

Опросник Майерса-Бригса

Инструкция

Ниже приведены 70 утверждений, отражающих различные (иногда совершенно противоположные) личностные особенности. Оцените степень соответствия Вам предлагаемых утверждений и выберите одну из двух альтернатив (а или б) в каждом случае. Будьте максимально честны сами с собой, т.к. от этого зависит точность результатов, которые Вы получите. Помните, плохих или хороших ответов здесь не существует, есть ответы соответствующие Вашей личности и несоответствующие.

Свои ответы вносите в бланк ответов, представленный ниже. Это облегчит Вам процедуру обработки результатов. Поставьте птичку (или любой другой знак) в клетке «а» или «б» напротив соответствующего номера вопроса.

Текст опросника Майерс-Бриггс:

1. В компании (на вечеринке) Вы:
 - а) Общаетесь со многими, включая и незнакомцев;*
 - б) Общаетесь с немногими - Вашими знакомыми.*

2. Вы человек скорее:
 - а) Реалистичный, чем склонный теоретизировать;*
 - б) Склонный теоретизировать, чем реалистичный.*

3. Как по-Вашему, что хуже;
 - а) «витать в облаках»;*
 - б) придерживаться «проторенной дорожки».*

4. Вы более подвержены влиянию:
 - а) принципов, законов;*
 - б) эмоций, чувств.*

5. Вы более склонны:
 - а) убеждать;*
 - б) затрагивать чувства.*

6. Вы предпочитаете работать:
 - а) выполняя все точно в срок;*
 - б) не связывая себя определенными сроками.*

7. Вы склонны делать выбор:
 - а) довольно осторожно;*
 - б) внезапно, импульсивно.*

8. В компании (на вечеринке) Вы:
 - а) остаетесь допоздна, не чувствуя усталости;*
 - б) быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти.*

9. Вас более привлекают:
 - а) здравомыслящие люди;*
 - б) люди с богатым воображением.*

10. Вам интереснее:

- а) то, что происходит в действительности;*
- б) те события, которые могут произойти.*

11. Оценивая поступки людей, Вы больше учитываете:

- а) требования закона, чем обстоятельства;*
- б) обстоятельства, чем требования закона.*

12. Обращаясь к другим, Вы склонны:

- а) соблюдать формальности, этикет;*
- б) проявлять личные, индивидуальные качества.*

13. Вы человек скорее:

- а) точный, пунктуальный;*
- б) неторопливый, медлительный.*

14. Вас больше беспокоит необходимость:

- а) оставлять дела незаконченными;*
- б) непременно доводить дела до конца.*

15. В кругу знакомых Вы, как правило:

- а) в курсе происходящих там событий;*
- б) узнаете о новостях с опозданием.*

16. Повседневные дела Вам нравится делать:

- а) общепринятым способом;*
- б) своим оригинальным способом.*

17. Вы предпочитаете таких писателей, которые:

- а) выражаются буквально, напрямую;*
- б) пользуются аналогиями, иносказаниями.*

18. Что Вас больше привлекает:

- а) стройность мысли;*
- б) гармония человеческих отношений.*

19. Вы чувствуете себя увереннее:

- а) в логических умозаключениях;*
- б) в практических оценках ситуаций.*

20. Вы предпочитаете, когда дела:

- а) решены и устроены;*
- б) не решены и пока не улажены.*

21. Как по-Вашему, Вы человек скорее:

- а) серьезный, определенный;*
- б) беззаботный, беспечный.*

22. При телефонных разговорах Вы:

- а) заранее не продумываете все, что нужно сказать;*
- б) мысленно «репетируете» то, что будет сказано.*

23. Как Вы считаете, факты:

- а) важны сами по себе;*
- б) есть проявления общих закономерностей.*

24. Фантазёры, мечтатели обычно:

- а) раздражают Вас;*
- б) довольно симпатичны Вам.*

25. Вы чаще действуете как человек:

- а) хладнокровный;*
- б) вспыльчивый, горячий.*

26. Как по-Вашему, хуже быть:

- а) несправедливым;*
- б) беспощадным.*

27. Обычно Вы предпочитаете действовать:

- а) тщательно, оценив все возможности;*
- б) полагаясь на волю случая.*

28. Вам приятнее:

- а) покупать что-либо;*
- б) иметь возможность купить.*

29. В компании Вы, как правило:

- а) первым заводите беседу;*
- б) ждете, когда с Вами заговорят.*

30. Здравый смысл:

- а) редко ошибается;*
- б) часто попадает впросак.*

31. Детям часто не хватает:

- а) практичности;*
- б) воображения.*

32. В принятии решений Вы руководствуетесь скорее:

- а) принятыми нормами;*
- б) своими чувствами, ощущениями.*

33. Вы человек скорее:

- а) твердый, чем мягкий;*
- б) мягкий, чем твердый.*

34. Что, по-Вашему, больше впечатляет:

- а) умение методично организовать;*
- б) умение приспособиться и довольствоваться достигнутым.*

35. Вы больше всего цените:

- а) определенность, законченность;*
- б) открытость, многовариантность.*

36. Новые нестандартные отношения с людьми:

- а) стимулируют, придают Вам энергию;*
- б) утомляют Вас.*

37. Вы чаще действуете как:

- а) человек практического склада;*
- б) человек оригинальный, необычный.*

38. Вы более склонны:

- а) находить пользу в отношениях с людьми;*
- б) понимать мысли и чувства других.*

39. Что приносит Вам больше удовольствия:

- а) тщательное и всестороннее обсуждение спорного вопроса;*
- б) достижение соглашения по поводу спорного вопроса.*

40. Вы руководствуетесь более:

- а) рассудком;*
- б) велениями сердца.*

41. Вам удобнее выполнять работу:

- а) по предварительной договоренности;*
- б) которая подвернулась случайно.*

42. Вы обычно полагаетесь:

- а) на организованность, порядок;*
- б) случайность, неожиданность.*

43. Вы предпочитаете иметь:

- а) много друзей на непродолжительный срок;*
- б) несколько старых друзей.*

44. Вы руководствуетесь в большей степени:

- а) фактами, обстоятельствами;*
- б) общими положениями, принципами.*

45. Вас больше интересуют:

- а) производство и сбыт продукции;*
- б) проектирование и исследования.*

46. Что Вы скорее сочтете за комплимент:

- а) «вот очень логичный человек»;*
- б) «вот тонко чувствующий человек».*

47. Вы более цените в себе:

- а) невозмутимость;*
- б) увлеченность.*

48. Вы предпочитаете высказывать:

- а) окончательные и определенные утверждения;*
- б) предварительные и неопределённые утверждения.*

49. Вы лучше чувствуете себя:

- а) после принятия решений;*
- б) до принятия решений.*

50. Общаясь с незнакомым, Вы:

- а) легко завязываете продолжительные беседы;*
- б) не всегда находите общие темы в беседе;*

51. Вы больше доверяете:

- а) своему опыту;*
- б) своим предчувствиям.*

52. Вы чувствуете себя человеком:

- а) более практичным, чем изобретательным;*
- б) более изобретательным, чем практичным.*

53. Кто заслуживает большего одобрения:

- а) рассудительный, здравомыслящий человек;*
- б) человек, сильно переживающий.*

54. Вы более склонны:

- а) быть прямым и беспристрастным;*
- б) сочувствовать людям.*

55. Что, по-Вашему, предпочтительней:

- а) удостовериться, что все подготовлено и улажено;*
- б) предоставить событиям идти своим чередом.*

56. Отношения между людьми должны строиться:

- а) на предварительной договоренности;*
- б) в зависимости от обстоятельств.*

57. Когда звонит телефон, Вы:

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

58. Что Вы цените в себе больше:

- а) развитое чувство реальности;*
- б) пылкое воображение.*

59. Вы больше придаете значение:

- а) тому, что сказано;*
- б) тому, как сказано.*

60. Что выглядит большим заблуждением:

- а) излишняя пылкость, горячность;*
- б) чрезмерная объективность, беспристрастность.*

61. Вы в основном считаете себя:

- а) трезвым и практичным;*
- б) сердечным и отзывчивым.*

62. Какие ситуации привлекают Вас больше:
а) регламентированные и упорядоченные;
б) неупорядоченные и нерегламентированные.
63. Вы человек скорее:
а) педантичный, чем капризный;
б) капризный, чем педантичный.
64. Вы чаще склонны:
а) быть открытым, доступным людям;
б) быть сдержанным, скрытым.
65. В литературных произведениях Вы предпочитаете:
а) буквальность, конкретность;
б) образность, переносный смысл.
66. Что для Вас труднее:
а) находить общий язык с другими;
б) использовать других в своих интересах.
67. Чего бы Вы себе больше пожелали:
а) ясности размышлений;
б) умения сочувствовать.
68. Что хуже:
а) быть неразборчивым, неприхотливым;
б) быть излишне привередливым.
69. Вы предпочитаете:
а) запланированные события;
б) незапланированные события.
70. Вы склонны поступать скорее:
а) обдуманно, чем импульсивно;
б) импульсивно, чем обдуманно.

АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ДАННЫХ

1. Суммируйте количество ответов по вариантам «а» и «б» по всем вертикальным столбцам регистрационного листа. Суммы запишите внизу (в ячейке «Z»).

2. Для первой шкалы (E-I) обработка данных на этом заканчивается, поэтому полученные суммы «а» и «б» можно благополучно перенести в строку ниже, обозначенную буквами E-I. Суммы «а» и «б» по столбцам II — III, IV—V и VI — VII складываются попарно. Суммы записываются в ячейки внизу регистрационного листа с аббревиатурами S-N, T-F, J-P.

3. Обведите те буквы (E или I; S или N; T или F; J или P), которым соответствует большее число набранных баллов. Если баллы в столбцах «а» и «б» одинаковы – обведите обе буквы.

4. В итоге вы получите четыре буквы, которые позволяют определить вашу принадлежность к одному из четырех типов организационного менталитета и организационного поведения. Для этого комбинируйте обведенные буквы друг с другом пока не получите одно из следующих буквенных сочетаний: NT (стратег), NF (коммуникатор), SP (пожарник), SJ (стабилизатор).

Если Вы обвели более четырех букв, то можете получить два или три буквенных сочетания. Это означает, что для Вас характерно несколько типов организационного менталитета и поведения.

Познакомьтесь с особенностями Вашего типа, представленными в таблице ниже.

ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕНТАЛИТЕТА И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Стратег
Коммуникатор
Пожарник
Стабилизатор

«СТРАТЕГ»

Ценности: интеллект, целеполагание, достижение, компетентность.

Руководители-«стратеги» мыслят глобально, крупными блоками, в терминах стратегических целей и планов. Обычно ставят перед собой и организацией масштабные цели (глобальные бизнес-проекты). Прекрасно ориентируются в рыночной ситуации. Рациональны, системны. Разработку деталей делегируют специалистам. Мало занимаются отношениями людей в организации, их интересами, чувствами (а если и занимаются, то в терминах «человеческого фактора»). В организации часто выступают инициаторами внедрения разного рода «научных систем» управления, контроля качества, мотивации персонала и пр. С уважением относятся к экспертам-консультантам, нередко «очаровываются» ими.

Для сотрудника «Стратега» характерна ориентация на будущее. Ему свойственно заниматься анализом проблем и планированием, прогнозированием и разработкой перспектив развития организации. Чувствительность к интеллектуальному потенциалу людей, свойственная «Стратегам», способствует тому, что в организации они становятся своего рода «генераторами идей».

Рутинная работа «Стратегов» тяготит. Мелкие детали мало их интересуют, и доведение проектов они обычно поручают своим подчиненным, оставляя за собой контрольные функции. Эмоции «Стратегов», как правило, маловыразительны и со стороны они могут казаться черствыми и отстраненными. Они очень критичны как к своим, так и к чужим недостаткам. Занимаясь стратегическим планированием и исследованиями, «Стратеги» высоко ценят компетенцию. Если они убеждаются в чьей-либо компетенции, то им не нужны никакие дипломы, и наоборот, если они убеждаются в недостаточной компетенции того или иного сотрудника, никакие дипломы здесь не помогут. В Америке «Стратеги» составляют 12% населения.

- Положительные* *качества:*
- умение рассуждать логически, проводить всесторонний анализ ситуации;
 - способность четко и ясно излагать свои мысли;
 - способность быть своего рода «генераторами идей», высоко ценить компетентность и профессионализм сотрудников организации.

- Негативные* *качества:*
- жесткость;
 - узость взглядов по отношению к выполнению правил и инструкций.

Представители этого типа: Робеспьер, Бальзак, Дон Кихот, Джек Лондон.

«КОММУНИКАТОР»

Ценности: отношения, чувства, самореализация, творчество, личность, эстетика.

Руководитель-«коммуникатор» решает организационные и бизнес задачи за счёт управления людьми, выстраивания отношений с ними. Всегда принимает во внимание интересы людей и их чувства. В организациях «коммуникатора-гуманиста» много занимаются корпоративным духом, созданием команды, карьерным ростом сотрудников. Могут создавать должности под человека. «Коммуникатор-диктатор» управляет на основе жестких отношений, использует принцип «разделяй и властвуй», опирается на «верных людей» и пр.

Фиксация внимания руководителя-«коммуникатора» на людях и отношениях в организации может приводить к потере стратегического видения, плохой организации бизнес-процессов. Нередко при принятии решений отдают предпочтение отношениям даже в ущерб бизнесу. Однако, сотрудники от руководителя «Коммуникатора» сами не уходят (настолько благоприятна психологическая атмосфера в коллективе, которым он управляет), их только увольняют

Сотрудники «Коммуникаторы» являются своего рода «катализаторами групповой активности», доминирующие ориентации которых — человеческие отношения, реализация самих себя и содействие в самоактуализации окружающих. Высокая способность к налаживанию сотрудничества, культурных межличностных взаимоотношений, которыми обладают «Коммуникаторы», часто приводит к тому, что у них не остается времени на решение своих жизненных проблем. Представители этого типа часто выступают связующими звеньями между «Стратегами» и «Стабилизаторами», каждый из которых считает их своими сторонниками.

Организационные решения «Коммуникаторов» чаще всего подвержены влиянию симпатий и антипатий, в результате чего они нередко попадают в сложные ситуации между двумя противостоящими группировками (NT и SJ) вне зависимости от того, какая из этих группировок оказывается на Олимпе. «Коммуникатор» стремится избежать дискомфортных отношений и в итоге запутывается в противоречиях. По данным Кейрси, «Коммуникаторы» составляют, как и «Стратеги», 12% населения.

- Положительные* *качества:*
- умение налаживать сотрудничество, культурные межличностные

взаимоотношения;

- готовность оказывать помощь окружающим.

Негативные

- подверженность влиянию симпатий и антипатий;
- чрезмерно личный подход при выработке организационных решений.

Представители этого типа: Есенин, Гексли, Достоевский, Гамлет.

«ПОЖАРНИК»

Ценности: интерес, риск, решение проблем, конкретность, изменения, динамичность, развитие, инновации.

Руководители этого типа в стабильной среде «загнивают». Напротив, проблемы, форс-мажор – это их стихия. Они в курсе всего, знают, «где что лежит» и что делается в их организации. Удовлетворение от удачно найденного выхода из трудной ситуации – большая моральная награда для «пожарника». Нередко люди такого типа создают бизнес в необычных областях (например, экстремальный туризм), или с возможностью смены предмета деятельности (сегодня фирма может заниматься компьютерами, завтра – продуктами питания) и пр. Они являются спонтанными противниками точки зрения, что «лучшее – враг хорошего» – могут начать реорганизацию в компании без видимых на то бизнес оснований, только чтобы «не стоять на месте», чтобы «двигаться вперед».

Сотрудник «Пожарник» — это реалист, практик, доверяющий опыту. Хорошо чувствует настоящее, окружающую среду, нарастающее напряжение в отношениях. Обладает посредническим талантом, способен тактично вмешиваться в конфликтные ситуации и предупреждать их.

Стремление к свободе — жизненное кредо «Пожарника». Они любят действие, получают удовольствие от самого процесса деятельности. Питают определенную неприязнь к высоким теориям и абстрактным рассуждениям, считая их проявлениями схоластики. Не любят связываться с планами и обязательствами, нередко нарушая нормы регламентации и сроки выполнения заданий. Тем самым «Пожарники» порождают определенное недовольство со стороны представителей типа «Стабилизатор». Однако в обсуждении насущных проблем организации принимают активное участие, докапываются до самых слабых мест, предлагая идеи и способы устранения недостатков, пути рационального изменения организации.

В личной жизни «Пожарники» живут «здесь и сейчас», не особенно ориентируясь на конечный результат. Род занятий «Пожарников» нередко связан с определенным риском. Это может быть вождение гоночного автомобиля, реактивного самолета, монтаж высоковольтных электрических линий, виртуозное исполнение различных трюков (каскадеры) и т.п. Согласно Д. Кейрси, среди населения США «Пожарники», так же как и «Стабилизаторы», составляют 38%.

Положительные

- практичность и находчивость;

- способность к принятию рациональных решений в сложной обстановке, в кризисных ситуациях.

Негативные

качества:

- неприязнь к высоким теориям и абстрактным рассуждениям;
- нежелание связывать себя обязательствами, конкретными сроками выполнения заданий.

Представители этого типа: Дюма, Жан Габен, Наполеон, Г. Жуков.

«СТАБИЛИЗАТОР»

Ценности: ясность, четкость, упорядоченность, стабильность.

Руководитель-«стабилизатор» прекрасно чувствует себя в стабильной бизнес и организационной среде. Стремится к тому, чтобы все процессы были прописаны в форме четких, разработанных до мелочей процедур, была четкая система соподчинения, каждый сотрудник работал в рамках своей компетенции и т.п. В организации «стабилизатора», как правило, прекрасно организовано движение информации, отчетность, документооборот.

Нестабильность, ситуации форс-мажора некомфортны для «стабилизатора». Его реакция на такие обстоятельства – попытка восстановить стабильность системы путем «переписывания» процедур, что нередко ведет к потере времени. Бизнес и организационные решения часто принимаются в пользу стабильности, даже в ущерб прибыльности.

Сотрудники «стабилизаторы» - хорошие организаторы, обладают высоким чувством ответственности, поддерживают иерархические отношения в организации, где им приходится работать. В действиях решительны и последовательны, во всем любят порядок. Питают слабость к составлению инструкции, наставлений, регламентов, расписаний и правил, строго контролируют точность их выполнения. «Стабилизаторы» незаменимы в работе, требующей высокой точности и сосредоточенности. Могут одинаково успешно работать и в роли руководителя, и в роли подчиненного. В Эзоповой басне о Стрекозе и Муравье Муравей принадлежит к этому типу.

«Стабилизаторы» составляют примерно 38% населения США.

Положительные

качества:

- высокое чувство долга и ответственности перед организацией
- решительность и настойчивость в выполнении намеченных планов.

Негативные

качества:

- жесткость;
- узость взглядов в отношении инструкций и правил (излишний педантизм);
- некоторая ригидность в отношении к изменениям организации;
- снижение активности в условиях дефицита информации.

Представители этого типа — Драйзер, М. Горький, Гюго, Штирлиц.

В крупных государственных организациях в советское время до 70-80% руководителей высшего и среднего звена являлись людьми, относящимися к типу **SJ** (Стабилизатор), в то время как **NF** (Коммуникатор) в этих организациях были считанные единицы. В лучшем случае они вытеснялись в профком, партбюро или совет трудовых коллективов (СТК), с их ориентацией на человеческие отношения, на заботы людей. Таким образом, в государственных организациях чаще всего оказывались люди, наиболее склонные к регламентациям, наставлениям и правилам, то есть люди, противостоящие изменениям организации.

На Западе до 2/3 руководителей высшего и среднего звена — люди **NT** (Стратеги) и **NF** (Коммуникаторы). В условиях серьезной конкуренции это вполне оправданно и диктуется соображениями выживаемости: **«Не выживает тот, кто не меняется, и кто не видит изменений».**

**Подготовлено Мариной Барановской на основе материалов книги:
Психологические портреты персонала: типология и диагностика / Под ред.
Ю.П.Платонова. – СПб.:Речь, 2003.**