем, страх, активизируют напряжение в группах мышц ног и рук, что потребовалось бы в ситуации ответа на страх бегством или защитой при помощи рук — ударить, прикрыться. Тенденция движения имеет направленность в пространстве: удаление, приближение, наклон, выпрямление, подъем, падение.

В процессе рисования лист бумаги (либо холст) является моделью пространства и, помимо состояния мышц, фиксирует отношение

к пространству, то есть зарождающуюся тенденцию. Пространство, в свою очередь, связано с эмоциональной окраской переживания и временем: настоящим, прошлым, будущим. Соотносится оно также со способностью действовать или с идеально-мыслительной программой функционирования психики.

Пространство, находящееся позади и слева от рисующего, соотносится с прошлым периодом и бездействием (отсутствием связи между представлением, планированием и его осуществлением). Правая сторона листа (перед и верх) соотносится с будущим временем и действительностью. Левая часть и низ соотносятся с негативно окрашенными и депрессивными чувствами, с неуверенностью и инертностью. Правая часть, которая напрямую связана с доминантной правой рукой, — с позитивно окрашенными чувствами, энергичностью, инициативностью, конкретностью действия.

Выходит, что испытуемый без всякой задней мысли схематично изображает на листке зверька — и таким образом выдает о себе целый пласт информации. Кроме общих последовательных проявлений психомоторной связи и отношения к пространству, при интерпретации тестовых рисунков применяются теоретические методы оперирования с символами и символическими геометрическими деталями и фигурами.

Для статистической проверки или стандартизации результат анализа может быть показан в описательных формах. По составу представленный тест — ориентировочный и в качестве единственного способа освидетельствования, как правило, не применяется, а требует союза с другими методиками как батарейными инструментами исследования.

Рекрутеры очень часто применяют эту методику, когда нужно получить информацию о том, требуется ли соискателю помощь психолога или нарколога, так как (по утверждению психологов) люди проецируют на изображения свои фобии, нужды, настроения. Так, если рекрутер желает узнать, есть ли у соискателя склонность к алкоголизму, то перед тестированием ему задают вопросы относительно употребления алкоголя, придавая таким образом проблеме злободневность. После этого ему предлагают рассказать об изображенном звере. Ключевые вопросы: где животное обитает и чем питается. Очень часто в ответах проскакивает упоминание о воде. Это и есть «ключ». Не злоупотребляющие спиртным спокойно рассказывают о водной стихии, не заостряя на ней внимание. А вот пьющая публика отвечает с чувством, с расстановкой, повторяется: обитает зверь, дескать, в колодце,

потому что пить там можно, потому что воды там много, которую можно пить, а на сушу ему тяжело выбираться... Так, один военврач в отставке, будучи на момент тестирования закодированным, наоборот, ответил, что зверь обитает везде, но только не в воде, там он не может, так как ему необходимо дышать кислородом.

Инструкция

Придумайте и изобразите на листе несуществующее животное и дайте ему несуществующее название.

Показатели и интерпретация

♦ Положение рисунка на листе.

В норме рисунок должен размещаться по средней линии вертикально поставленного листа бумаги. Бумага должна быть белой или слегка кремовой, но не глянцевой, карандаш — нормальной мягкости. Не допускается использование ручки или фломастера. *Размещение изображения в верхней части* (чем ближе, тем более выражено) интерпретируется как завышенная самооценка, отсутствие удовлетворенности своим положением в обществе, недостаток популярности, притязания на продвижение и популярность, ориентация на самоутверждение.

Расположение изображения ближе к нижнему краю, напротив, характеризуется отсутствием уверенности в себе, заниженной самооценкой, подавленностью, нерешительностью, отсутствием стимула продвигать свое положение в обществе, отсутствием ориентированности на самоутверждение, признание.

♦ Центральная смысловая часть фигуры (голова или замещающая ее деталь).

Голова направлена вправо — стабильная ориентация на деятельность, действительность: фактически все, что обдумывается, намечается и воплощается в действительность или как минимум начинает воплощаться (даже если и не доводится до конца). Тестируемый активно переходит к осуществлению своих проектов и устремлений.

Голова направлена влево — тенденция к раздумьям. Это не человек действия: лишь малая толика задумок осуществляется или хотя бы начинает осуществляться. Нередки приступы страха перед активным мероприятием и нерешительность. (Вариант: отсутствие ориентации к действиям или трепет перед инициативностью — необходимо решить дополнительно.)

Анфас, то есть голова повернута к тестируемому, расценивается как склонность к эгоцентризму. Предполагается, что на голове располагаются элементы, соответствующие органам чувств — ушам, рту, глазам.

Смысл элемента «*уши*» — прямой: интерес к информации, важность суждений окружающих о себе. Дополнительно по другим данным и их сочетанию определяется, предпринимает ли тестируемый что-либо для завоевания позитивной оценки или только продуцирует на оценки окружающих соответствующие эмоциональные реакции (радость, гордость, обида, сожаление), не меняя своего поведения.

Приоткрытый *рот* в сочетании с языком при отсутствии прорисовки губ интерпретируется как словоохотливость и даже болтливость. В сочетании с прорисовкой губ — говорит о чувственности; иногда о том и другом вместе. Открытый рот при отсутствии языка и губ, особенно заштрихованный, интерпретируется как склонность к разного рода опасениям, страхам, недоверию.

Рот с прорисованными зубами — словесная агрессивность, преимущественно защитная (может огрызаться, задирается, дерзить в ответ на обращения отрицательного толка, неодобрение или осуждение).

Резко прорисованная *радужка глаз* говорит о страхе перед чем-либо. *Ресницы* укажут на истероидно-демонстративные манеры поведения, а также скажут о жажде восхищения со стороны окружающих внешней красотой и стилем одежды, придании этому особой значимости.

Непропорционально большая *голова* укажет на то, что тестируемый ценит целостность и, вероятно, эрудицию как в себе, так и в людях.

На голове могут присутствовать и такие элементы, как *рога* — символ защиты, агрессивности. Тип агрессивности (произвольная или защитно-ответная) можно установить, исходя из сочетания других признаков (например, когти, щетина, иглы). *Перья* говорят о тяге к самолюбанию, демонстративности, самооправданию.

Шерсть, грива, нечто похожее на прическу может говорить о сексуальности, подчеркивании женственности или мужественности (в соответствии с принадлежностью к полу).

♦ Несущий, опорный элемент фигуры (ноги, лапы, постамент). На основании солидности этого компонента делаются выводы относительно габаритов всей фигуры, а также по конфигурации:

- серьезность, продуманность, рациональность принятия решения, опора на важные положения и сведения;
- легкомысленность взглядов и выводов и их голословность; может проследиваться скоропалительность в принятии решений (например, это касается случаев, когда совсем или частично отсутствуют ноги).

Важно заострить внимание на характере *соединения ног с туловищем*: точно ли оно, тщательно или небрежно нарисовано, некрепкое или не соединено вовсе — это характер контроля над своими рассуждениями, заключениями, решениями. *Однотипность и однонаправленность конфигурации ног*, лап, любых деталей опорного компонента — стереотипность взглядов и установок в принятии решений. Многообразие в конфигурации и положении этих элементов — оригинальность установок и взглядов, независимость; иногда даже созидательное начало (в соответствии с необычностью формы) или инакомыслие (ближе к отклонениям).

♦ Элементы, поднимающиеся над уровнем фигуры.

Могут быть функциональными или выполняющими определенную роль. *Крылья, дополнительные ноги, щупальца, детали панциря, перья, бантики вроде завитушек-кудрей, цветочные детали* укажут психологу на энергию охвата различных сфер человеческой деятельности, уверенность в себе, «самораспространение» с довольно некорректным и неразборчивым притеснением других либо пытливость, желание завоевать себе место под солнцем, воодушевление от своей деятельности, дерзость предприятий (соответственно значению детали-символа — крылья или щупальца и т. д.). *Украшающие детали* указывают на демонстративность, жажду внимания со стороны окружающих, манерность (на последнее качество может указать, например, изображение сторожевой собаки или ее несуществующего подобия в шляпке с перьями).

♦ Хвосты.

Исходя из того, в какую сторону они обращены (вправо или влево), можно говорить об отношении испытуемого к собственным поступкам, решениям, заключениям, к своей вербальной продукции.

Хвосты, обращенные вправо, выражают отношение к своим поступкам, *влево* — к собственным размышлениям, заключениям; к упущенным возможностям, к личной нерешительности. Позитивная или негативная окраска этого отношения проявляется в направленности хвостов *вверх* (уверенность, позитивизм, оптимизм) или *вниз* (неудовлетворенность собой, сомнения в своей правоте, раскаяние). Контуры фигуры.

Анализируются по имеющимся выступам (типа щитов, панцирей, иголок), прорисовкам и затемнениям линий или же по полному их отсутствию. Это защита от окружающих. Агрессивная — если она исполнена в острых углах. Если по контурной линии имеются затемнения, то в такой защите присутствуют страх и беспокойство. Если контур удвоен, что говорит о всевозможных подсознательных «заслонах», то защита вызвана опасением, подозрительностью. Вид такой защиты можно определить, исходя из расположения контуров. Верхний контур изображения говорит о том, что защита направлена против власть предержащих (разного рода начальников, руководителей). Нижний контур поведает психологу о том, что испытуемый выстраивает защиту против колкостей, непопулярности, страха осуждения. Боковые контуры символизируют готовность испытуемого к самозащите любого плана и в различных обстоятельствах. То же можно сказать и в том случае, когда детали «защиты» расположены не по контуру, а внутри его, на самом туловище животного. Справа — защита в ходе деятельности (действительной), слева — преимущественно защита своих взглядов, принципов, пристрастий. Общая энергия и творческий потенциал.

Оцениваются по количеству представленных элементов. Соответственно, чем больше составных компонентов и разного рода деталей (кроме самых важных), тем больше энергии. Если элементов немного, можно говорить об экономии энергии, астеничности организма, затяжной соматической болезни. То же самое можно сказать и при исследовании характера контурной линии, если она слабенькая, нечеткая, без нажима. В противном случае, если контур жирный и с нажимом, можно говорить... не об энергичности, нет, скорее, о тревожности. Резкие, с сильным нажимом линии, контуры которых отчетливо видны даже на оборотной стороне листа, выдадут судорожный, высокий тонус мышц ри-

сующей руки, что трактуется как повышенная тревожность. Важно также и то, какой элемент выполнен в такой манере (то есть к чему привязано беспокойство).

Что касается творческого начала, то в случае, если изображение выражается в виде построения фигуры из деталей, а не целых заготовок, можно говорить о его существовании. И наоборот, о примитивизме скажет изображение практически реального вида животного с добавлением некоторых деталей, которые приближают его к несуществующему: например, ворона с кошачьим хвостом или крылатая собака.

Таким образом, при оценке изображения важно учитывать, присутствует на рисунке лишь самое важное (корпус, голова, лапы, хвост, крылья и т. п.) или обильно изображены и «усложняющие» компоненты. Кроме того, следует обратить внимание на характер контурных линий: примитивные или заштрихованные, есть ли повторы линии, неаккуратность линий и соединений, отрезки из наложенных друг на друга линий, заштриховка частей рисунка, отклонение от вертикали, стереотипности линий и т. д.). Оценка осуществляется по приведенному выше сценарию. Что касается тематики, то изображенных животных подразделяют на угрожаемых, угрожающих и заурядных (собаки, кошки, слоны; зайцы, волки, птицы, муравьи и др.). По большому счету, любое изображение, которое вас попросят нарисовать, будет характеризовать именно вас. Поэтому увлекаться и рисовать, скажем, зубастое агрессивное животное (или, если это рисунок человека, слишком расфуфыренного человека) не стоит. Изображенное животное выражает отношение рисующего к самому себе, представление о себе самом, то есть отождествление себя по значимости (со львом, кошкой, свиньей, мухой и т. д.). Уподобление животного человеку (например, двуногое прямоходящее животное или животное, одетое в человеческую одежду, в том числе и «очеловечивание» морды, похожесть лап на руки и т. д.) говорит об эмоциональном несовершенстве, «детскости», соответственно степени выраженности «очеловечивания» животного.

Уровень агрессивности определяется численностью, расположением и характером углов в рисунке, независимо от их связи с тем или иным элементом изображения. Особую значимость здесь приобретают прямые символы агрессии — когти, зубы, клыки.

Обратит внимание психолог и на акцентирование половых признаков — вымени, сосков, груди при «очеловечивании» образа животного и др. Таким образом рисующий выражает свое отношение к полу, вплоть до заикленности на сексуальных проблемах.

Очень внимательно следует отнестись к рисунку, на котором изображены механические элементы: например, вставленные в глаза фонарики или рукоятки вместо лап. В этом случае можно предположить у рисующего шизофрению.

Название может выражать целостное сочетание смысловых элементов (летающий пес, зеброжираф и т. д.). Другой вариант — научное словообразование, иногда уподобленное латинскому языку («кошкovidный воронериус» и т. п.). В первом случае можно говорить о рациональности, во втором — о демонстративности, сосредоточенной в основном на представлении своего интеллекта.

Встречаются и абсолютно не имеющие никакого смысла названия («баракубча», «ликошандр» и др.), олицетворяющие несерьезное отношение к людям, неумение обращать внимание на тревожные знаки, превосходство эстетических составляющих в понятиях над рациональными.

Еще одна категория — шуточные названия, вроде какой-нибудь «кракозябрушки», что указывает на шуточно-снихождительное отношение к людям.

Инфантильные названия состоят, как правило, из повторяющихся элементов («пан-пан», «ки-ки» и др.).

Тяга к фантазированию (главным образом защитного свойства) проявляется чаще в очень длинных названиях («абарубакиноквада-пададерия» и др.).

Психометрический тест

Автор данной методики Сьюзен Деллиндер, специализирующаяся на социально-психологической подготовке управленческих кадров (США), считает, что ее система способна всего за 5 минут представить исчерпывающую информацию о человеке, начиная с особенностей его характера и вплоть до манеры одеваться и перспектив карьерного роста. Методика увидела свет в 1989 году в качестве составляющей

психометрии — практической системы анализа личности. По словам С. Деллиндер, в основе психометрии лежат представления о функциональной асимметрии полушарий головного мозга, а также концепция К. Юнга о психических типах.

Несмотря на кажущуюся незамысловатость, психометрический тест представляет собой довольно информативный и надежный инструмент. Исследования многих психологов, направленные на изучение связи этой методики с данными других психологических тестов, подтвердили результативность психологических характеристик геометрических форм личности. При этом можно говорить о степени достоверности результатов порядка 80-85 %.

Достоинствами психометрического теста являются его компактность и экономичность (процесс диагностики занимает мало времени, не требует специального оборудования и расходных материалов), доступность (инструкцию способен понять даже дошкольник), простота и удобство для группового исследования.

Тест с успехом применяется для выявления индивидуально-психологических особенностей кандидатов и особенностей их поведения в различных ситуациях в практике профориентационной работы или при создании эффективной команды.

Что касается непосредственно комплектации групп, то стоит обратить внимание на то, что могут быть как случаи одинакового выбора фигур, так и «геометрического конфликта», когда первая выбранная фигура одного представителя команды является последней в ряду предпочтений другого. Такая ситуация может указывать на напряженность во взаимоотношениях, но вместе с тем и послужить их восстановлению и упрочению.

Такое тестирование можно и даже желательно проводить не только с соискателями, но и в уже сложившихся коллективах. По его результатам становятся понятными метания босса-«прямоугольника», противостояние «треугольного» заместителя, «правда жизни» бухгалтера-«квадрата». Как только представителями группы будет признано право других на индивидуальность, это послужит первым и самым большим шагом к началу гармонизации взаимоотношений в коллективе.

Стоит отметить, что кажущаяся простота данной методики может сыграть плохую службу неопытному психологу, решившему, что уж с этим-то тестом он разберется в два счета. Как и в случае с другими методиками, заключения по результатам данного тестирования должен сделать опытный специалист.

Как вы понимаете, обмануть этот тест также не составляет особого труда. Главное, хорошо знать, что собой представляет каждая из фигур. Но при этом вы не всегда можете располагать сведениями, какая из фигур окажется более симпатичной рекрутеру и какой именно коллектив он желает подобрать. Но зато вы можете подумать над тем, какая личность лучше всего подходит на предлагаемую должность.

Инструкция

Посмотрите на предложенные ниже фигуры (рис. 3.2) и выберите ту, которая, по вашему мнению, наиболее похожа на вас и глядя на которую, вы можете сказать: «Это я». Оставшиеся четыре фигуры тоже расположите в порядке вашего предпочтения. Первая выбранная вами фигура — это ваши ключевые, господствующие свойства характера и черты поведения. Три следующие можно рассматривать в качестве вспомогательных, но не интенсивных свойств вашего характера, а пятая указывает на ту разновидность людей, с которыми у вас могут возникать серьезные проблемы. В том случае, если вы затрудняетесь выбрать первую, главную фигуру, выберите две и трактуйте значение обеих.

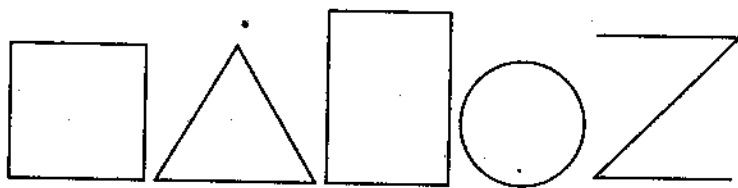


Рис. 3.2. Фигуры для психогеомерического теста

Интерпретация

Если вы выбрали **квадрат**, это указывает на ваше трудолюбие. Большая работоспособность и старательность, позволяющие достигать завершения начатого, — основные качества Квадратов. Упорство и методичность позволяют им стать настоящим профи в своей сфере деятельности. Содействует их профессионализму и постоянная жажда информации, так как они — собиратели разнообразных сведений. Информация, которой они владеют, строго классифицирована и разложена по полочкам. Именно поэтому люди этого типа способны выдать нужную информацию молниеносно и заслуженно считаются «ходячими энциклопедиями» как минимум в своей области.

Страстью Квадратов является мыслительный анализ. Они скорее «вычисляются» результат, чем догадываются о нем, чрезвычайно внимательны к мелочам, частностям и предпочитают во всем отлаженность системы. Их мечта — четко спланированная жизнь, и им не по нраву изменения привычного хода событий. С завидным упорством они организуют и людей и пространство вокруг себя. Эти особенности способствуют тому, что часто Квадраты становятся прекрасными администраторами, исполнителями, а вот стоящие управленцы встречаются среди них не так часто. Излишняя приверженность к мелочам, потребность в дополнительных сведениях для принятия решения лишает Квадрата оперативности. Педантичность, порядок, почти слепое следование правилам и приличиям способны развиться до крайности, и когда наступает момент для принятия решения, и особенно в том случае, когда оно связано с риском, Квадраты нарочно или ненамеренно оттягивают его принятие.

Помимо этого, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с окружающими.

Треугольник является символом лидерства, и большинство из людей, которые предпочитают эту фигуру, считают лидерство своим кредо. Самая специфическая черта настоящего Треугольника — способность фиксировать свое внимание на главной цели. Треугольники — деятельные, безудержные, сильные личности, которые ставят перед собой четкие цели и, как правило, достигают их.

Все свое внимание такие люди заостряют на самом важном. Их мощная прагматическая направленность ориентирует мыслительный анализ и ограничивает его поиском действенного в данной ситуации решения задачи. Это очень уверенные в себе люди, стремящиеся быть правыми во всем. Сильная потребность правильно действовать и управлять положением дел, решать не только за себя, но и за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей с другими. Господствующая установка в любом вопросе — это расчет на победу, выигрыш, успех! Треугольники любят риск и могут быть недостаточно терпеливы к тем, кто сомневается в принятии решений.

Они очень не любят оказываться в положении неправых и с большой неохотой признают свои ошибки. Можно говорить, что они замечают лишь то, что хотят, и потому не склонны к перемене своих взглядов, часто бывают безапелляционными, не терпят возражений и преимущественно поступают так, как считают нужным. Но при этом они довольно

успешны в обучении тому, что отвечает их прагматической установке, содействует достижению главных целей, и, как губка, поглощают полезную информацию.

Треугольники — честолюбцы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольники жаждут добиться значительного положения, завоевать высокий статус, проще говоря, сделать карьеру. Из них получаются менеджеры самого высокого уровня. Они обладают великолепной способностью убеждать начальство в важности своей работы и работы своих подчиненных и за версту чувствуют выгоду. Основная негативная черта Треугольников — сильный эгоцентризм, курс на себя. На пути к Олимпу представители «треугольной» формы не изыскивают особой деликатности относительно этических норм и способны идти к своей цели буквально по головам. Эта позиция свойственна Треугольникам, которых никто своевременно не остановил. Такие люди вынуждают всех и вся вращаться вокруг себя, и, пожалуй, наша жизнь без них не имела бы своей изюминки.

Представители **прямоугольника** символизируют состояние перехода и перемен. Это преходящая форма личности, которую могут «носить» остальные четыре относительно постоянные фигуры на обусловленных стадиях жизни. Это личности, недовольные нынешним своим существованием и вследствие этого занятые поисками лучшего. Факторы прямоугольного состояния могут быть самыми разнообразными, но связывает их одно — важность изменений для определенного человека.

Ключевым психическим состоянием Прямоугольника является более или менее осмысливаемое состояние смущения, запутанности в проблемах и расплывчатости в отношении себя на данный момент.

Наиболее типичные признаки Прямоугольников — нелогичность и непредсказуемость действий на переходном этапе. Они могут довольно заметно меняться даже в течение суток. Изменения в их поведении мгновенны и непредсказуемы. Как правило, Прямоугольники страдают от заниженной самооценки, в них чувствуется стремление стать лучше, они ищут новые способы работы и стиля жизни. Такие люди способны смутить и насторожить окружающих, чем вынуждают последних уклоняться от общества «человека без стержня». И это является нешуточной проблемой Прямоугольников, поскольку общение с окружающими им нужно как воздух.

Разумеется, люди этого типа обладают и многими положительными качествами, притягивающими к ним людей: пытливостью ума, не-

поддельным интересом к жизни, смелостью, но, к сожалению, не очень умело используют их. Прямоугольники с легкостью могут хвататься за то, чего никогда до этого не выполняли, они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, без труда постигают все новое. Однако им очень мешают в жизни такие качества, как излишняя доверчивость, внушаемость, наивность, которые дают окружающим отличные возможности для манипулирования Прямоугольниками.

Круг олицетворяет гармонию. Отдавшие предпочтение этой фигуре заинтересованы в хороших межличностных связях. Главная ценность для Круга — люди, их благополучие. Это наиболее доброжелательная из всех представленных фигур. Как правило, круг становится тем связующим звеном, которое скрепляет и трудовой коллектив, и семью.

Люди этого типа — наилучшие коммуникаторы из пяти представленных форм, поскольку являются прекрасными слушателями и к тому же обладают высокой восприимчивостью и способностью сострадать. Они умеют ощущать и радости, и горести других как свои собственные, и поэтому неудивительно, что окружающие тянутся к таким людям. Представители «круглой» формы способны превосходно распознавать людей — вычислить какого-нибудь лжеца для них не проблема. Круги очень переживают за своих коллег по цеху, в связи с чем заслуженно пользуются их любовью. Но из-за того, что они ориентированы скорее на людей, чем на дело, а ко всему прочему, сверх меры стремятся угодить любому, из них получаются довольно слабые менеджеры и начальники, ведь основная задача Круга — сохранить мир любой ценой. Именно поэтому они стараются избегать жестких позиций и принятия непопулярных решений. Нет ничего более отвратительного для тех, кто выбрал эту фигуру, чем межличностный конфликт. Образно говоря, Круги счастливы, когда «мир во всем мире», именно поэтому они практически всегда готовы идти на уступки. Помимо этого, Круги не отличаются решительностью, а ведет к тому, что над ними могут взять верх более сильные фигуры, например Треугольники. Но, по всей видимости, Кругов меньше всего беспокоит то, кто приберет к своим рукам власть: главное, чтобы все были довольны и счастливы, и только в одном Круги способны проявить решительность: если вопрос касается морали или несправедливости.

Зигзаг — символ креативности и творчества, что объясняется уже одной только необычностью этой формы по сравнению с другими представленными, ее разомкнутостью. Как правило, избравшие эту

фигуру — эстеты. Сочетание совершенно неординарных, отличных друг от друга идей и создание на этой основе чего-то свежего, необычного — вот что по вкусу Зигзагам. В отличие от Кругов, они совершенно не заинтересованы в компромиссе и добиваются своего не путем уступок, а, напротив, заострением конфликта идей и выстраиванием новой теории, в которой этот конфликт разрешается. Применяя свое врожденное остроумие, они могут быть весьма насмешливыми, открывая глаза другим на возможность нового решения. Зигзаги предрасположены к тому, чтобы видеть мир всегда преображающимся, и поэтому нет ничего более тоскливого для них, чем постоянство, рутина, штамп, директивы и установки, статус-кво или люди, всегда соглашающиеся или делающие вид, что соглашаются.

Зигзаги просто не могут плодотворно работать в заведомо структурированных условиях. Их нервируют четкие вертикальные и горизонтальные связи, жестко фиксированные обязанности и однообразие работы. Им требуется разнообразие и высокий уровень стимуляции на служебном месте. Они желают быть независимыми от других в своей работе. Если эти условия соблюдены, Зигзаги оживляются и приступают к выполнению своего главного предназначения — генерировать новые идеи и способы работы. Зигзаги никогда не удовлетворяются методами, посредством которых вещи делаются в настоящее время или делались в прошлом. Они направлены в будущее и прежде всего интересуются возможностью, а не реальностью. Отсюда и такие их качества, как непрактичность, нереалистичность и наивность.

Зигзаг — самый восторженный и экспансивный из всех представленных вариантов. Когда у него появляется новая и интересная мысль, он делится ею со всей вселенной. Зигзаги без устали рекламируют свои идеи и способны мотивировать всех вокруг себя, но, к сожалению, им не хватает дипломатичности: они горячи, очень экспрессивны, что, наряду с их эксцентричностью, часто не дает возможности проводить свои идеи в жизнь. Ко всему прочему, они слабоваты в проработке конкретных составляющих и не очень настойчивы в доведении начатого дела до конца, так как с потерей свежести пропадает и увлечение идеями.

Графологический анализ

Как уже говорилось, к прохождению большинства тестов вполне возможно подготовиться заранее и повлиять на результат, обратив

его

в свою пользу. Однако, как уже упоминалось ранее, существуют и такие тесты, обмануть которые считается маловероятным. Таким сложным методом тестирования является графология, или анализ почерка человека.

Графологический анализ — довольно обширное исследование особенностей почерка по множеству признаков, характеризующих человека как уникальную в своем роде личность.

То, что почерк сугубо индивидуален и неповторим, как и отпечатки пальцев, отлично знают все (особенно криминалисты). Но отпечатки пальцев даны человеку с момента появления на свет и вряд ли способны поведать что-либо о характере их владельца, а вот почерк связан непосредственно с активной психомоторной деятельностью мозга. Как бы ни учили нас правильно выводить первые буквы, школьная однотипность почерка со временем исчезает и он приобретает беглость и особенности. Подделать почерк, в принципе, вполне реально, но грамотный эксперт почти всегда сможет установить подделку, ведь личная манера написания текста чаще всего воспроизводится нами безотчетно, и эту безотчетность даже самый одаренный мошенник не в состоянии отобразить стопроцентно. Темп его письма либо затормозится (и это сразу станет заметным опытному глазу эксперта), либо утратит какие-то специфические признаки подлинника.

Все графологи полагают: коль уж мозг интуитивно управляет рукой пишущего, то между особенностями почерка и качествами характера непременно должна наличествовать связь. При этом почерк главным образом отображает врожденные качества характера, те, которые изменить очень сложно; а если все-таки получается, то меняется и почерк. Такой тест дает достоверную информацию о психологическом состоянии тестируемого и сведения о его индивидуальных и профессиональных наклонностях, характере, а также о тех достоинствах и недостатках, которые человек в повседневной жизни предпочитает скрывать. Графологический анализ очень часто проводится еще до собеседования, а потому дает возможность менеджеру по персоналу заранее отобрать бесперспективных и недобросовестных работников, определив такие личностные качества, как неискренность, чрезмерная вспыльчивость и конфликтность. Кроме того, проанализировав особенности почерка, менеджер сразу будет обладать информацией о ваших профессиональных наклонностях. Иначе говоря, такой тест может «распознать» ту сферу деятельности, в которой человек может добиться наибольшего успеха.

Нельзя сказать, что данный метод тестирования применяет практически каждый работодатель, и даже уместнее будет оговориться, что в настоящее время эту методику используют при профотборе довольно редко. Однако, несмотря на это, ее популярность растет и в первую очередь она вызывает интерес при наборе специалистов руководящего состава из-за особой важности подобных должностей.

Проводится такое тестирование несколькими способами. Соискателю могут предложить написать некий текст для дальнейшей оценки, либо менеджер просто попросит заполнить анкету или принести от руки написанное резюме.

ВНИМАНИЕ

Кандидат может и не знать, что стал объектом тестирования.

Однако наиболее достоверную информацию о человеке можно получить в том случае, если в распоряжении специалиста будет не менее 15 написанных от руки предложений на нелинованном листе в неофициальном оформлении. Естественно, что деловая корреспонденция с актуальными для ее стиля полями, отступами, аккуратно выведенными буквами и ровными строчками не даст исчерпывающего представления о характере писавшего. Для проведения анализа графологи предпочитают брать образцы, написанные тестируемым без особого усердия (пристальное внимание уделяется концовке, где буквы выводятся уже не так тщательно), но в спокойной обстановке. Нежелательны в качестве образца студенческие конспекты, тексты сочинений на экзаменах, врачебные рецепты, заявления и т. п. Оптимальным вариантом считается тот, когда тестируемому неизвестно, с какой целью его просят написать несколько предложений.

Рассказать обо всех без исключения тонкостях графологии в этой книге невозможно, однако можно обозначить некоторые моменты и особенности почерка, которые характеризуют личность человека. Например, почерк предприимчивого, делового человека чаще всего такой же разборчивый и понятный, как и сознание его собственника. Вычурные «хвостики» и виньетки — признак чрезмерного самомнения (кстати, почерк шизофреников часто отличается вычурностью и нарочитой стилизованностью).

Опытный графолог оценит не только форму и особенность букв, но и их наклон, силу нажима и даже величину оставленных полей. Так, если поля очень маленькие, это указывает на бережливость (в крайнем варианте — скупость) писавшего. А очень широкие говорят о широте натуры, расточительности, хвастовстве и стремлении к роскоши.

Направление строк тоже дает важные сведения. У жизнелюбивых и честолюбивых личностей они гордо карабкаются вверх, а у пессимистов и прочей вялой и неуверенной в себе публики понуро соскальзывают вниз. Если же строчки неизменно выются змейкой, то пишущий — наверняка ловкач, дипломат, переменчивая и нетерпеливая личность. Ну а когда строчки прямые, как в школьной тетрадке, то это говорит о характере спокойном, волевом, уверенном в себе и разве что несколько прямодушном.

Теперь о *слитном написании букв*. Если буквы пишутся слитно и напоминают выющуюся веревочку, это характеризует человека предприимчивого и умеющего логически мыслить. Некоторое отделение букв друг от друга в словах указывает на мечтательность и непрактичность, а в случае, когда буквы написаны раздельно, можно говорить о том, что пишущий — несомненный эстет, образное мышление которого доминирует над абстрактным.

Крупные буквы говорят об активности, коммуникабельности и уверенности в себе. Мелкие — об осмотрительности, расчетливости и необщительности. Если *размер букв* постоянно меняется, это свидетельствует о неистовом и неугомонном характере. Закругленные буквы расскажут о кротости и сентиментальности, угловатые — об эгоизме, ветвистые — о смелости и великодушии.

Немалую роль играет и *наклон букв*. Сильный наклон влево — показатель неестественности, хитрости, умения владеть собой. Буквы наклоняются то вправо, то влево — это показатель переменчивости и нерешительности. Ну а если буквы почти ложатся на бок — налицо невозддержанность и горячность. Большой* наклон вправо: пишущий не выносит никакого прессинга со стороны, прямое положение букв — искренность и выдержка.

Как уже говорилось, определенную информацию графолог может получить и из *автографа*. Одним росчерком пера мы, сами того не ведая, выдаем о себе целый пласт важной информации:

- ♦ простой — смелость и уверенность в себе;
- ♦ зигзагообразный — неуравновешенность;
- ♦ перечеркнутый — импульсивность;
- ♦ подчеркнутый — предприимчивость;
- ♦ очень сложный, замысловатый — сочетание мании величия с комплексом неполноценности.

Нередко эксперты в качестве образца берут анкеты, которые соискатели заполняют при приеме на работу. Хотя мировая практика

предполагает, что анализ почерка делается только по согласию с его автором (в нашем государстве закон по этому поводу вообще пока молчит), будьте всегда начеку, то есть если вам предлагают написать что-либо, не исключайте вероятности графологического тестирования и предпримите ряд определенных мер для улучшения своих показателей.

Итак, как уже говорилось, обмануть графологическое тестирование маловероятно, но несколько улучшить его результаты все же можно. Для этого, во-первых, нужно делать отступы от краев таким образом, чтобы все четыре поля листа напоминали ровненькую рамочку. Важно также не позволять строчкам виться или изменять направление, необходимо, чтобы они были ровными и прямыми. Если у вас неразборчивый почерк, старайтесь писать предельно разборчиво. Если ваш почерк — образец каллиграфии, позвольте себе легкую небрежность, спонтанность. Приветствуется, если буквы имеют наклон вправо, сочетают в себе как округлость, так и угловатость форм, в меру узки или широки.

Печатный стиль написания букв лучше не использовать: некоторые графологи относятся к нему с предубеждением и полагают, что человека, который постоянно использует этот стиль, можно заподозрить в склонности к шизофрении в сочетании с аномальным педантизмом и коммуникативной зажатостью. Другие менее категоричны и считают, что ничего страшного в этом нет, просто у человека с такой манерой письма, очевидно, есть какие-то проблемы (или комплексы), но это ни в коем случае нельзя считать показателем отклонений, мешающим работе.

Позаботьтесь о том, чтобы у вас были хорошие условия для тестирования: шариковая ручка с темной пастой, большой, нелинованный лист, непременно с подложенными под него несколькими листами. Стол, стул, поза — удобные. Подумайте о своем настроении — оно не должно быть угнетенным, хотя опытный эксперт все равно сможет установить, насколько повлияли на почерк расположение духа, утомление и нервозность.

Предупредите эксперта, носите ли вы очки, принимаете ли сильнодействующие препараты. Он должен знать и ваши пол и возраст. Писать важно на родном языке. Если вы уже забыли, как пользоваться ручкой, или у вас не очень красивый почерк, не тревожьтесь. На результаты анализа это не повлияет. Можете взять дополнительное время, чтобы поупражняться руку.

И последнее. Если вы убеждены, что сумеете контролировать свою руку в течение всего отведенного для тестирования времени, то можете попробовать улучшить заключение эксперта. Если же такой уверен-

ности нет, лучше оставайтесь собой. Не усердствуйте чрезмерно, пишите автоматически. Не меняйте почерк: графолог догадается, что вы пытаетесь что-то утаить.

Попробуйте себя в роли эксперта-графолога. Проверьте свой почерк.

ВНИМАНИЕ

Настоящий полный графологический тест в состоянии провести только специалист.

Графологи утверждают, что их сфера — не только наука, основанная на графологических таблицах, но и искусство, опирающееся на опыт и интуицию.

Изучите почерк и суммируйте баллы

1. Размер букв:
 - очень маленькие — 3 балла;
 - просто маленькие — 7 баллов;
 - средние — 17 баллов;
 - крупные — 20 баллов.
2. Наклон букв: наклон влево — 2 балла; легкий наклон влево — 5 баллов; наклон вправо — 14 баллов; резкий наклон вправо — 6 баллов; прямое написание — 10 баллов.
3. Форма букв: округлые — 9 баллов; бесформенные — 10 баллов; угловатые — 19 баллов.
4. Направление почерка:
 - строчки ползут вверх — 16 баллов;
 - строчки прямые — 12 баллов; строчки сползают вниз — 1 балл.
5. Интенсивность (имеется в виду размашистость почерка и сила нажима):
 - легкая — 8 баллов; средняя — 15 баллов; очень сильная — 21 балл.

6. Характер написания слов:

- склонность к соединению букв в слове — 11 баллов;
- склонность к отделению букв друг от друга — 18 баллов;
- смешанный стиль — и то и другое — 15 баллов.

7. Общая оценка:

- почерк старательный, буквы выведены аккуратно — 13 баллов;
- почерк неровный, одни слова четкие, другие читаются с трудом — 9 баллов;

буквы написаны кое-как, почерк небрежный, неразборчивый — 4 балла. **Общая сумма баллов**

38-51. Такой почерк свойственен личностям со слабым здоровьем и тем, кому далеко за 80 лет.

52-63. Так пишут люди несмелые, застенчивые, бездеятельные, флегматичные.

64-75. Подобный почерк бывает у нерешительных, мягких личностей с утонченными манерами. Они могут быть в некоторой мере наивны, но при этом не лишены чувства собственного достоинства.

76-87. Этот почерк характеризует людей, отличающихся прямоотой и открытостью. Они довольно коммуникабельны и при этом восприимчивы, часто являются хорошими семьянинами.

88-98. Это честные и добропорядочные люди, имеющие сильную, устойчивую психику, храбрые, энергичные, решительные и смекалистые.

99-109. Такой почерк встречается у индивидуалистов, горячих, обладающих острым и быстрым умом, чаще всего независимых во взглядах и действиях, в то же время обидчивых и зачастую сложных при совместном проживании, поскольку они могут быть вздорными и сварливыми. Встречаются среди них и талантливые, предрасположенные к творческой работе люди.

110-121. Это почерк человека безответственного, недисциплинированного, грубого, высокомерного.

Социально-психологические опросники и определение способностей

Наряду с информацией об особенностях вашего психологического состояния, менеджер по персоналу наверняка пожелает уточнить какие-то ваши определенные качества и способности, необходимые для той или иной профессии. К ним могут относиться уживчивость, коммуникабельность и умение красиво выходить из конфликтных ситуаций, умение избегать неудач, способность к благоразумному риску и достижению поставленной цели, общие способности в той или иной сфере деятельности и др.

Именно с этой целью и применяются социально-психологические опросники и опросники способностей. Особое внимание обычно уделяется методикам, определяющим уровень конфликтности.

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса

Мотивацию можно определить как энергию, переносимую на задачи, которые ставит перед нами работа. Для работодателя очень важно отобрать людей, искренне заинтересованных в работе, преданных ей и настроенных на успех. Поэтому он желает знать, как настроен человек, а также какими обстоятельствами и действиями можно поднять или понизить степень мотивации.

Многогранная оценка мотивации — основная составляющая прогнозирования успеха профессиональной деятельности.

ВНИМАНИЕ

Есть мотивация к успеху — есть солидный шанс добиться успеха на профессиональном поприще. Нет мотивации - о преуспевании можно забыть.

Тесты на мотивацию часто используются при отборе управленческого, исполнительного и контролирующего персонала. Подобное

тестирование выявляет диапазон факторов, которые наполняют силой каждого человека и диктуют поведение.

Рекомендуется применять данный тест в комплексе с методикой диагностики мотивации к избеганию неудач Т. Элерса и методикой диагностики степени готовности к риску Шуберта. Определено, что личности с высокой степенью защиты, то есть боязнью несчастных случаев, чаще оказываются в неприятных ситуациях, чем те, кто имеет высокую мотивацию на успех. Использование указанных методик дает возможность выявить виктимность¹ кандидатов.

Потренируйтесь в прохождении методик Т. Элерса до назначенного тестирования и поразмышляйте над полученными результатами. Для каждой профессии существует свой ряд ключевых требований. Так, для бухгалтера важным является стремление избегать неудач, а для торгового агента — добиваться успеха.

Опросник используется для определения мотивационной ориентированности личности на достижение успеха. Он содержит 41 утверждение, на которые необходимо дать один из двух вариантов ответов: «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Утверждения

1. Когда есть выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
- 5> Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что смог бы добиться успеха.

¹ Виктимность — свойство личности, заключающееся в предрасположенности быть жертвой обстоятельств или воздействия других людей. При этом отсутствует желание отстаивать свою позицию и брать на себя ответственность за свои поступки, что приводит к беспрекословному подчинению более сильным личностям.

10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Каждый раз, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, то делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую себя не в своей тарелке.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, мои результаты лучше, чем у других.
38. Многое, за что я берусь, не довожу до конца.

39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
 40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
 41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2,3, 4, 5, 7,8,9,10,14,15,16,17,21,22,25, 26,27, 29,30,32,37,41.

По 1 баллу начисляется за ответы «нет» на вопросы: 6,13,18,20,24, 31,36,38,39.

Ответы на вопросы 1, И, 12,19,28,33,34,35,40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результатов

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху.

От 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации.

От 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации.

Больше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Выяснив ваш уровень мотивации к успеху, рекрутер может сделать и выводы относительно вашей готовности рисковать. Так, исследования показали, что люди, нацеленные на успех умеренно и сильно, выбирают средний уровень риска, а опасаящиеся провала выбирают малый или, напротив, не в меру высокий уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху — достижению цели, тем ниже готовность к риску.

Тест Томаса на уровень конфликтности

Ни для кого не секрет, что проблемные взаимоотношения в трудовом коллективе способны отнимать до 100 % служебного времени, в чем наверняка не заинтересован ни один босс. Опросник К. Томаса дает возможность определить стандартные методы реагирования кандидата на конфликтные ситуации (противоборство, сотрудничество, компромисс, уклонение или избегание, уступка или сглаживание). Методика может успешно использоваться и при исследовании вероятной манеры ведения переговоров и аспектов взаимоотношений с клиентами. Идеальный вариант — оценка соискателей на должность менеджера по продажам (особенно при приеме на работу, связанную с внешними контактами).

Тест содержит 30 пунктов, в каждом из которых существуют по две точки зрения, обозначенные буквами «а» и «б». Сопоставляя

ные в пункте суждения, всякий раз необходимо выбрать из них то, которое является более свойственным вашему поведению.

1. а) иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса;
 б) чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем согласны мы оба.
2. а) я стараюсь найти компромиссное решение;
 б) я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.
3. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;
 б) я стараюсь успокоить другого и стремлюсь главным образом сохранить наши отношения.
4. а) я стараюсь найти компромиссное решение;
 б) иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. а) улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого;
 б) я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. а) я стараюсь избежать возникновения неприятностей для себя;
 б) я стараюсь добиваться своего.
7. а) я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно;
 б) я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого.
8. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;
 б) первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9. а) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий;
 б) я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.
10. а) я твердо стремлюсь достичь своего;
 б) я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. а) первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;
 б) я стараюсь успокоить другого и стремлюсь, главным образом, сохранить наши отношения.

12. а) зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры;
б) я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу мне.
13. а) я предлагаю среднюю позицию;
б) я пытаюсь убедить другого в преимуществах своей позиции.
14. а) я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах;
б) я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов.
15. а) я стараюсь успокоить другого и стремлюсь главным образом сохранить наши отношения;
б) я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. а) я стараюсь не задеть чувства другого;
б) я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;
б) я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. а) если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем;
б) я дам возможность другому в чем-то оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. а) первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят спорные вопросы;
б) я стараюсь отложить решение сложного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. а) я пытаюсь немедленно разрешить наши разногласия;
б) я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. а) ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого;
б) я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. а) я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и той, которая отстаивается другим;
б) я отстаиваю свои желания.

23. а) как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас;
б) иногда я предоставляю другим возможность взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. а) если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям;
б) я стараюсь убедить другого в необходимости прийти к компромиссу.
25. а) я пытаюсь показать другому логику и преимущество своих взглядов;
б) ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. а) я предлагаю среднюю позицию;
б) я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого.
27. а) зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры;
б) если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. а) обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;
б) улаживая спорную ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. а) я предлагаю среднюю позицию;
б) думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. а) я стараюсь не задеть чувств другого;
б) я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы могли совместно с другим заинтересованным человеком добиться успеха.

Ключ для анализа

Отметьте свои ответы в таблице и подсчитайте количество ваших ответов по каждой из стратегий (совпадение — 1 балл).

Просуммируйте баллы по каждой шкале и получите представление о выраженности той или иной стратегий решения споров и поведения в конфликтных ситуациях. После этого постройте график вашего профиля (рис. 3.3). Вертикальная линия на графике — набранное количество баллов по той или иной стратегии; горизонтальная — сами

стратегии: П — противоборство; С — сотрудничество; К — компромисс; И — избегание; У — уступка.

Стратегия	Вопросы (ответы)
Сотрудничество	2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б
Уступка	1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а
Противоборство	3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а
Компромисс	2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а
Избегание	1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б

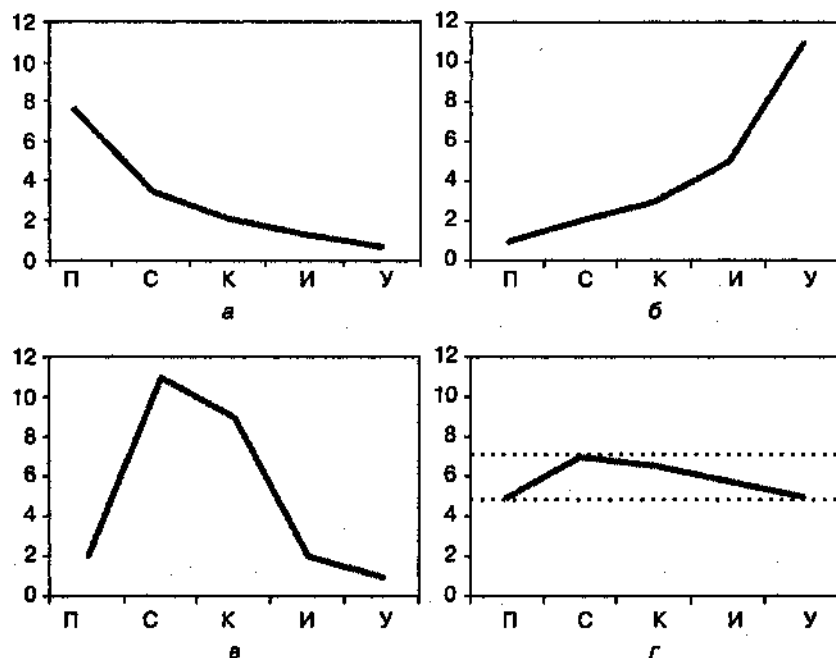


Рис. 3.3. Варианты графиков профиля

Если получился профиль, подобный изображенному на графике а, вы предпочитаете силовые стратегии: надавить, смирить, вынудить компаньонов уступить вашим требованиям.

Если профиль получился, как на графике б, то вы человек мягкий и уступчивый, остерегаетесь конфликтов и стремитесь их избежать

даже ценой уступок. Для вас важнее сберечь взаимоотношения с человеком, нежели достичь решения вопроса в свою пользу.

Если профиль похож на изображенный на графике в, то по своей натуре вы партнер. Всегда и везде стремитесь найти точки соприкосновения и сформировать равноправное сотрудничество.

Лучше всего, если человек в равной мере удачно владеет всеми пятью тактиками, избирая ту форму поведения, которая дает нужные результаты в определенной ситуации с партнером. Такой профиль изображен на графике г. По всем тактикам отметки находятся в диапазоне от 5 до 7.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ТЕСТЫ



Каким должен быть ваш IQ

Для выяснения уровня интеллекта применяются всевозможные методики, направленные на оценку развития мышления (например, используется метод сложных аналогий, исключения лишнего, методика «Числовые ряды»), внимания, интеллекта (например, тест Г. Айзенка) и других психических функций.

ПРИМЕЧАНИЕ

Ценность тестов данной группы заключается в том, что они дают возможность спрогнозировать результативность работы в самых разных отраслях деятельности и, как правило, не предполагают внушительных материальных и временных затрат.

Тесты на внимание и память могут быть включены в тест на IQ либо предложены отдельно, если такие навыки профессионально значимы. Так, наряду с весьма популярной методикой Амтхауэра, где полученный результат сравнивается с идеальным математическим и идеальным гуманитарным профилем, весьма популярны (из числа сложных тестов) тесты Айзенка. В число простых интеллектуальных методик нередко включают тест «Сложные аналогии», который показывает, насколько испытуемому знакомо понятие логики и обладает ли он способностью абстрагироваться. В этом случае предлагается просмотреть некоторое количество пар слов, которые имеют логическую связь между собой, и избрать ту пару, где эта связь нарушена. Если тест пройден неудовлетворительно, значит, должный интеллектуальный минимум отсутствует и, соответственно, есть противопоказания к приему на работу.

Интеллектуальные тесты, наравне с логическими, считаются довольно сложными и могут состоять из десятков или даже сотен заданий. Их цель — определение степени способности к приобретению знаний, рассуждению, абстрактному мышлению, решению поставленных задач, а также общего уровня образованности испытуемого. Могут применяться как тесты общего интеллекта, так и специальные, сориентированные на различные типы интеллекта. Например, для преподавателей, переводчиков, специалистов по связям с общественностью, секретарей

важно обладать развитым вербальным интеллектом (то есть отлично владеть родным языком, уметь логично и грамотно говорить, располагать внушительным словарным запасом, правильно понимать высказывания партнера и т. д.). Для коммерческого директора и маркетолога важен высокий уровень аналитического мышления (умение анализировать и классифицировать большие объемы информации). У дизайнера и художника должно быть пространственное мышление и умение решать нестандартные творческие вопросы. Исходя из профессиональных требований, специалист, проводящий тестирование, подбирает ту или иную методику. Это может быть как готовый и довольно известный тест, так и разработанный намеренно, с учетом требований конкретной компании.

К сожалению, объем этой книги не позволяет вместить все тесты, которые заслуживают внимания, поэтому часть из них представлена на компакт-диске. В таком виде даны, например, интеллектуальный, вербальный и зрительно-пространственный тесты Айзенка.

Тесты на вербальные способности, например, оценивают прежде всего компетентность в письменном общении, определяют способность разумно интерпретировать письменную информацию, понимать и использовать слова. Тесты этого типа пользуются большой популярностью у работодателей, поскольку в любой профессии важна способность оценивать и использовать вербальную информацию (как минимум чтобы разобраться в инструкции или написать отчет). Неплохой способ подготовиться к тестам такого рода — больше читать и анализировать сложную информацию, решать головоломки и кроссворды, пользоваться разного рода словарями: толковым, энциклопедическим, синонимов и др.

В основе всех пространственных тестов лежит способность мысленно представлять возможные изменения. Многие люди делают это с трудом или не могут делать вообще. Тесты на пространственное мышление применяются для отбора кандидатов на такую работу, где важно умение представлять, что выйдет, если соединить вещи вместе, обращаться с разнообразными формами и шаблонами, например, в плотничном, швейном, декораторском деле, работе мастера по настилу полов. Хорошее чувство пространства требуется для многих производственных, технических и дизайнерских профессий, где широко применяется планирование и рисование, то есть у землемеров, архитекторов, инженеров и дизайнеров. Тесты на пространственное мышление используются довольно редко по сравнению с остальными.

Но та способность, которую они оценивают, для многих профессий является критически важной. Хороший способ вырабатывать пространственное мышление — собирать и изготавливать вещи, например строить модели или собирать составные картинки.

В книгу из-за объемности не включен, к сожалению, и замечательный тест Равена, но он тоже предложен читателям в виде компьютерной программы (в демонстрационной версии). Тест Равена — одна из самых прогностических методик для изучения невербального интеллекта, измеряющая весь диапазон умственных способностей и использующаяся для тестирования людей разного возрастного и образовательного уровня, разных национальностей и разного физического состояния. И это очень значимая деталь, поскольку многие методики изучения интеллекта культурно необъективны. Это значит, что при использовании таких методик в преимущественном положении оказываются люди, обладающие более высоким уровнем культурного воспитания.

Тест Равена — это не интеллектуальный тест в его чистом виде. Тестовые задания предполагают хорошую концентрацию внимания, умение оперировать умственными образами, логическое мышление, развитые мыслительные операции (анализ, синтез, сравнение и обобщение). На результативность выполнения таких заданий влияет также степень развития пространственных способностей, индуктивного мышления, точности восприятия. Тестирование при помощи прогрессивных матриц Равена позволяет оценить не столько сам интеллект, сколько дает возможность составить суждение о способности испытуемого к систематизированной, планомерной, методичной интеллектуальной деятельности. Тест состоит из 60 заданий-таблиц, в каждой по 12 заданий из пяти серий. Общий смысл заданий заключается в следующем: тестируемому предлагаются рисунки с изображенными на них компонентами, связанными между собой определенного рода зависимостью; одного компонента на каждом рисунке не хватает. Необходимо проанализировать матрицу с пропущенным компонентом и выбрать недостающий компонент из 6-8 предложенных. Первое задание каждой серии имеет, насколько это возможно, самоочевидное решение. Последующие задания решаются по тому же принципу, но прогрессируют по сложности. В то же время усложняются и типы заданий от серии к серии, а сами серии основываются на различных принципах. При тестировании важно соблюдать одно правило: в обязательном порядке тест должен предъявляться целиком (даже несмотря на то, что начальные

задания могут показаться излишне простыми) и без временного ограничения.

Внимательно ознакомьтесь с предложенными в книге и на диске методиками и изучите их структуры. Ведь независимо от того, какой тест предложат пройти вам, все методики на измерение интеллекта содержат схожие по принципу задания. Пройдите тесты несколько раз, чтобы в будущем, когда вам попадутся аналогичные задания, было легче ориентироваться. Не сомневайтесь: результат в последнем испытании будет несколько выше.

Тесты на IQ, как правило, рассчитаны на определенное время, в течение которого нужно решить несколько десятков различных задач, позволяющих выявить ваше математическое, абстрактное, наглядно-образное и пространственное мышление.

Имеется масса различных точек зрения на то, что же на самом деле измеряют тесты на IQ: умение мыслить отвлеченно, умение решать задачи, умение получать знания или всего лишь умение хорошо проходить интеллектуальные тесты. Вне всякого сомнения, тесты на IQ проверяют умение кандидатов решать стандартные задачи с большой скоростью. Как говорит практика, все, кто проходил один и тот же интеллектуальный тест неоднократно, отмечают, что с каждым разом результаты улучшаются.

ПРИМЕЧАНИЕ

Со временем количество перерастает в качество, и положительный результат - дело только тренировки.

Упражняйте внимание и память. Потренируйтесь со всеми имеющимися у вас в наличии тестами подобного толка. Чтобы хорошо потренироваться, перечитайте учебник по логике, ведь все задачи проверяют преимущественно логическое мышление. Однако если вам с трудом дается логика и по натуре вы рассеянны, возможно, вам и в самом деле не подойдет работа, на которую соискателей отбирают посредством подобных тестов.

Отвечая на вопросы, важно не тратить слишком много времени на размышления. Поэтому лучше всего положить перед собой часы и следить за временем. Ведь помимо особенностей мышления, исследуется также работоспособность и быстрота мыслительной работы. Тугоду-мы едва ли придутся кому-нибудь по душе. Поэтому отвечать нужно сначала на самые легкие вопросы, а оставшееся время использовать для наиболее сложных. Главное — решить максимально возможное

количество задач. Внимательно ознакомьтесь с пояснительным материалом и не заикливайтесь на каждом задании. Дайте ход своей интуиции, исключайте ошибочные ответы. Если не можете найти ответ, ставьте галочку наобум. Ошибка и отсутствие ответа в таких тестах, как правило, равнозначны.

В некоторых случаях нужно сделать выбор из нескольких возможных вариантов ответа, в других — придумать его самостоятельно. Такие тесты не включают «хитроумных» задач, но всегда приходится проанализировать несколько путей решения.

Результатом теста является подсчет правильных ответов и вычисление их среднего балла. Это и будет значением IQ. Считается, что средним показателем является результат в 100 баллов, а более высокие или низкие результаты соответствуют более высокому или более низкому уровню умственного развития. По результатам типичного современного теста на умственное развитие можно обнаружить, что 50 % людей имеют IQ между 90 и 110 баллами; 25 % превышают данный уровень, а остальные 25 % находятся ниже этого уровня. 14,5 % людей имеют IQ от 110 до 120 баллов, 7 % — от 120 до 130, 3 % — от 130 до 140 и лишь 0,5 % — выше 140. Если говорить о более низких показателях, то, как уверяют социологи, примерно 14,5 % людей имеют IQ от 80 до 90 баллов, 7 % — от 70 до 80, а остальные не дотягивают до уровня 70 баллов.

На самом деле эта картина немного необъективна, ведь в момент прохождения теста соискатель может находиться в неблагоприятном психологическом состоянии или быть просто уставшим, что при подсчете результатов, увы, не учитывается. По результатам исследований было обнаружено, что у людей с высоко развитым мышлением значения IQ крайне ухудшаются в тех случаях, когда, по их мнению, данное тестирование ставит на кон многое в их жизни. Зато другая часть интеллектуального человечества, обладающая меньшей чувствительностью, набирает высокие показатели фактически в любых условиях, с легкостью оставляя позади даже своих более умных конкурентов. Из сказанного напрашивается вывод, что работодатели, использующие при приеме на работу IQ-тесты, набирают не столько интеллектуалов (хотя в развитом интеллекте им, конечно, не откажешь), сколько людей, способных в любых обстоятельствах оставаться спокойными и даже безразличными. И многим HR-менеджерам это известно. Существует даже точка зрения, что чем выше позиция, тем меньше стоит рассчитывать на IQ-тесты.

ПРИМЕЧАНИЕ

Считается, что наиболее успешны в профессиональной деятельности работники со средним интеллектом (исключения составляют научно-исследовательские области).

По мнению HR-менеджеров, если уровень IQ превышает коэффициент 120, то это, скорее, тревожный показатель, а не предмет гордости.

Прохождение интеллектуальных тестов нередко напоминает самый настоящий экзамен, и многие теряются в такой ситуации. Психологи придерживаются мнения, что такие тесты вообще необходимо проходить в присутствии сопровождающего инструктора, который обязан предложить антистрессовый тренинг. Однако на сегодняшний день таких специалистов недостаточно и случаи незаслуженного отсева, увы, не редкость.

Приступая к работе над заданиями, очень важно внутренне собраться, даже если вам известны верные ответы. А учитывая, что в настоящее время существует огромное количество различных IQ-методик, полагаться на то, что вам попадется некий известный всем классический образец, пожалуй, все же не стоит. Многие компании разрабатывают собственные тестовые вопросы и составляют варианты, которые вам уж точно не приходилось видеть ранее. С одной стороны, это несколько пугает, но с другой — важно помнить, что и как вы выполняли при использовании других видов тестирования. Главное — уловить суть теста, предварительно потренироваться, и тогда любое видоизменение не покажется чем-то пугающе неизвестным. Есть еще один, простой и действенный способ научиться проходить интеллектуальные тесты с легкостью: больше и больше развивайте ваши реальные знания и навыки.

А если все-таки случилось так, что вам попался тест, который вы до этого и в глаза не видели, и вам не удалось пройти его успешно, не отчаивайтесь. Некоторые ученые считают, что такие тесты на 90 % дают оценку не столько интеллекту, сколько математическим, логическим способностям и скорости реакции. Подразумевается, что тот, кто способен хорошо решать логические задачи и головоломки, — умен и будет отлично справляться и со своими служебными задачами. Это верно лишь отчасти. Дело в том, что людей с высоким уровнем IQ можно встретить в самых различных сферах деятельности: среди них и уборщики помещений, и библиотекари, и таксисты, и медицинские работники, и учителя. А вот многие «гиганты мысли» гуманитарной, философской ориентации, в числе которых встречаются и нобелевские

лауреаты, такой тест нередко проходят с очень низкими значениями. Нестандартность творческого мышления, увы, способна ухудшить показатели тестирования.

В 60-х годах прошлого века в США было проведено исследование, в котором авторы попытались понять причины того, почему так много людей с высоким уровнем интеллекта не добились в жизни успеха. Среди уже довольно пожилых на тот момент бывших вундеркиндов была выделена сотня «наименее успешных». А к наиболее удачливым было решено причислить тех, кто с успехом смог воспользоваться своими интеллектуальными способностями и достиг в своей профессиональной деятельности каких-то выдающихся результатов. Никаких достоверных отличий по уровню мыслительных способностей между преуспевающими и теми, кто не добился успехов, в этой группе обладателей высокого IQ выявлено не было. Однако первые отличались тем, что в детские годы были окружены родительской любовью и поддержкой, а также были уверены в себе и настойчивы.

Конечно, это вряд ли станет «утешительным призом» в том случае, если вы получили при тестировании невысокую оценку и именно по этой причине не были приняты на работу. И коль уж никак иначе не удалось убедить работодателя в том, что тест на IQ — далеко не истина в последней инстанции, придется смириться и поискать другое место работы.

Тест структуры интеллекта Амтхауэра

Тест основан на выявлении возможных профессиональных способностей человека по структуре интеллектуальных особенностей.

В тесте 9 групп заданий, которые дают возможность определить уровень развития различных составляющих интеллекта. В начале работы над каждым субтестом специалист, проводящий тестирование, предложит осмыслить содержание примеров.

- ♦ Субтест 1: «ДП» (дополнение предложений) — возникновение рассуждения, благоразумие, упор на конкретно-практическое, ощущение реальности, определившаяся независимость мышления.
- ♦ Субтест 2: «ИС» (исключение слова) — чувство языка, индуктивное речевое мышление, истинное выражение словесных значений, способность испытывать чувства, прибавляется повышенная реактивность, которая у взрослых скорее относится к вербальному плану.
- ♦ Субтест 3: «Ан» (анalogии) — способность комбинировать, подвижность и непостоянство мышления, понимание отношений, обстоятельность мышления, удовлетворенность приблизительными решениями.
- ♦ Субтест 4: «Об» (обобщение) — способность к отвлеченным понятиям, образование понятий, умственная образованность, способность грамотно формулировать и оформлять содержание своих мыслей.
- ♦ Субтест 5: «ПМ» (память, мнестические способности) — высокая способность к запоминанию, сохранению знаний в условиях помех и логическому, осознанному воспроизведению; хорошая сосредоточенность внимания.
- ♦ Субтест 6: «АЗ» (арифметические задачи) — практическое мышление, умение в сжатые сроки решать формализуемые проблемы.
- ♦ Субтест 7: «ЧР» (числовые ряды) — теоретическое, индуктивное мышление, вычислительные способности, склонность к упоря-

доченности, соразмерности отношений, определенному темпу и ритму.

- ♦ Субтест 8: «ПВ» (пространственное воображение) — способность решать геометрические задачи, богатство пространственных представлений, функциональные практические способности, наглядно-действенное мышление.
- ♦ Субтест 9: «ПО» (пространственное обобщение) — способность не только использовать пространственные образы, но и обобщать их отношения; хорошо развита способность к аналитико-синтетическому мышлению, налицо конструктивность теоретических и практических способностей.

Описание заданий раздела 1 и образцы решений

Каждое из представленных ниже заданий является незаконченным предложением, в котором отсутствует одно слово. Необходимо выбрать из предложенного списка то, которое, на ваш взгляд, максимально подходит для концовки предложения. Если такое слово определено, необходимо в листе ответов поставить рядом с номером задания букву, которая является вариантом вашего ответа.

Образец

1. Кролик больше всего похож на...

а) кошку; б) белку; в) зайца; г) лису; д) ежа.

Если вы нашли верное решение, то в листе ответов ставится следующее — 1в, обозначающее, что «кролик больше всего похож на зайца».

Раздел 1. Задания 1-20

1. У дерева всегда есть... а) листья; б) плоды; в) почки; г) корни; д) тень.

2. Комментарий — это... а) закон; б) лекция; в) объяснение; г) следствие; д) намек.

3. Противоположностью предательства является... а) любовь; б) туеядство; в) хитрость; г) трусость; д) преданность.

4. Женщины... бывают выше мужчин, а) всегда; б) обычно; в) часто; г) никогда не; д) иногда.

5. Обед не может состояться без...

а) стола; б) сервиза; в) пищи; г) воды; д) голода. б.

Занятием, противоположным отдыху, является...

а) труд; б) забота; в) усталость; г) прогулка; д) тренировка.

7. Для торговли необходимо иметь...
а) магазин; б) деньги; в) прилавок; г) товар; д) весы.
8. Когда спор кончается взаимной уступкой; это называется...
а) конвенцией; б) компромиссом; в) развязкой; г) сговором; д) примирением.
9. Человека, который плохо относится к новшествам, называют...
а) анархистом; б) либералом; в) демократом; г) радикалом; д) консерватором.
10. Сыновья превосходят отцов по жизненному опыту... а)
никогда; б) часто; в) редко; г) обычно; д) всегда.
11. При одинаковом весе больше всего белков содержит... а)
мясо; б) яйца; в) жир; г) рыба; д) хлеб.
12. Соотношение выигрышей и проигрышей в лотерее дает возможность определить...
а) число участников; б) прибыль; в) цену одного билета; г) количество билетов; д) вероятность выигрыша.
13. Тетя... бывает старше племянницы.
а) всегда; б) редко; в) почти всегда; г) никогда не; д) обязательно.
14. Утверждение, что все люди честны...
а) ложно; б) хитро; в) абсурдно; г) верно; д) не доказано.
15. Рост шестилетнего ребенка равен примерно... см. а)
160; б) 60; в) 140; г) 90; д) 50.
16. Длина спички... см.
а) 4; б) 3; в) 2,5; г) 6; д) 5.
17. Не вполне доказанное утверждение называют...
а) двусмысленным; б) парадоксальным; в) гипотетичным; г) путанным; д) очевидным.
18. Севернее всех названных городов расположен...
а) Новосибирск; б) Мурманск; в) Красноярск; г) Иркутск; д) Хабаровск.
19. Предложение не существует без...
а) глагола; б) подлежащего; в) обращения; г) точки; д) слова.
20. Расстояние между Москвой и Новосибирском составляет примерно... км.
а) 3000; б) 1000; в) 7000; г) 4800; д) 2100.

Описание заданий раздела 2 и образцы решений

В этом разделе предлагаются ряды, состоящие из пяти слов. Четыре объединены по общему признаку. Пятое является лишним по смыслу.

Образец

1. а) стол; б) стул; в) орел; г) диван; д) шкаф.

Ответ — 1в, так как орел не относится к предметам мебели, а именно по этому признаку объединены четыре других слова. Слово «орел» — лишнее по смыслу.

Раздел 2. Задания 21-40

Удалить лишнее по смыслу слово.

21. а) писать; б) рубить; в) шить; г) читать; д) кровать.
22. а) узкий; б) угловатый; в) короткий; г) высокий; д) широкий.
23. а) велосипед; б) мотоцикл; в) поезд; г) трамвай; д) автобус.
24. а) запад; б) курс; в) направление; г) путешествие; д) север.
25. а) видеть; б) говорить; в) осязать; г) нюхать; д) слышать.
26. а) прилечь; б) приподняться; в) присесть; г) прислониться; д) встать.
27. а) круг; б) эллипс; в) стрела; г) дуга; д) кривая.
28. а) добрый; б) верный; в) отзывчивый; г) трусливый; д) честный.
29. а) разделять; б) освобождать; в) связывать; г) резать; д) отличать.
30. а) граница; б) мост; в) общество; г) расстояние; д) супружество.
31. а) занавес; б) щит; в) невод; г) фильтр; д) стена.
32. а) матрос; б) плотник; в) шофер; г) велосипедист; д) парикмахер.
33. а) кларнет; б) контрабас; в) гитара; г) скрипка; д) арфа.
34. а) отражение; б) эхо; в) деятельность; г) отзвук; д) подражание.
35. а) ученье; б) планирование; в) тренировка; г) отчет; д) рекламирование.
36. а) зависть; б) скупость; в) обжорство; г) скаредность; д) жадность.
37. а) разум; б) вывод; в) решение; г) начинание; д) договор.
38. а) тонкий; б) худой; в) узкий; г) дородный; д) короткий.
39. а) горлышко; б) пробка; в) ножка; г) спинка; д) ручка.
40. а) туманный; б) морозный; в) ветреный; г) хмурый; д) дождливый.

Описание заданий раздела 3 и образцы решений

В разделе 3 предложены задания, в которых не хватает одного слова во второй паре слов. Первая пара состоит из двух слов, связанных

общим значением. Нужно понять смысл этой взаимосвязи, чтобы в соответствии с ним подобрать недостающее слово ко второй паре из пяти предложенных ниже.

Образец

1. Лес — дерево; луг — ...

а) куст; б) пастбище; в) трава; г) сено; д) тропинка.

Ответ — 1в, так как лес относится к деревьям точно так же, как луг относится к траве.

Раздел 3. Задания 41-60

41. Школа — директор; кружок — ...

а) председатель; б) член; в) руководитель; г) заведующий; д) посетитель.

42. Часы — время; термометр — ...

а) прибор; б) измерение; в) ртуть; г) тепло; д) температура.

43. Искать — находить; размышлять — ...

а) запоминать; б) приходить к выводу; в) расследовать; г) петь; д) вспоминать.

44. Круг — шар; квадрат — ...

а) призма; б) прямоугольник; в) тело; г) геометрия; д) куб.

45. Действие — успех; обработка — ...

а) товар; б) труд; в) отделка; г) достижение; д) цена.

46. Животное — коза; пища — ...

а) продукт; б) еда; в) обед; г) хлеб; д) кухня.

47. Голод — удобство; труд — ...

а) усилие; б) усталость; в) энтузиазм; г) плата; д) отдых.

48. Луна — Земля; Земля — ...

а) Марс; б) звезда; в) Солнце; г) планета; д) воздух.

49. Ножницы — резать; орнамент — ...

а) вышивать; б) украшать; в) создавать; г) рисовать; д) выпиливать.

50. Автомобиль — мотор; яхта — ...

а) борт; б) киль; в) корма; г) парус; д) мачта.

51. Роман — пролог; опера — ...

а) афиша; б) программа; в) либретто; г) увертюра; д) ария.

52. Ель — дуб; стол — ...

а) мебель; б) шкаф; в) скатерть; г) гардероб; д) гарнитур.

53. Язык — горький; глаз — ...

а) зрение; б) красный; в) очки; г) свет; д) зоркий.

54. Пища — соль; лекция — ...

а) скука; б) конспект; в) юмор; г) беседа; д) язык.

55. Год — весна; жизнь — ...

а) радость; б) старость; в) рождение; г) юность; д) учеба.

56. Решение — боль; превышение скорости — ...

а) расстояние; б) протокол; в) арест; г) авария; д) сопротивление воздуха.

57. Наука — математика; издание — ...

а) типография; б) рассказ; в) журнал; г) газета «Вести»; д) редакция.

58. Горы — перевал; река — ...

а) лодка; б) мост; в) брод; г) паром; д) берег.

59. Кожа — осязание; глаз — ...

а) освещение; б) зрение; в) наблюдение; г) взгляд; д) смущение.

60. Грусть — настроение; гнев — ...

а) печаль; б) ярость; в) страх; г) аффект; д) прощение.

Описание заданий раздела 4 и образцы решений

В задания этого раздела включено всего по два слова, объединенных по смыслу. Необходимо объяснить этот смысл одним, максимум двумя словами, которые и станут ответом. Его необходимо внести рядом с номером задания.

Образец

1. Пшеница, овес — ...

Ответ — «зерновые», так как он достоверно передает общее значение обоих слов, объединяя их по смыслу.

Раздел 4. Задания 61-76

61. Яблоко, земляника — ...

62. Сигарета, кофе — ...

63. Часы, термометр — ...

64. Нос, глаза — ...

65. Эхо, зеркало — ...

66. Картина, басня — ...

- 67. Громко, тихо — ...
- 68. Семя, яйцо —... .
- 69. Герб, флаг —...
- 70. Кит, щука — ...
- 71. Голод, жажда — ...
- 72. Муравей, осина — ...
- 73. Нож, проволока —...
- 74. Наверху, внизу —...
- 75. Благословение, проклятие —...
- 76. Похвала, наказание — ...

Описание заданий раздела 5 и образцы решений

В данном разделе предложены несложные задачи, по сути являющиеся не столько арифметическими, сколько практическими, поэтому, решая их, нужно внимательно относиться к практическому смыслу ответов.

Образец

1. Книга стоит 25 монет. Сколько стоят 3 книги?

Ответ — 75 (монет), так как здесь действительно необходимо умножить 25 на 3, Правильная запись ответа: 75.

Раздел 5. Задания 77-96

- 77. У мальчика было 100 монет, из них он истратил 15. Сколько монет у него осталось?
- 78. Сколько километров проедет автомобиль за 9 часов, если его скорость составляет 70 км/ч?
- 79. Фрукты в 15 ящиках весят 280 кг, а каждый пустой ящик весит 3 кг. Каков чистый вес фруктов?
- 80. Траншею 6 человек выкопают за 72 часа. За сколько часов выкопают такую же траншею 18 человек?
- 81. Упаковка из трех шариковых ручек стоит 5 монет. Сколько шариковых ручек можно приобрести на 60 монет?
- 82. Человек пробегает 1,5 м за четверть секунды. Какое расстояние он пробежит за 10 секунд?
- 83. Дерево находится в 20 м севернее дома, а дом расположен в 15 м севернее пруда. Каково расстояние от дерева до пруда?
- 84. Кусок материи длиной 3,5 м стоит 70 монет. Сколько стоит 2,5 м такой же материи?

- 85. Рабочие выполняют задание вчетвером за 90 дней. Сколько нужно рабочих для выполнения такого же задания за полдня?
- 86. Проволока длиной 48 см при нагревании увеличивается до 56 см. Какова будет длина 72-сантиметровой проволоки при ее нагревании?
- 87. В мастерской за 8 часов делают 280 стульев. Сколько стульев будет изготовлено в этой мастерской за полтора часа?
- 88. Сплав состоит из двух частей серебра и трех частей олова. Сколько граммов олова потребуется для получения 15 г сплава?
- 89. Один человек зарабатывает в день 3 сотни монет, а другой — 5 сотен. Вместе они зарабатывают 120 сотен монет за полмесяца. Сколько сотен монет зарабатывает за это время первый человек?
- 90. За одно и то же время первый ткацкий цех выпускает 60 м материи, а второй — 40 м. Сколько материи изготовит второй цех к тому времени, когда первый уже выпустит 90 м материи?
- 91. Покупатель отдал восьмую часть своих денег за почтовые марки и еще в три раза больше денег за бумагу, после чего у него осталось 8 монет. Сколько монет у покупателя было изначально?
- 92. В два ящика упаковано 43 предмета. В первый ящик вошло на 9 предметов больше, чем во второй. Сколько предметов находится в первом ящике?
- 93. Кусок материи длиной 60 м разрезали на две части так, что одна из них составляет две трети другой. Какова длина большего куска материи?
- 94. Предприятие отправило три четверти своей продукции на экспорт, а пятую часть продукции реализовало своим рабочим. Какой процент продукции остался на складе предприятия?
- 95. Сок, заполняющий $\frac{6}{7}$ объема емкости, стоит 72 сотни монет. Сколько сотен монет стоит $\frac{1}{2}$ объема той же самой емкости?
- 96. В одной семье у каждой дочери равное число братьев и сестер, а у каждого сына сестер в два раза больше, чем братьев. Сколько в семье дочерей?

Описание заданий раздела 6 и образцы решений

В этом разделе каждое из предложенных заданий представлено рядом чисел, размещенных в определенной связи между собой. Нужно

продолжить числовой ряд на основе обнаруженной особенности этой связи.

Образец

1, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14...

Ответ — 16, так как в этом ряду чисел особенностью их связи между собой является устойчивое возрастание каждого последующего числа на 2 единицы.

Раздел 6. Задания 97-116

97. 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24...

98. 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25...

99. 19, 16, 22, 19, 25, 22, 28...

100. 17, 13, 18, 14, 19, 15, 20...

101. 4, 6, 12, 14, 28, 30, 60...

102. 26, 28, 25, 29, 24, 30, 60...

103. 29, 26, 13, 39, 36, 18, 54...

104. 21, 7, 9, 12, 6, 2, 4...

105. 5, 6, 4, 6, 7, 5, 7...

106. 17, 15, 18, 14, 19, 13, 20...

107. 279, 93, 90, 30, 27, 9, 6...

108. 4, 7, 8, 7, 10, 11, 10...

109. 9, 12, 16, 20, 25, 30, 36...

110. 5, 2, 6, 2, 8, 3, 15...

111. 15, 19, 22, 11, 15, 18, 9...

112. 8, 11, 16, 23, 32, 43, 56...

113. 9, 6, 18, 21, 7, 4, 12...

114. 7, 8, 10, 7, 11, 16, 10...

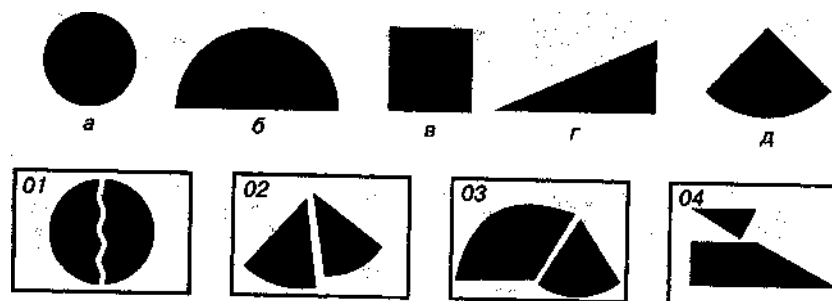
115. 15, 6, 18, 10, 30, 23, 69...

116. 3, 27, 36, 4, 13, 117, 126...

Описание заданий раздела 7 и образцы решений

В каждом из заданий предложена одна фигура, разбитая на несколько составляющих, которые представлены в произвольном порядке. Соедините мысленно элементы, и полученную фигуру отыщите в ряду образцов *а, б, в, г* и *д*.

Образец

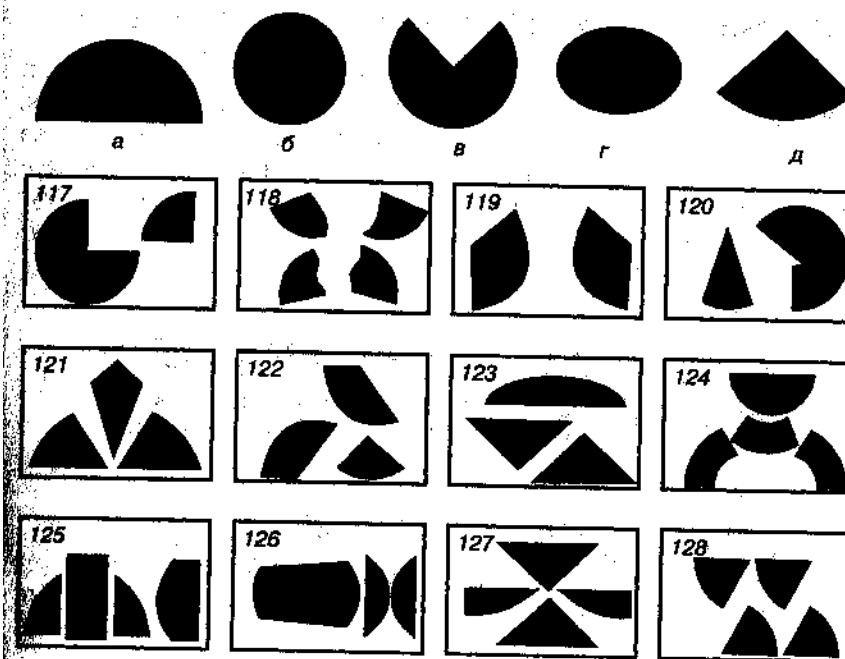


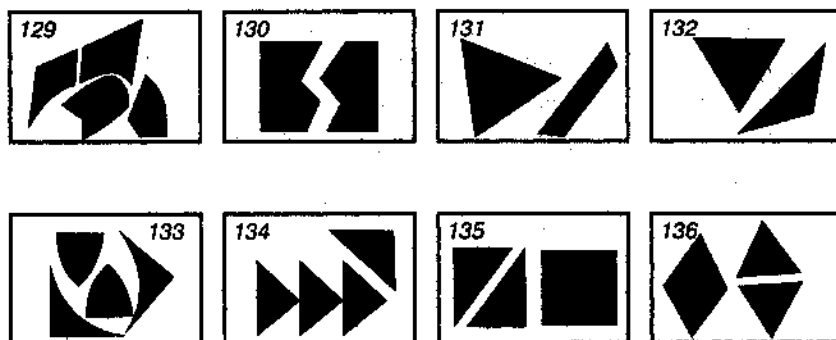
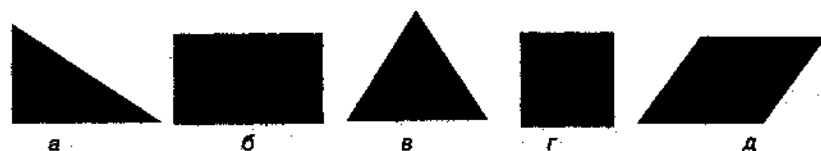
Решение

Соединив части фигур 01, получим фигуру «а», поэтому в листах у ответов в разделе 7 в строке 01 зачеркнута «а», то есть 1а. При соединении частей 02 возникает фигура «д». Соответственно из 03 получаем «б», из 04 — «г».

Правильная запись ответа: 1а.

Раздел 7. Задания 117-136

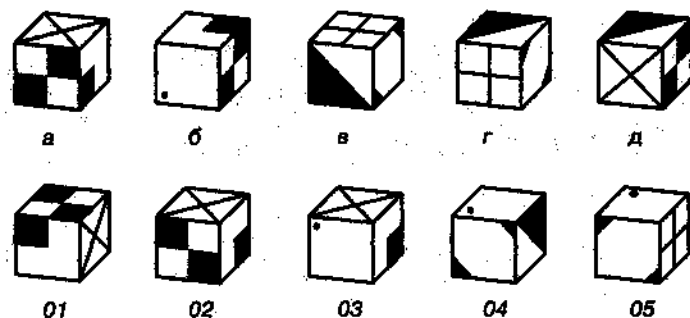




Описание заданий раздела 8 и образцы решений

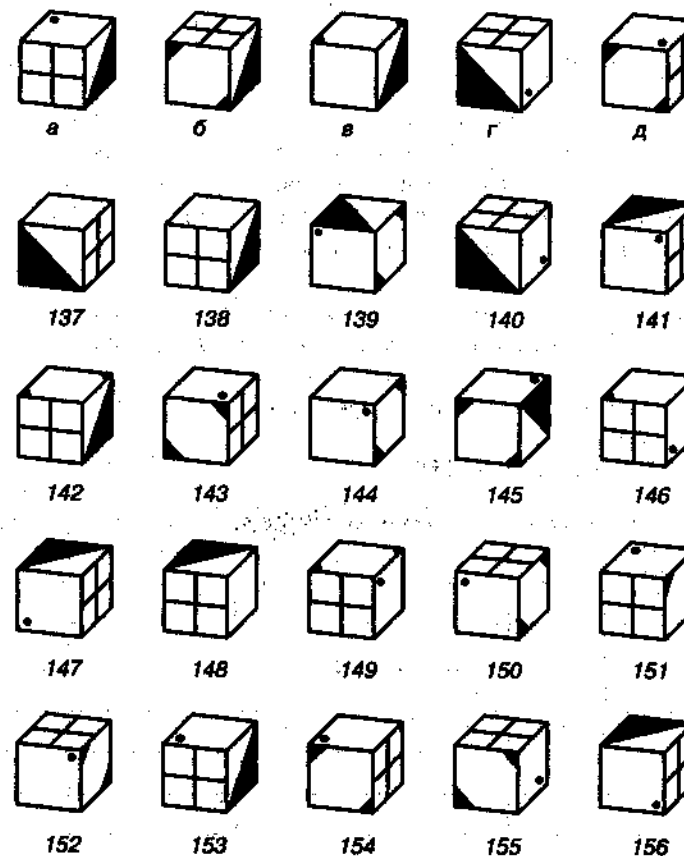
Первый ряд фигур представлен пятью различными кубиками, помеченными буквами «а», «б», «в», «г» и «д». Кубики размещены так, что из шести граней каждого можно увидеть только три. В каждом из последующих рядов предлагается один из этих пяти кубиков, повернутый иначе. Задача — выяснить, какому из пяти кубиков соответствует приведенный в очередном задании. В перевернутых кубиках, разумеется, могут появиться и невидимые ранее значки.

Образец



Кубик 01 является видоизмененным положением кубика «а». Второй кубик 02 соответствует кубику «д», третий (03) — кубику «б», 04 — «в», 05 — «г». Верный ответ — 1а.

Раздел 8. Задания 137-156



Описание заданий раздела 9 и образцы решений

При решении заданий этого раздела сначала необходимо выучить группу слов, после чего будут получены задания, благодаря которым вы узнаете, насколько хорошо запомнили эти слова. Для запоминания предложенных ниже слов дается 3 минуты.

Цветок	Фиалка	Тюльпан	Гвоздика	Лилия	Василек
Инструмент	Молоток	Иголка	Щипцы	Нож	Шило
Птица	Журавль	Чибис	Утка	Аист	Павлин
Произведение искусства	Опера	Стихи	Басня	Роман	Картина
Животное	Заяц	Еж	Дельфин	Хорек	Ягуар

В каждом из заданий дается начальная буква одного из заученных слов. Необходимо вспомнить, что значило слово, начинающееся с этой буквы: цветок, инструмент, птицу, произведение искусства или животное. Не забывайте, что все выученные слова начинаются с разных букв, то есть ни одна из первых букв не дублируется.

Образец

Начальная буква — «Ф». Из группы слов, обозначающих цветок (1), инструмент (2), птицу (3), произведение искусства (4) и животное (5), с буквы «Ф» начинается только слово «фиалка», то есть цветок. Таким образом, в листе ответов необходимо указать цифру 1.

Верная запись ответа — 1-1.

Раздел 9. Задания 157-176

№ задания	Первая буква слова	1. Цветы	2. Инструменты	3. Птицы	4. Произведения искусства	5. Животные
157	Б					
158	Е					
159	Ч					
160	Щ					
161	Я					
162	Ф					
163	Х					
164	У					
165	М					
166	П					
167	Д					
168	А					

Год задания	Первая буква слова	1. Цветы	2. Инструменты	3. Птицы	4. Произведения искусства	5. Животные
169	С					
170	Н					
171	Ш					
172	К					
173	Т					
174	О					
175	Ж					
176	Г					

Ключ к заданиям всех разделов

- 1г, 2в, 3д, 4д, 5в, 6а, 7г, 8г, 9д, 10в, 11б, 12д, 13в, 14а, 15г, 16а, 17в, 18б, 19д, 20г.
- 21д, 22б, 23а, 24г, 25б, 26г, 27в, 28г, 29д, 30г, 31д, 32г, 33а, 34в, 35д, 36в, 37а, 38г, 39б, 40г.
- 41в, 42д, 43б, 44д, 45в, 46г, 47б, 48в, 49б, 50г, 51г, 52б, 53б, 54в, 55г, 56д, 57в, 58в, 59б, 60г.
- 61 — плоды; 62 — наркотические возбуждающие средства; 63 — приборы; 64 — органы чувств; 65 — отражение; 66 — произведение искусства; 67 — сила; 68 — зародыши; 69 — символы; 70 — водные животные; 71 — органические потребности; 72 — живые организмы; 73 — металлические изделия; 74 — положение в пространстве; 75 — пожелания (санкции); 76 — меры воспитания.
- 77 (85), 78 (630), 79 (235), 80 (24), 81 (36), 82 (60), 83 (35), 84 (50), 85 (720), 86 (84), 87 (52,5), 88 (9), 89 (45), 90 (60), 91 (16), 92 (26), 93 (36), 94 (5), 95 (42), 96 (4).
- 97 (27), 98 (26), 99 (25), 100 (16), 101 (62), 102 (31), 103 (51), 104 (7), 105 (8), 106 (12), 107 (2), 108 (13), 109 (42), 110 (9), 111 (13), 112 (71), 113 (15), 114 (17), 115 (63), 116 (14).
- 117б, 118г, 119в, 120в, 121д, 122г, 123д, 124а, 125а, 126б, 127д, 128в, 129д, 130г, 131в, 132а, 133г, 135б, 136в, 134г.
- 137б, 138б, 139в, 140а, 141г, 142а, 143б, 144д, 145в, 146г, 147а, 148б, 149д, 150г, 151в, 152б, 153д, 154а, 155в, 156д.
- 157-4, 158-5, 159-3, 160-2, 161-5, 162-1, 163-5, 164-3, 165-2, 166-3, 167-5, 168-3, 169-4, 170-2, 171-2, 172-4, 173-1, 174-4, 175-3, 176-1.

Совпадение с ключом — 2 балла.

Аналогичное, но неполное значение слова — 1 балл.

Несовпадение с ключом и вообще далекое от смысла слова понятие — 0 баллов.

Обработка результатов ведется по вышеприведенному ключу.

Высокие оценки в комплексе вербальных субтестов, предполагающих раскрытие способности оперировать словами и символами (субтесты 1-5), означают, что у вас преобладает вербальный интеллект, есть общая ориентация на общественные науки и изучение иностранных языков. Высокие оценки в комплексе математических субтестов, предполагающих способности в области практической математики и программирования (субтесты 6 и 7), свидетельствуют о «математической одаренности». Если эта способность дополняется высокой результативностью в третьем комплексе, то, очевидно, верный выбор профессии должен быть из области технических наук с надлежащей практической деятельностью.

Комплекс конструктивных субтестов, предполагающий развитые конструктивные способности теоретического и практического плана (высокие результаты по субтестам 8 и 9), является хорошим основанием не только для естественно-технической, но и общенаучной одаренности. Если же образование продолжено не будет, то начнет преобладать тяга к моделированию на уровне конкретного и наглядного мышления, к явной практической ориентированности интеллекта и развитию ручной умелости и мануальных способностей.

Комплексы планов теоретических и практических способностей — это соответственно 2-4 и 1-3. Полезно сопоставить результативность по этим тестам попарно, чтобы более конкретно высказать резюме о вероятной профессиональной подготовке и успешности в обучении.

В целом, субтесты 1, 2, 3, 4 и 9 дают возможность оценить развитость гуманитарных способностей, субтесты 5, 6, 7 и 8 — естественнонаучных; субтесты 7 и 8 — технических, а субтесты 5 и 6 — математических.

Заключение

Итак, собеседование окончено, начинается следующий этап — ожидание ответа. Как долго придется ждать и какую позицию выбрать: пассивно ждущего, махнувшего рукой или все же активную?

Как правило, на процедуру отбора кандидатов отводится около месяца. Скорее всего, именно столько вам и придется смиренно ждать результата собеседования.

ПРИМЕЧАНИЕ

Если звонка от рекрутера вы так и не дождались, то вполне уместным будет через три-четыре недели после собеседования позвонить и узнать результаты.

Бывают, конечно, ситуации, когда работодатель вынужден закрыть вакансию в кратчайший срок, и тогда с вами могут связаться спустя несколько дней после рассмотрения резюме. Однако если работодатель располагает временем, то он обязательно им воспользуется, чтобы выбрать оптимальный вариант для компании из большего числа соискателей.

Если по каким-либо причинам вы не можете долго ждать ответа, то через несколько дней после интервью можно послать в адрес фирмы, где проходило собеседование, письмо. Оно должно быть лаконичным и содержать слова благодарности за уделенное вам время. Напомните, что вы ждете заключения по результатам собеседования. При этом являться без приглашения, звонить, если вы об этом не договаривались, не следует.

К книге прилагается CD с популярными тестами и опросниками: психологическими, проективными, графологическими и интеллектуальными.