# **2. ОСОЗНАННОСТЬ КАК КЛЮЧ К УСПЕХУ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

**2.1. Понятие и техники развития осознанности**

Осознанность (понимание себя, своего поведения, своей индивидуальности) является отправной точкой в процессе управления карьерой. По мнению Питера Друкера, успех в бизнесе приходит к тем, кто осознает себя: свои сильные стороны, ценности и лучшие способы поведения[[1]](#footnote-1). «Многим, кто ищет работу, это не удается, потому что они мало знают не о рынке труда, а о самих себе», – таково мнение Ричарда Боллса, консультанта по построению карьеры с мировым именем[[2]](#footnote-2). Для движения вперед важно понять, что узнать о себе нужно больше, чем сейчас и, возможно, больше, чем хотелось бы. Совершенных людей нет, но возможность посмотреть в глаза своим несовершенствам является залогом успеха. Для измерения уровня самоосознанности необходимо выполнить практическое задание 1. Ответьте на 30 вопросов, оценив степень согласия с каждым из утверждений по 5-балльной шкале. Оценка, которую необходимо выбрать, обратно пропорциональна степени вашего согласия с утверждениями. Затем необходимо суммировать выбранные оценки. Чем ниже суммарный балл, тем выше уровень вашей самоосознанности. Чем выше полученный вами результат, тем больше усилий вам необходимо приложить для понимания себя. Если полученный результат превышает 90 баллов – то вам обязательно нужно освоить инструменты для развития самоосознанности.

Для того, чтобы понять, кто вы, чего вы на самом деле хотите, можно использовать следующие техники[[3]](#footnote-3).

* Попробовать вернуться в детство и вспомнить – что нравилось больше всего, чем вы любили заниматься и посвящали этому большОе количество времени, не замечая, как оно летит. Что давалось вам легко и приносило удовольствие?
* Еще один полезный способ узнавания своего я – анализ событий жизни и качеств, которые вы проявили. Отметьте на линии жизни важные события, обведите кружком удачи и подберите наиболее точные слова, которые характеризуют ваши действия в дни удач.
* Ричард Боллс предложил интересный способ анализа себя – интервью с самим собой. Возьмите 10 листков бумаги и на каждом напишите: «Кто Я?» Ниже также на каждом листе напишите один ответ на этот вопрос, после пересмотрите свои ответы и допишите – почему вы это написали? Что волнует вас в этой фразе? Затем пересмотрите свои ответы и расположите листы в порядке убывания приоритетов. Каким вы хотите себя видеть, какой должна быть ваша жизнь и работа, чтобы ощущать вдохновение и удовлетворенность?

В работе Ст. Роббинза и Ф Хансейкера изложены следующие техники развития самоосознанности[[4]](#footnote-4).

* Одним из наиболее действенных является способ «Опыт-цель», когда вы анализируете собственный опыт по достижению поставленных целей. Такой анализ, проводимый систематически, сделает возможным понимание своих наиболее ярких способностей, компетенций, нуждающихся в развитии, оценку необходимости в обучении, а также плохие привычки.
* Еще один эффективный способ ‑ ведение дневника, в котором вы записываете ежедневно значимые для вас события, успехи.
* Полезной может быть техника «Пребывание в одиночестве» (при этом не важно, чем вы заняты – прогулкой по лесу, медитацией или просто ничегониделаньем) – важно, чтобы вы были наедине с самим собой, в тишине – внешней и внутренней.
* Хороший способ самопознания ‑ запись фантазий, для того чтобы иметь возможность анализировать их в будущем.
* Для понимания своих самых ценных качеств полезно составить собственный некролог – подумайте, есть ли у вас возможность проявить качества, которые вы в нем описали, в работе?
* Ранжирование ценностей, связанных с работой, по приоритету, позволит понять, какие из ценностей важны для вас (деньги, материальные ценности, финансовая стабильность, социальная защищенность, помощь окружающим людям, самообладание. личностное развитие, ощущение полноты жизни).
* Полезным инструментом самопознания являются опросники, позволяющие получить самооценку проявления тех или иных качеств личности.

**2.2. Типы личности (Дж. Холланд)**

Полезным инструментом самопознания является опросник Дж. Холланда. В соответствии с теорией Джона Холланда[[5]](#footnote-5), каждый человек в выборе профессии ориентируется на свои личностные качества. Наши профессиональные интересы самым тесным образом связаны с характеристиками личности. Чтобы лучше понять собственные наклонности, определить предпочтительные для вас виды профессиональной деятельности необходимо выполнить практическое задание 2 (пожалуйста, не переходите к изучению материала до проведения самодиагностики!). Каждый из нас в большей степени ориентирован либо на работу с информацией, либо на генерирование новых идей, возможно - на людей, либо предметную деятельность. В соответствии с этим Джон Холланд выделил itcnm типов личности: К - конвенциональный, Р - реалистический, И - интеллектуальный, А - артистический, С - социальный, П - предпринимательский. Характеристики типов представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Характеристики типов личности (по Дж. Холланду)

|  |  |
| --- | --- |
| Тип | Характеристики |
| Реалистический | «агрессивное поведение»  Деятельность, требующая мастерства, силы, координации |
| Исследовательский | «Познавательное поведение»  Умственная деятельность, деятельность, направленная на понимание |
| Социальный | «Внутриличностное поведение»  Чувственная и эмоциональная деятельность |
| Конвенциональный (обычный) | «Структурное поведение»  Подчиняет личные потребности другим потребностям |
| Предпринимательский | «Предсказывающее поведение»  Деятельность, связанная с властью, требующая статуса |
| Артистический | «Поведение самовыражения»  Деятельность по самовыражению и индивидуальная деятельность |

Люди *реалистического типа* очень хорошо работают «руками», их деятельность часто связана с необходимостью проявлять силу, ловкость, координацию. Они склонны избегать деятельности, требующей выполнения общественных обязанностей. Такие люди предпочитают работать с инструментами, техникой, животными, часто   на открытом воздухе. Они обладают техническими или спортивными способностями. *Исследовательский (интеллектуальный)* тип людей ориентирован на поиск новых знаний, идей. Такие люди склонны к решению исследовательских задач, либо нацелены на передачу знаний. Они предпочитают исследовать /анализировать физические, биологические или культурные явления. У них выражены научные /математические способности. Они склонны избегать задач или ситуаций, связанных с необходимостью проявлять предприимчивость. *Артистический тип* людей предпочитает нестандартные задачи, такие люди склонны проявлять свои таланты в изменяющихся обстоятельствах и ролях. Предпочитают работать с материальными и нематериальными вещами, создавая из них предметы искусства. Имеют артистические/музыкальные/лингвистические способности. Склонны избегать заурядной или строго спланированной деятельности. *Социальный тип* людей ориентирован на помощь другим, проявление эмпатии. Люди такого типа предпочитают работать с людьми. Любят поучать, развивать, помогать или лечить. Обладают способностями к межличностным отношениям/учебе. Склонны избегать деятельности и ситуаций, связанных с принятием прагматических решений. *Предпринимательский (инициативный*) тип людей нацелен на создание ситуаций, позволяющих им управлять процессами, людьми на основе адекватного восприятия действительности. Такие люди в ходе реализации проекта или при возможности заработать деньги предпочитают оказывать влияние / руководить. Имеют способности к лидерству / убеждению. Они склонны избегать зада и ситуаций, требующих скрупулезной работы или длительной концентрации внимания. Люди *конвенционального* (консервативного, обычного) типа предпочитают деятельность, в которой все структурировано, подчиняется четким правилам и процедурам. Такие люди предпочитают систематизировать /обрабатывать данные в процессе заранее спланированной, структурированной работы. Хорошо выполняют офисную/бухгалтерскую работу. Склонны избегать двусмысленных, творческих, нестандартных задач или ситуаций.

**2.3. Эмоциональный интеллект**

Еще одна наша характеристика, определяющая степень, в которой мы осознаем свои собственные чувства и чувства окружающих и адекватно на них реагируем, - эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект ‑ это способность воспринимать и выражать, понимать и контролировать эмоции в себе и других. Трудно переоценить его значение для успеха человека в современном мире. Отправной точкой эффективного взаимодействия в мире является понимание своих эмоций и умение держать их под контролем, регулировать свое поведение, ориентируясь на эмоции других. Умение не поддаваться побуждению, не идти вслед за своими эмоциями, является очень важным. Очень интересен эксперимент с зефиром, которым угощали четырехлетних малышей. Он ярко показал, насколько важна способность управлять своими эмоциями и сдерживать порывы для успеха в будущем. В 1960-х годах психолог Уолтер Мишель, ставший впоследствии профессором Гарвардского университета, проводил исследование в дошкольном учреждении на территории Стэнфордского университета при участии детей профессорско-преподавательского состава, аспирантов и других служащих университета, причем, согласно программе исследования, предусматривалось наблюдение за поведением детей с момента, когда им исполнилось 4 года, вплоть до окончания средней школы. В чем суть эксперимента? Детям предлагали выбор между одним небольшим вознаграждением, предоставляемым немедленно, и увеличением награды вдвое, если они смогут терпеливо ждать её в течение короткого периода (примерно 15 минут), во время которого экспериментатор покидал комнату, чтобы вернуться после ожидания. В качестве вознаграждения использовался зефир, печенье или сухарик. Некоторые дети были в состоянии подождать те, должно быть, казавшиеся им бесконечностью, пятнадцать — двадцать минут до возвращения экспериментатора. Чтобы стойко перенести внутреннюю борьбу, они закрывали глаза, чтобы не смотреть на сладости и устоять перед соблазном, или опирались головой на руки, разговаривали сами с собой, пели, играли со своими руками и ногами и даже пытались заснуть, некоторые пытались лизнуть зефиринку. Эти отважные дошкольники получили награду в виде двух зефирин. Другие, более импульсивные, хватали одну зефирину, почти всегда через несколько секунд после того, как экспериментатор выходил из комнаты якобы выполнять данное ему «поручение». Возможность понять, во что выльется этот моментальный порыв, представилась только через 12—14 лет, когда эти дети достигли подросткового возраста. Эмоциональные и социальные различия между бывшими дошкольниками, схватившими одну зефирину, и их сверстниками, сумевшими справиться с искушением и отложить (отсрочить) удовольствие, оказались очень значительными. Дети, устоявшие перед соблазном в четыре года, повзрослев, стали в социальном отношении более компетентными, то есть более успешными в личном плане, уверенными в себе и способными лучше справляться с жизненными передрягами. Дети, сумевшие устоять перед соблазном, смело принимали вызов, сталкиваясь с проблемами, и всегда решали их, не сдаваясь даже перед лицом серьезных трудностей; они полагались на собственные силы и были уверены в себе, заслуживали доверия и были надежными; они брали инициативу в свои руки и с головой уходили в работу. А даже больше чем еще через десять лет они по-прежнему сохраняли способность отсрочивать удовольствие, стремясь к достижению своих целей. В отличие от них, примерно у трети тех, кто хватал зефирину, обнаруживалось меньше таких качеств, и вдобавок они имели более тревожный психологический портрет. В юности они, с большей вероятностью избегали социальных контактов, были упрямы и нерешительны, легко теряли душевное равновесие от разочарований, считали себя «плохими» или недостойными, возвращались к менее зрелым формам поведения или становились скованными от стресса, бывали недоверчивыми и обиженными из-за того, что их «обошли», ревнивыми и завистливыми, слишком остро реагировали на раздражение резкими выходками, провоцируя таким образом споры и драки. И в довершение всего в этом возрасте они по-прежнему не могли отсрочить удовольствие. То, что обнаруживается скромными задатками в детстве, в последующей жизни расцветает всевозможными социальными и эмоциональными компетенциями. Способность сдерживать побуждение лежит в основе множества устремлений, начиная с соблюдения диеты и кончая получением ученой степени. Некоторые дети даже в четыре года уже смогли овладеть основами: они сумели понять, что в данной социальной ситуации задержка обернется выгодой, им удалось отвести фокус своего внимания от искушения, находящегося рядом, и отвлечься, сохраняя при этом необходимое упорство в отношении достижения своей главной цели — двух зефирин. Что еще более удивительно, что, когда тестируемых детей снова оценили по окончании средней школы, оказалось, что те, кто терпеливо ждал в четыре года, как учащиеся намного превосходили тех, которые действовали, руководствуясь прихотью. По оценкам их родителей, они были более знающими: лучше умели формулировать свои мысли, рассуждать логически и отзываться на доводы разума, сосредоточиваться, строить планы и неуклонно их придерживаться и выказывали большее стремление учиться. Самое удивительное заключалось в том, что во время тестов академических способностей они получали несравнимо более высокие оценки. Треть детей, в четыре года схвативших зефирину, имели среднюю оценку за речевой тест 524 балла и количественную («математическую») оценку 528 баллов; та треть, которая выжидала дольше всех, имела средние оценки 610 и 652 балла соответственно с разницей в 210 баллов в общем счете. Поведение четырехлетних детей во время теста на откладывание удовольствия является в два раза более мощным прогнозирующим параметром их будущих оценок во время теста академических способностей, чем коэффициент умственного развития в четыре года; коэффициент умственного развития становится более мощным прогнозирующим параметром в отношении результатов теста академических способностей только после того, как дети научатся читать. Это позволяет предположить, что способность откладывать удовольствие вносит большой вклад в интеллектуальный потенциал, независимо от собственно коэффициента умственного развития.

В практическом задании 3 вы сможете оценить уровень своего эмоционального интеллекта. Нужно оценить степень проявления указанных в тесте способностей по пятибалльной шкале, где 1 – означает отсутствие способности, 2 - слабая способность, 3 - средняя способность, 4 - способность выше среднего, 5 - ярко выраженная способность. Вспомните ситуации, в которых вы смогли проявить соответствующие качества. Далее необходимо суммировать результаты по группам : *Шкала самоанализа:* сумма ответов на вопросы 1, 6, 11, 16, 21. *Шкала самоконтроля:* сумма ответов на вопросы 2, 7 ,12, 17, 22. *Шкала самомотивации:* сумма ответов на вопросы 3.8, 13, 18, 23. *Шкала сопереживания:* сумма ответов на вопросы 4, 9, 14, 19, 24. *Шкала социальных навыков*: сумма ответов на вопросы 5, 10, 15, 20, 25. Минимальная оценка, которая у вас может получиться по каждой группе – 5, максимальная – 25. У вас высокий уровень эмоционального интеллекта, еслисумма баллов по каждой шкале от 20 и выше, в целом по всем утверждениям - выше 100. Средний уровень эмоционального интеллекта определяется при сумме от 10 до 20 баллов по каждой шкале (или от 50 до 100 баллов в целом по всем утверждениям). Низкий уровень эмоционального интеллекта фиксируется при сумме ниже 10 баллов по каждой шкале (или от 25 до 50 баллов в целом по всем утверждениям). Если полученная вами оценка не очень высока, не расстраивайтесь. Существуют способы развития эмоционального интеллекта. Можно и нужно научиться лучше понимать себя и окружающих. Узнать больше по этой теме вы можете, прочтя книги Дэниела Гоулмана.

**2.4. Пятифакторная модель личности**

Еще одна важная теоретическая конструкция, позволяющая оценить предрасположенность к определенным видам деятельности - пятифакторная модель личности («большая пятерка» черт характера, необходимых для выживания). Тестирование именно этих характеристик позволяет нам понять, к каким видам работ человек более склонен. Прежде чем переходить к изучению данного материала, выполните практическое задание 4. Вам необходимо оценить, в какой мере каждое из представленных в опроснике утверждений относится к вам по шкале от 1 до 5 (1 – совершенно не относится, 5 – полностью соответствует). Оценивайте себя таким, какой вы есть, а не таким, каким вы хотите быть. Затем суммируйте полученные оценки по следующим группам: экстравертность: сумма результатов по утверждениям 3+7+11; склонность к согласию – сумма ответов на вопросы 1+9+14; добросовестность: сумма ответов на вопросы 4+6+15; нейротизм (низкая эмоциональная устойчивость): сумма ответов на вопросы 2+10+13; открытость для новых идей и опыта (обучаемость) : сумма ответов на вопросы 5+8+12. Что означают эти характеристики? Экстраверты отличаются активностью, напористостью, общительностью. Они легко устанавливают контакты с новыми людьми, не испытывают стресса при взаимодействии с большим количеством незнакомых людей. Интроверты, напротив, спокойны и даже застенчивы, они больше погружены в свой внутренний мир, очень устают от большого скопления людей, молчаливы. Нужно отметить, что чистые типы встречаются не часто. Но для того, чтобы понять, кто вы – просто ответьте себе на вопрос – какие занятия и какой образ жизни позволяет вам зарядить свои батарейки, отдохнуть, восстановить силы? Если отдых для вас – вечеринка в шумной компании, вы, безусловно, экстраверт. Если вы предпочитаете отдыхать в одиночестве или с близкими людьми, вы интроверт. Мы не можем сказать, что быть экстравертом – лучше, чем интровертом. Эти характеристики заложены в нас от рождения. Но мы можем выбрать такую работу, которая, не требуя изменения и перестройки присущих нам черт, позволит получать от нее удовольствие и быть полезным на своем рабочем месте. Мы не имеем оснований говорить о том, что экстраверты работают лучше, чем интроверты. Просто для каждого из них – своя работа. Эмоциональная стабильность/нестабильность или нейротизм характеризует способность человека противостоять стрессу, импульсивность или взвешенность. Люди, отличающиеся эмоциональной стабильностью, обычно спокойны, способны управлять своими чувствами, ставить цели и добиваться их. Люди с низкой эмоциональной устойчивостью более импульсивны, упрямы и при любых обстоятельствах настаивают на своем. Конечно, в работе с клиентами нам нужны люди эмоционально стабильные, способные спокойно воспринимать и наблюдать не всегда взвешенные и разумные поступки. Однако есть виды деятельности, в которых люди, живущие в ритме «качелей», могут демонстрировать более серьезные успехи в отличие от своих более стабильных коллег. Обычно эти виды работ связаны с творчеством, необходимостью решать нестандартные задачи. Уживчивость или склонность к согласию отражает нашу предрасположенность к сотрудничеству, умение выстраивать отношения с коллегами. Есть люди, с которыми легко и приятно работать, есть и другие, которые предпочитают индивидуальные проекты, менее уживчивые и осторожные. Для успеха в современном мире, конечно, нужно обладать хорошими коммуникативными способностями. Но поскольку все люди разные, то для достижения командного успеха, организации более эффективной работы нам нужно учитывать эти характеристики, понимая особенности людей. Открытость опыту или обучаемость является важной характеристикой, отражающей круг интересов человека и его стремление к познанию – интерес к новым идеям, людям, впечатлениям. Открытость новому опыту характерная для людей любознательных, проявляющих интерес к внешнему миру. Люди, которые демонстрируют невысокие показатели по этой характеристике, обычно предпочитают иметь дело со знакомыми явлениями, в незнакомых ситуациях они испытывают дискомфорт. Мы часто слышим/читаем: требуются обучаемые сотрудники. Но согласитесь, не каждый вид работы связан с необходимостью узнавать новое каждый день и повышать уровень своей квалификации. Есть рутинные операции, стабильные производственные процессы, где людям, открытым новому опыту, будет откровенно скучно. И выполнять эту работу хорошо им будет практически невозможно (во всяком случае, не в длительной перспективе). Добросовестность /или ответственность характеризует надежность человека, возможность положиться на него. И конечно, эта характеристика труднее всего тестируется при найме на работу. Только длительное наблюдение за поведением человека, анализ его прошлого опыта и отзывов бывших коллег, позволяет нам делать обоснованные выводы. Такому работнику присущи чувство ответственности, организованность, надежность и упорство. Недобросовестный человек обычно невнимателен к мелочам, равнодушно или неуважительно относится к людям, легко бросает начатые дела. Нужно помнить, что каким бы человеком вы не были – экстравертом или интровертом, стабильным или нестабильным, обучаемым либо плохо обучаемым, склонным, либо несклонным к согласию, необходимость упорной работы, добросовестного отношения к порученному делу, никто не отменял.

**2.5. Когнитивный стиль (MBTI)**

Следующий тест, позволяющий получить достаточно полное представление о своей личности, основанный на типологии Карла Юнга, известен как тест Майерс – Бригт или MBTI. Определить свой тип личности вы сможете, выполнив практическое задание 5.

Четыре шкалы (дескриптора), позволяют определить тип личности.

Первый характеризует ориентацию сознания – внутрь или вовне. Соответственно это интровертированность или экстравертированность человека. Как мы уже говорили, экстраверт направлен во внешний мир, он замечает людей и объекты, но не фокусируется на отношениях и взаимосвязях между ними. Расширение интересов ему дается более легко, чем углубление, в отличие от интроверта, который всегда направлен вглубь и склонен к самокопанию. Экстраверту для понимания чего-либо необходимо взаимодействовать с этим, интроверт стремится сначала понять что-то, и только потом вступать во взаимодействие.

Вторая шкала характеризует способ нашей ориентации в ситуации: на здравый смысл (сенсорное восприятие, S) или интуицию (N)/ Если вы S¸то это означает, что вы внимательны к деталям, подробностям. Доверяете собственным органам чувств и игнорируете образы и идеи, потому что их нельзя потрогать. Все, что происходит здесь и теперь интересно людям, ориентированным на ощущение, главное – практический опыт. Интуиты (N) более внимательны к возможностям, творчеству, имеют более широкий взгляд. Воспринимаюn мир через ассоциации и представления, для них важно понять общую схему, значения и смыслы происходящего. Различия между S и N являются ключевыми, так как способ, с помощью которого люди собирают информацию, лежит в основе взаимоотношений с людьми.

Третья шкала характеризует основу для принятия решений. Люди с высокими показателями T ориентированы на логику и рациональный подход. Они предпочитают объективный анализ ситуации. Стараются руководствоваться объективными критериями, быть логичными, не иметь предубеждений. Справедливость и ясность – вот их девиз. Это люди, верные своим убеждениям. Люди с преобладанием F ориентируются на человеческие ценности, установление близких отношений. Они принимают решения на основе убеждение, симпатий и предпочтений. Всегда стараются поставить себя на место другого человека.

Четвертая шкала описывает способ подготовки решений (рациональность либо иррациональность). Люди J относятся к решающему типу, любят порядок в процессе принятия решения. Они склонны выносить суждения. Стремятся жить распланированно, упорядоченно, имеют потребность в высоком уровне контроля над собственной жизнью. Любят определенность, ориентированы на результат. Предпочитают принять решение, и выполнить его. Склонны оценивать и критиковать. Им свойственная решительность, умение принимать решение без особых волнений. Планируют и действую согласно плану. Люди P это воспринимающий тип. Они предпочитают жить гибко, спонтанно, всегда находятся в процессе сбора информации, и готовы изменить свои взгляды. Им интереснее скорее понимать жизнь, чем ее контролировать. Ориентированы скорее на процесс, чем результат. Они гибки и непредсказуемы, принимать решения и следовать им чрезвычайно трудно для людей такого типа, часто окружающие не понимают, каких взглядов они придерживаются. Они предпочитают занимать выжидательную позицию и склонны откладывать принятие решений.

Краткое описание типов приведено в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Краткое описание типов (методика MBTI)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ESFP | Общительный, обладающий чувством юмора, спонтанный, щедрый | Живем ведь только раз |
| ISFP | Страстный, чувствительный, непритязательный, артистичный | Все видит, ни во что не вмешивается |
| ESTP | Общительный, живущий настоящим моментом, чуждый условностям, спонтанный | Реалисты до мозга костей |
| ISTP | Наблюдательный, спокойный, скромный, практичный | Легкие на подъем |
| ESFJ | Добрый, общительный, жаждущий признания | Повелители мира |
| ISFJ | Лояльный, дружелюбный, готовый на жертвы | Высокое чувство долга |
| ESTJ | Реалист, логик, аналитик, решительный, имеет склонность к бизнесу, с организаторскими способностями | Хозяева жизни |
| ISTJ | Скептически настроенный, критичный, независимый, решительный, порой упрямый | Делать то, что должно быть сделано |
| ENFJ | Харизматичный, сострадающий, обладающий даром убеждения | Сладкоречивый увещеватель |
| INFJ | Добрый, сострадательный, упрямый, погруженный в свои переживания, склонный к размышлениям | Вдохновляющий окружающих |
| ENFP | Ориентированный на окружающих, обладающий творческим потенциалом, оптимист | Да здравствует жизнь |
| INFP | Замкнутый, обладающий творческим потенциалом, идеалистичный | Благородные служители обществу |
| ENTJ | Общительный, мечтательный, любящий спорить, часто – прирожденный лидер, не терпящий непрофессионализма | Вожди по натуре |
| INTJ | Скептически настроенный, критичный, независимый, решительный, упрямый | Все можно улучшить |
| ENTP | Новатор, индивидуалист, изменчивый | Одно увлекательное дело за другим |
| INTP | Осмотрительный, настроенный на решение проблем, придерживающийся принципов | Любовь к решению проблем |

Составлено по : Шалаева Т.И. Использование типологического опросника Маейрс-Бригс в практике работников службы занятости: Методическое пособие. - Саратов: ПМУЦ, 2002. - 49 с. URL: <http://window.edu.ru/resource/288/50288>

Опросник MBTI часто используется в консультировании по проблемам карьеры и профориентации. Он помогает направить человека в выборе образования, профессии, рабочего места. Кроме того, он позволяет принимать во внимание и сопоставлять возможности, которые дает работа для использования присущих человеку характерных особенностей личности с точки зрения способов восприятия и оценки информации с теми требованиями, которые предъявляет работа. MBTI может быть полезен при подготовке к переговорам, для понимания особенностей людей и подбора ключа к ним, выбора аргументов, которые могут быть услышаны. Велико значение теста и для выстраивания оптимальных отношений с коллегами. Для руководителя понимание особенностей подчиненных означает возможность более эффективного распределения заданий.

1. Друкер П. Как научиться управлять своей карьерой. URL: <https://hbr-russia.ru/150ideas/personal_plan/812305/> (дата обращения 28.09.2019) [↑](#footnote-ref-1)
2. Боллс Р. Какого цвета ваш парашют? Москва: Манн, Иванов и Фарбер, 2010. 420 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Остервальдер А. Кларк Том, Пинье Ив Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры. 3-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – С. 82. [↑](#footnote-ref-3)
4. Роббинз Ст., Хансейкер Ф. Тренинг делового общения для менеджеров. Руководство по управлению кадрами: Пер. с англ. – Москва : ООО ИД Вильямс, 2007. С. 37-40. [↑](#footnote-ref-4)
5. Остервальдер А. Кларк Том, Пинье Ив С. 85. [↑](#footnote-ref-5)