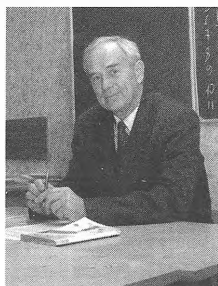


Методы изучения личности



З. И. ГОРНАКОВ

доцент кафедры экономики и организации машиностроительного производства Белорусского национального технического университета, кандидат экономических наук

ПРИНЦИПЫ ИЗУЧЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Чтобы успешно общаться и строить свою карьеру, необходимы два умения:

- быть самим собой;
- быть другим.

Умение быть самим собой — одно из самых ценных для человека. Оно означает:

- хорошее знание себя, своих достоинств и недостатков;
- правильное восприятие себя и своих возможностей;
- воспитание себя (избавление от всего, что мешает жить, в том числе от различных комплексов, и культивирование в себе того, что делает человека самодостаточным: гордости за достигнутые успехи, упорства в продвижении к поставленной цели и т.д.).

Люди, которые ведут себя естественно, демонстрируют свои лучшие качества, составляющие их истинную суть, всегда производят благоприятное впечатление.

ДЕЛОВАЯ БЕСЕДА ПРЕСЛЕДУЕТ ОПРЕДЕЛЕННУЮ ЦЕЛЬ И КОНКРЕТНЫЕ ЗАДАЧИ, ТРЕБУЮЩИЕ СВОЕГО РЕШЕНИЯ, ПОЭТОМУ ПРЕКРАТИТЬ БЕСЕДУ, ОСОБЕННО ВО ВРЕМЯ ПЕРЕГОВОРОВ, НЕЛЬЗЯ, ПОКА НЕ ДОСТИГНУТА ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ.

Не менее важно для общения и эффективного руководства людьми *умение быть другим*, т.е. умение:

- разбираться в людях;
- воспринимать их такими, какие они есть;
- адекватно себя вести.

Учиться разбираться в людях — значит развивать в себе внимательность, способность определять темперамент и характер человека, его настроение по одежде, походке, жестам и т.п.

Изучение личности — не самоцель, а средство, обеспечивающее эффективное руководство личностью и формирование ее в нужном направлении.

Основные принципы изучения личности:

1. **Целенаправленность**, т.е. сфокусированность на объекте изучения.

2. **Объективность**, означающая, что к изучаемой личности нельзя подходить предвзято, а следует рассматривать ее такой, какая она есть. Этот принцип требует взаимопровер-

ки данных, полученных различными путями. Всегда необходимо помнить: нет худшей ошибки, чем поспешный необъективный вывод.

3. **Комплексность**, требующая изучения поведения личности в различных ситуациях (на работе, в семье, на отдыхе и т.д.) и сопоставления всех данных о качествах человека, проявляющихся в разных видах деятельности. Важно знать, например, круг общения работника, какова его семья, интересы, как он ведет себя в экстремальных ситуациях и т.д. Чем в больших видах общения с другими людьми наблюдался человек, тем лучше и глубже он будет изучен.

4. **Динамичность**, т.е. изучение личности в ее развитии. Каждое свойство индивида должно оцениваться по степени его выраженности в настоящее время, степени изменения по сравнению с прошлым и степени устойчивости его проявления в усложненных условиях. Кроме того, необходимо прогнозировать тенденции дальнейшего развития личности.

5. **Единство анализа и синтеза**. Каждая личность представляет собой совокупность свойств, качеств. Необходимо изучать отдельные качества личности, при этом помнить об их взаимной связи, единстве.

МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ

Качество изучения личности зависит прежде всего от опыта, наблюдательности, внимательности и способности познающего эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, почувствовать его душевное состояние (т.е. от его эмпатии). Важны и такие факторы, как продолжительность контактов, сложность духовного мира и психологические особенности исследуемого.

Многое зависит и от тщательности подготовки исследователя к встрече с объектом изучения, умения расположить его к себе и выбрать нужный метод изучения.

Методов изучения личности много (см. схему на с. 79). Наиболее часто применяются наблюдение и беседа. Поэтому мы их рассмотрим подробнее, чем остальные.

НАБЛЮДЕНИЕ

Наблюдение — целенаправленное восприятие. С помощью наблюдения можно изучить многие особенности личности, ее психические



действия и поступки в естественном их течении и развитии.

Человек может временно играть несвойственную ему роль, однако в других условиях он обязательно проявит свою истинную сущность. Иногда достаточно проехать с человеком в транспорте или побывать с ним на отдыхе, чтобы он открылся вам совсем с другой стороны, о которой вы даже не подозревали.

Наблюдение бывает **кратковременным** и **длительным**, **выборочным** и **сплошным**, **внешним** и **внутренним** (самонаблюдение), **свободным** (без заранее разработанного плана его проведения) и **стандартизированным** (проводимым по предварительно продуманной программе), **включенным** (когда исследователь выступает в качестве участника наблюдаемого процесса) и **сторонним**.

Каждый из этих видов наблюдения имеет свои особенности и применяется там, где может дать наиболее достоверные результаты. Так, внешнее наблюдение менее субъективно, чем самонаблюдение. Поэтому оно применяется там, где наблюдаемые признаки могут быть оценены извне, а самонаблюдение — когда внешние признаки интересующего явления отсутствуют. Свободное наблюдение проводится тогда, когда невозможно точно определить, что следует наблюдать, и когда признаки изучаемого явления и ход самого наблюдения заранее неизвестны. Стандартизированное же наблюдение проводится в тех случаях, когда имеется полный перечень признаков изучаемого явления. Наконец, включенное наблюдение будет полезным для правильной оценки явления, если исследователь прочувствует его на себе.

При наблюдении исследуют основные элементы структуры личности (направленность, опыт, темперамент, характер и способности), работоспособность, инициативность, творческий подход к делу, объем и качество выполняемых работ, стиль общения и т.д.

При этом стараются выявить прежде всего сильные качества, полезные для деятельности коллектива, на фоне которых будут заметны и недостатки.

Наблюдать нужно так, чтобы не отвлекать работника от дела. Полезно также поинтересоваться, как он сам оценивает свои действия, что удается, что нет и почему.

Наблюдение проводится в естественных для работника условиях, что позволяет получить объективные результаты. Вместе с тем этот метод обладает и **недостатками**:

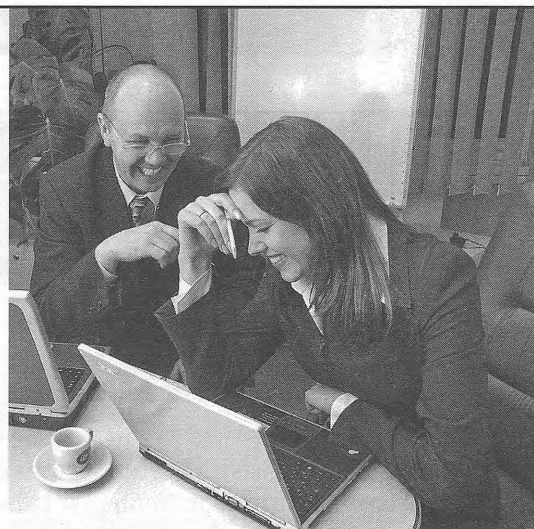
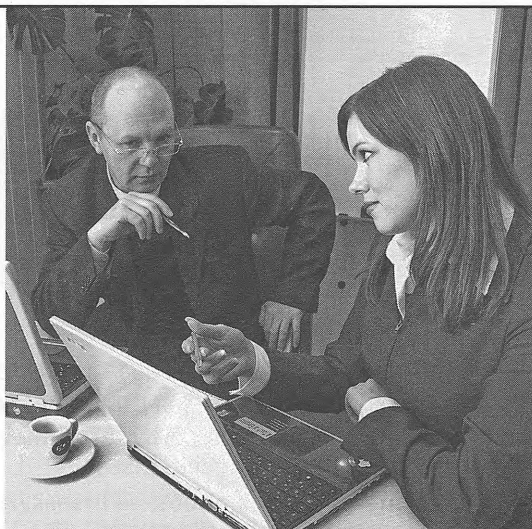
- повторить его в первоначальных условиях сложно (а иногда и невозможно);
- требует значительных затрат времени (наблюдатель вынужден ждать, когда наступит интересующее его явление);
- субъективен из-за стремления работника выглядеть лучше, а также из-за возможного искажения восприятия событий наблюдателем, имеющим свои личностные особенности, интересы и т.д.

БЕСЕДА (СОБЕСЕДОВАНИЕ)

Наблюдение почти всегда дополняется **беседой** — сбором фактов в процессе личного общения.

Беседы бывают **официальными (деловыми)** и **неофициальными**. В официальной беседе выясняются различные обстоятельства деловой жизни и роль в них собеседника, его оценка событий и т.д. Разновидностью деловой беседы является **собеседование («приемное» интервью)**, которое проводит руководитель подразделения или менеджер по персоналу с кандидатом на ту или иную должность.

Неофициальная беседа протекает не в деловой обстановке, а в повседневной жизни: на досуге, в обед и т.д. В дружеской беседе обычно не ставится конкретная цель, поэтому уйти от разговора можно в любой момент под благовидным предлогом. Деловая беседа преследует определенную цель и конкретные задачи, тре-



бующие своего решения, поэтому прекратить беседу, особенно во время переговоров, нельзя, пока не достигнута главная цель.

**Я ГОВОРЮ, ЧТО ДУМАЮ, НО НЕ ВСЕ,
ЧТО ДУМАЮ, — ГОВОРЮ.**

И. КАНТ

Основные требования к деловой беседе:

1. Качественная подготовка и наличие гибкой программы, позволяющей на ходу менять вопросы в зависимости от ответов.

2. Хороший контакт с собеседником, умение расположить его к себе, вызвать чувство доверия. Для этого необходимо выступить в роли изучающего его опыт, стремящегося ему чем-нибудь помочь и т.д. Если человек вас не слушает, необходимо привлечь его внимание, например, проконсультировавшись с ним по какому-либо вопросу.

3. Все вопросы должны вытекать из контекста общения (чтобы беседа не превратилась в устную анкету) и не должны задаваться в подсказывающей и внушающей форме. Спрашивать об одном и том же лучше разными словами, проверяя, как понят тот или иной вопрос.

4. Форма обращения предпочтительно косвенная («Как вы думаете...», «А что, если...»).

5. Больше слушать, не перебивать собеседника, говорить только в паузах, чтобы объем своих высказываний не превышал 40 %.

6. Вести себя сдержанно, даже если партнер проявляет эмоции, показывает характер.

7. Стремиться понять позицию собеседника, его точку зрения и учитывать ее при принятии решения.

8. Не давать ложной информации (даже если это делает собеседник), т.к. это ослабляет силу аргументации и затрудняет общение.

9. Ни в коем случае не допускать менторского, поучительного тона, стараться быть открытым для аргументов собеседника и учиться убеждать в своей правоте.

10. Разбираться не с собеседником, а с обсуждаемой проблемой, отдавая приоритет интересам, а не отстаиванию высказанных позиций.

11. Фиксировать ход беседы.

12. В завершение беседы должно быть выражено доброжелательное отношение к собеседнику и готовность, если есть необходимость, продолжить беседу в ближайшее время.

Беседа тесно связана с деловыми переговорами, она может их предварять или быть их составной частью. Но, в отличие от переговоров, по итогам деловых бесед принятие решения или заключение сделки не обязательны.

Большую роль в беседе играет этическая сторона общения. Ведь одно и то же слово можно сказать с различной интонацией, сопроводив его определенными жестами, мимикой, и каждый раз это слово будет нести различный смысл. Известно, что отношение других людей к нам только на 30 % определяется тем, что мы говорим, и на 70 % зависит от того, как мы говорим.



Деловая беседа протекает в три этапа:

1. Подготовка к беседе.
2. Ведение беседы.
3. Завершение беседы.

На подготовительном этапе важно четко определить цель и предмет беседы и собрать всю необходимую информацию:

■ об основных требованиях к работе в данной должности;

■ о кандидате на данную должность (источником этой информации могут быть заявление, резюме, анкета, автобиография, трудовая книжка, рекомендации, результаты медосмотра и психологических тестов);

■ о критериях, по которым лучше оценивать профессиональную пригодность работника (образование и опыт, поведение и манера держаться, уверенность и уравновешенность, целеустремленность, усердие и стремление делать карьеру, интеллектуальные качества, в том числе уровень суждений, сообразительность, внимательность, манера разговора и др.).

Не менее важно само **проведение беседы (или собеседования)**. В расписании рабочего дня надо предусмотреть такое время, чтобы не отвлекаться во время беседы на другие дела. Начать беседу нужно вовремя. Обменявшись рукопожатием, указать, где повесить верхнюю одежду, и предложить присесть. Улыбкой, шуткой или поиском общих тем для разговора постараться снять напряженность и продемонстрировать готовность к общению, создать обстановку открытости и доверия друг к другу, заставив тем самым собеседника разговориться. Во время беседы не отвлекаться самому и не давать отвлекаться партнеру, внимательно вглядываться в него, стараясь определить, каково его состояние и настроение, степень доверия к вам и желания пойти с вами на контакт.

Существует **семь основных типов собеседника**¹:

1. «Нигилист» — нетерпелив, возбудим и несдержан, легко выходит за рамки беседы. Рекомендуются обсуждать с ним вопросы, тщательно все обосновывая, оставаясь хладнокровным и компетентным.
2. Позитивный человек. В беседе с ним нужно умеренно включаться в дискуссию и давать ему возможность подвести итоги беседы.
3. «Почемучка». В беседе с таким человеком рекомендуется сразу же переадресовать все его вопросы, относящиеся к теме беседы,

ему самому, отвечая на вопросы информационного характера и признавая его правоту, если нет возможности дать ему нужный ответ.

4. Хладнокровный, неприступный собеседник. Такого собеседника следует заинтересовать в обмене опытом, спросить его: «Кажется, вы не совсем согласны с тем, что было сказано. Было бы интересно узнать, почему?». В перерывах и паузах беседы нужно попытаться выяснить причины такого поведения.

5. Незаинтересованный собеседник. Такому собеседнику лучше задавать вопросы информационного, стимулирующего характера. Следует постараться придать теме беседы интересную и привлекательную форму, при этом попытаться выяснить, что волнует лично его.

6. «Всезнайка». Время от времени нужно напоминать ему, что другие (если они участвуют в беседе) тоже хотят высказаться.

УЧИТЬСЯ РАЗБИРАТЬСЯ В ЛЮДЯХ — ЗНАЧИТ РАЗВИВАТЬ В СЕБЕ ВНИМАТЕЛЬНОСТЬ, СПОСОБНОСТЬ ОПРЕДЕЛЯТЬ ТЕМПЕРАМЕНТ И ХАРАКТЕР ЧЕЛОВЕКА, ЕГО НАСТРОЕНИЕ ПО ОДЕЖДЕ, ПОХОДКЕ, ЖЕСТАМ И Т.П.

7. «Важная птица». Такого собеседника нужно незаметно поставить на место и сделать так, чтобы он занял равноправное положение с остальными участниками беседы. В диалоге с ним очень полезно использовать метод «да, но...».

Беседа не обходится без замечаний собеседника. Это означает, что он следит за вашей речью, активно слушает и обдумывает ваши аргументы. Они дают вам возможность понять, о чем думает собеседник, что его волнует и в чем его надо убедить.

Наиболее типичные виды замечаний:

1. Невысказанные замечания. Такие замечания необходимо выявить и откровенно обсудить их с собеседником.
2. Предубеждения, вызванные негативным отношением к вам из-за производимого вами неприятного впечатления или неправильного поведения в разговоре.
3. Ироничные замечания. Обычно делаются, когда у собеседника плохое настроение или у него появляется желание проверить ваше терпение. В этом случае уместно либо игнорирование такого выпада, либо остроумный ответ.
4. Замечания с целью получения дополнительной информации. Свидетельствуют о заинтересованности собеседника.

¹ Кузнецов И.Н. Технология делового общения. Мн.: Экономпресс, 1999. С. 73.



5. Замечания с целью проявить себя. Возникают, если с вашей стороны приведены очень веские аргументы, а собеседник не хочет поддаваться вашему влиянию и высказывает свою точку зрения.

ОТНОШЕНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ К НАМ ТОЛЬКО НА 30 % ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ТЕМ, ЧТО МЫ ГОВОРИМ, И НА 70 % ЗАВИСИТ ОТ ТОГО, КАК МЫ ГОВОРИМ.

6. Замечания с целью сопротивления. Возникают чаще всего в начале беседы, когда собеседник еще не знаком со всеми вашими аргументами.

7. Объективные замечания. Появляются, когда у собеседника есть аргументированное собственное мнение по данной проблеме.

8. Субъективные замечания. Свидетельствуют о том, что собеседник не доверяет фактам и вашим аргументам («Все это прекрасно, но мне это не подходит»).

В любом случае, даже если замечание высказывается в язвительном тоне, ответ должен быть спокойным, поскольку раздражительный тон и грубое возражение обязательно вызовут негативную реакцию. Необходимо почаще признавать правоту собеседника, особенно если его возражения свидетельствуют лишь о стремлении подчеркнуть свое превосходство. Чтобы партнер сам высказал то, что вам хотелось бы услышать, Д. Карнеги рекомендует: принять его точку зрения и увидеть проблему его глазами; называть его по имени; улыбаться; искренне хвалить его (если есть за что); интересоваться его личной жизнью, что повышает его интерес и вербальную активность, вызывает положительные эмоции.

В ходе беседы нельзя:

■ курить без разрешения собеседника и переходить на «ты» (даже если собеседник моложе или ниже по служебному положению);

■ восседать во главе стола, подчеркивая неравенство положений (беседу лучше вести, сидя рядом);

■ суетиться (вертеть руками карандаш, поглядывать на часы, поправлять галстук и т.п.);

■ допускать преждевременное критическое суждение, стремление ухватиться за недостатки любой идеи и покритиковать;

■ быть убежденным в невозможности пойти навстречу собеседнику;

■ думать, что затруднения — это его проблема.

Ошибаться могут все, поэтому надо не обвинять, а тактично указывать на ошибки. Это можно делать и взглядом, и жестом, и тоном так же красноречиво, как и словом, не унижая при этом чувство достоинства собеседника. Если сказать «Вы не правы...», то это все равно, что сказать «Я умнее вас». Лучше, если вы допустите возможность ошибки со своей стороны: «Я думаю иначе, хотя и я могу ошибаться». Поэтому не рекомендуется начинать беседу с вопросов, по которым собеседники расходятся во мнениях и можно услышать отрицательный ответ. Если человек дал такой ответ, то в силу своего самолюбия он будет верен сказанному до тех пор, пока не поймет, что его «нет» было неразумным.

Чтобы беседа не переросла в спор, следует избегать категоричных заявлений о неправоте собеседника, а если неправы вы, то открыто и незамедлительно это признать. **Если же уклониться от спора не удалось,** то целесообразно:

■ разрядить обстановку остроумной шуткой;

■ говорить негромко и спокойно только о деле, предмете разногласия и не переходить на личность;

■ быть предупредительным с собеседником, спокойно, без раздражения воспринимать неприятие своих идей;

■ не допускать высказывания обидных слов, т.к. в соответствии с психологическим законом «эмоционального зеркала» нервозность и злость одного собеседника порождает нервозность другого;

■ если без замечания не обойтись, то прежде надо создать благоприятный психологический фон его восприятия, т.е. искренне подчеркнуть достоинства собеседника, а сами критические замечания должны быть корректными;

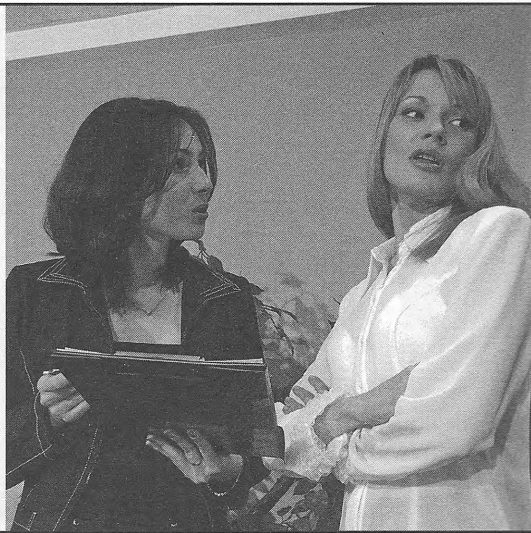
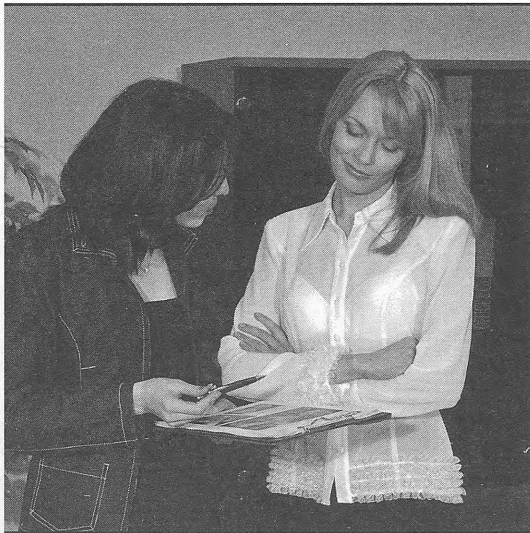
■ чтобы обезоружить своего оппонента, разумнее самому признать свои ошибки, чем выслушивать осуждение со стороны.

Убедить собеседника принять предлагаемую точку зрения помогают:

■ дружеский характер ведения беседы;

■ проявление исключительного внимания к каждому доводу собеседника и умение найти в них рациональное зерно;

■ понимание мотивировок собеседника и искреннее, деликатное сочувствие по поводу его заблуждений;



■ твердая и короткая аргументация своих мнений, отсутствие слов-паразитов («ну», «вот», «как бы» и др.).

В завершение беседы необходимо проанализировать, достигнуты ли поставленные цели и задачи, чего не удалось выяснить и почему, хорошо ли вы были подготовлены к беседе (по ее организации, содержанию, тактике и стилю поведения, учету интересов собеседника и его возможных возражений), каковы выводы по результатам беседы и технике ее проведения.

Что касается **собеседования («приемного» интервью)**, то перед его проведением необходимо изучить основные требования к работе в данной должности, а также анкету или резюме кандидата.

Если в результате беседы (собеседования) сложится благоприятное мнение о кандидате, то об этом лучше сказать сразу, не откладывая в долгий ящик (например: «Ваша кандидатура нам подходит»), и сообщить, когда позвонить или выйти на работу. Если претендент на должность вас не устраивает, то уместны примерно такие слова: «Мне кажется, что эта работа вам не подходит».

Вся атмосфера беседы (собеседования) должна быть такой, чтобы у претендента возникло ощущение, что ему удалось показать себя и что решение будет справедливым.

Помимо «приемного» интервью, позволяющего оценить потенциальную профессиональную пригодность, проводится **оценочное интервью**, позволяющее установить реальную профессиональную пригодность. В его задачи входит:

■ рассмотрение деятельности работника, степени достижения им основных целей и правильности выбранных приоритетов;

■ выбор путей устранения обнаруженных несоответствий;

■ обсуждение с подчиненным направлений работы по усилению его подготовки и повышению творческой активности;

■ выяснение степени загруженности его и коллег;

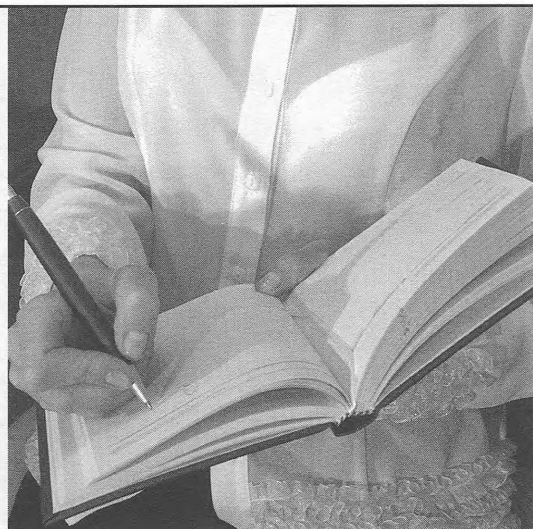
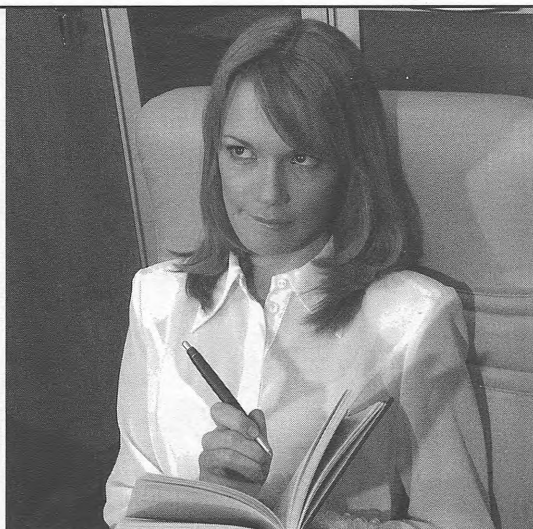
■ анализ социально-психологического климата коллектива.

При проведении оценочного интервью важно, чтобы руководитель давал возможность подчиненному высказываться до конца, не перебивая, формулировать вопросы так, чтобы получить полный ответ (а не только «да» или «нет»), задавать дополнительные уточняющие вопросы, чтобы убедиться, соответствует ли работа сотрудника предъявляемым требованиям.

АНАМНЕЗ

Для уточнения личностных качеств, которые не обнаружены ни при наблюдении, ни в ходе беседы, а также для объяснения тех или иных поступков для выбора мер воздействия или профессиональной переориентации работника применяется **анамнез** (биографический метод сбора данных об истории развития личности).

Предметами исследования здесь могут быть: документы (личное дело, аттестаты, знаки отличия, читательский абонемент, медкарта, переписка), вещи (например, поделки), высказывания испытуемого, его родителей, друзей, бывших учителей, тренеров и т.д.



К проведению анамнеза предъявляется **ряд дополнительных требований:**

1. Наличие не только общей, но и специальных программ исследования отдельных сторон жизни личности.

2. Систематичность, разносторонность и полнота собираемых сведений.

3. Сопоставление фактов биографии с имевшимися в то время обстоятельствами и условиями жизни.

Анамнез начинают с изучения наследственности и среды, в которой рос и развивался человек. Подробнее собираются сведения о родителях и семье: характерологические особенности, привычки родителей, взаимоотношения между собой, успехи в трудовой и общественной деятельности; в каком направлении велось воспитание в семье; сходство и различие характеров братьев и сестер, их здоровье; привились ли идеалы, которые воспитывались в семье; был ли конфликт между собственными убеждениями и моралью общества и т.д.

Выясняют, как рос индивид: болезненным или здоровым, какие особенности поведения были в дошкольный период (был бойким, смелым или трусливым, застенчивым, капризным; испытывал ли страхи; какое было отношение к играм и игрушкам; привязанность к родителям; что отличало его от сверстников; чем интересовался), в школьный период (с каких лет стал учиться, как давалось учение, какие предметы были любимыми; о чем мечтал; интересы, склонности; участие в общественной жизни; как держался среди товарищей; характерологические особенно-

сти; как протекал период полового созревания; изменялся характер и пр.).

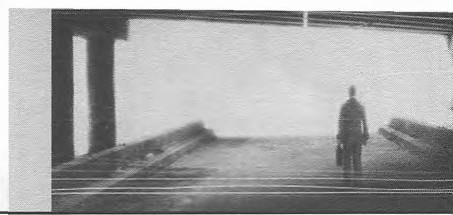
Изучают дальнейшую жизнь по окончании школы: продолжал учиться или пошел работать (по призванию или вынужденно); характер трудовой деятельности (степень ответственности, ритмичность или бессистемность в работе и др.); участие в общественной жизни; если менял место работы, то по какой причине; работа в настоящее время, успехи по службе, взаимоотношения в коллективе и т.д.

Исследуют семейную жизнь: возраст при вступлении в брак; брак по любви или по расчету; как сложилась семейная жизнь; интимные отношения между супругами; состав семьи, ее бюджет; взаимоотношения между членами семьи и др.

Объективный анамнез собирают у близких, родственников, знакомых, сослуживцев, соседей, хорошо знающих исследуемого человека. Особое внимание уделяют изменению поведения и работоспособности исследуемого, его отношения к родным, окружающим, перемене интересов.

ОБОБЩЕНИЕ НЕЗАВИСИМЫХ ХАРАКТЕРИСТИК

Наиболее всестороннее и комплексное изучение личности проводят **методом обобщения независимых характеристик** путем сопоставления мнений о ней руководителя, коллег по работе, других хорошо знающих ее людей, а также собственного мнения о себе. Эти мнения о «жизненных показателях» личности (возрасте, состоянии здоровья, спо-



собностях, темпераменте, характере, направленности, опыте и особенностях психических процессов) собираются в виде письменных характеристик, составленных опрашиваемыми лицами, или устным путем. Затем полученные независимые характеристики сопоставляются и обобщаются с помощью метода полярных баллов, при котором каждой черте личности проставляются баллы: от 5 баллов — если данная черта развита очень хорошо и ярко выражена, до 1 балла — если противоположная ей черта проявляется часто (если нет сведений для оценки данной черты, то ставится 0). Кроме того, по каждой черте личности определяется динамика ее изменения одним из трех баллов: 3 балла — если черта развивается, усиливается, 2 балла — если нет изменений и 1 балл — если черта ослабевает.

ОПРОСНЫЕ МЕТОДЫ

В последнее время для психодиагностики человека все шире применяются **опросные методы**: анкетирование, интервью, экспертный и социометрический опрос, тестирование. Они позволяют быстро и довольно точно определить отношение большого числа людей к тому или иному явлению, изучить качества данного человека, понять многое из уже случившегося в его жизни и спрогнозировать на будущее наиболее рациональное его поведение.

При исследовании личности из опросных методов наиболее часто применяют **тестирование**, т.е. опрос с помощью теста.

Тесты бывают **функциональными**, когда используются для изучения отдельных психических процессов человека (памяти, внимания, мышления), и **проективными**, предназначенными для исследования личности в целом. По структуре вопросов тесты делятся на **открытые**, когда респондент сам формулирует ответы, и **закрытые**, содержащие несколько вариантов ответа, из которых респондент должен выбрать наиболее подходящий. Открытые тесты позволяют получить более содержательные и полные ответы, но из-за их многообразия обрабатывать их трудно. Обработка же закрытых тестов проста (особенно при применении ЭВМ), но они обладают существенными **недостатками**:

■ когда подходящий вариант ответа отсутствует в перечне предлагаемых, респон-

дент вынужден выбирать не соответствующий его представлениям, следовательно, неточный ответ;

■ если вопросы носят внушающий, подсаживающий характер, то результат получится не объективным, а желаемым.

В настоящее время тестирование применяется не только в школах, вузах — при определении готовности к обучению, выявлении причин неуспеваемости, в клиниках — при дифференцировании нервной системы человека, определении вида расстройств и обследовании правонарушителей, но и на крупных предприятиях — при приеме на работу или распределении персонала по рабочим местам. Так как многие виды профессий предполагают наличие соответствующих психологических качеств и существуют ограничения на занятие некоторыми видами деятельности, то тестирование позволяет предотвратить лишние затраты на обучение, аварии, а также улучшить межличностные отношения.

ДЛЯ УТОЧНЕНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ, КОТОРЫЕ НЕ ОБНАРУЖЕНЫ НИ ПРИ НАБЛЮДЕНИИ, НИ В ХОДЕ БЕСЕДЫ, А ТАКЖЕ ДЛЯ ОБЪЯСНЕНИЯ ТЕХ ИЛИ ИНЫХ ПОСТУПКОВ ДЛЯ ВЫБОРА МЕР ВОЗДЕЙСТВИЯ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕОРИЕНТАЦИИ РАБОТНИКА ПРИМЕНЯЕТСЯ АНАМНЕЗ.

Часто применяются так называемые **комбинированные тестирования**, когда проверяются не только личностный профиль соискателя или служащего, но и профессиональная результативность его работы (предполагаемая или фактическая).

Правда, измерить существующими методами некоторые характеристики личности (творческие способности, мотивацию, надежность и т.д.) — задача не из легких, особенно если учесть, что многие тесты походят скорее на произвольно составленные вопросы викторины, чем на научно обоснованные личностные тесты.

Ни один из рассмотренных нами методов изучения личности не дает всесторонних результатов исследования. Чтобы составить полное представление о какой-то конкретной личности, нужно применять широкий комплекс взаимодополняющих и взаимопроверяющих методов. ■