



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

[WWW.UNECON.RU](http://WWW.UNECON.RU)



## Подбор и отбор персонала Кадровые риски



доц. Графов А.А.



## Содержание презентации:

- Методы подбора персонала
- Процедура отбора персонала
- Связка: «Темперамент-Характер-Личность»
- Виды расстройств личности
- Аддиктивное поведение
- Дополнительные материалы для самостоятельного изучения



## Содержание презентации:

- Методы подбора персонала
- Процедура отбора персонала
- Связка: «Темперамент-Характер-Личность»
- Виды расстройств личности
- Аддиктивное поведение
- Прочее



## Немного статистики о проверке персонала

"Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами" (опрос касался 1800 участников), показал – почти **40%** работодателей полагаются при проверке кандидатов на текст резюме и на результаты собеседования. Из оставшихся опрошенных обязательной проверке кандидатов подвергают лишь **16%** компаний, прочие делают это выборочно.

"Как правило, вероятность дополнительной проверки тем выше, чем выше должность и статус нанимаемого, - говорит Светлана Гиниева, президент "Ассоциации". – Неофициально, конечно, руководителей проверяют в большинстве случаев, особенно тех, кто работает на материально ответственных должностях.



## В каких случаях проводят проверку?

"Человек вызвал подозрение в ходе собеседования", - самая типичная фраза.

Из ответов работодателей:

- расхождения между записями в трудовой книжке и записями в резюме;
- критика предыдущих руководителей и коллег;
- неадекватная оценка собственного профессионализма.

При этом **73% из числа проверяющих, прежде всего, пробьют кандидата по базам социальных сетей ВКонтакте и Facebook.**

«...Вы можете сколько угодно чистить свой профиль от какой-то рискованной информации, но рекрутеры, как правило, заходят на странички 5-10 друзей и коротко пробегаются и по ним тоже. Зацепит – проверят подробнее. Поэтому стать "белым и пушистым" не так просто, как кажется».



**56% рекрутеров позвонят на предыдущее место работы. Причем больше двух третей из них побеседуют не только с начальником, но и как минимум еще с одним коллегой. В идеале рекрутеры готовы общаться с теми, кого порекомендует кандидат, и еще с кем-то, кого в беседе не назвали. В идеале – с руководителем, коллегой и подчинённым (т.н. методика «360 градусов»).**

**22% рекрутеров либо передадут данные в службу безопасности, либо сами позвонят знакомым "безопасникам".**

Кадровая безопасность предприятия

Критерии

Заинтересованное подразделение

Подразделение по работе с персоналом

Подразделение безопасности

Подбор

Обучение

Воспитание

Мотивация

Внешний рынок труда



Кадровый процесс

Внутренняя среда компании



## Укрупнённо методы подбора персонала можно разделить на две больших категории:

- **Массовый отбор.** Отбор большого количества рабочего персонала на должности **младшего звена**. Этот способ еще называют рекрутингом. Используется он в случаях, когда необходимо в кратчайшие сроки набрать максимальное количество служащих. Как правило, *не используется для подбора специалистов среднего звена и никогда не используется для найма на руководящие и управленческие должности.*
- **Активный целенаправленный поиск кандидатуры.** Может использоваться для работников многих стратегически важных должностей. Обычно используется для подбора **руководителей**. Наиболее распространенный метод, используемый, как правило, кадровыми агентствами. Преимущество метода состоит в том, что на должность прицельно подыскивается наиболее подходящая кандидатура, а не проводится оценка и подбор наиболее подходящего варианта из списка заявленных резюме, как в предыдущем методе.



Данная таблица демонстрирует сравнительные показатели по методам подбора персонала:

№	Методы поиска персонала	Усредненные затраты времени	Общее время
1	Через СМИ	Информация размещается в газете через 5-7 дней. Для электронных СМИ срок сокращен до дня подачи объявления. На обработку откликов от соискателей и отборочные собеседования с соискателями уходит 5-7 дней	6-14 дней
2	Через друзей и знакомых	Полноценный опрос всего круга общения занимает от 3 до 5 дней	3-5 дней
3	Среди выпускников вузов	Связь и взаимодействие с сотрудниками соответствующих служб вузов (5-7 дней). Обработка полученных резюме занимает до 7 дней	2 недели
4	Внутри собственной компании	Для тестирования возможных кандидатов из числа сотрудников достаточно 1-2 дней	1-2 дня
5	Через центры занятости	Предоставление информации ответственным сотрудникам центров занятости – 7 дней. Обработка резюме соискателей – 5-7 дней	2 недели
6	Через бесплатные кадровые агентства	Установление контакта с сотрудниками агентств – 3 дня. Обработка информации – 7 дней	10 дней
7	Через рекрутинговые организации	Предоставление информации работникам компаний – 1 день. Поиск и отбор кандидатов на должность силами рекрутингового агентства – 5-10 дней	1-2 недели

## Контроль персонала при наборе и отборе

Документальная проверка	Медико-психологическая проверка	Административно-правовая проверка
Углубленная проверка документов и сведений	Медицинское освидетельствование	Изучение причин увольнения с предыдущего места работы
Выяснение кредитной истории и прошлых обязательств	Психологические методы обследования, интервьюирование, анкетирование, тестирование	Проверка наличия негативных связей (группы риска, криминал)
Изучение призывных документов	Тестовые процедуры на зависимость	Проверка данных о гражданских делах и исках
Изучение и проверка рекомендаций	Использование полиграфа	Проверка наличия судимостей

## Процедура проведения отбора персонала

### 1. Предварительный этап – оценка кандидата и его документов до встречи.

#### а) предыдущий опыт работы:

- уточнение мест работы за последние 7 лет;
- уточнение занимаемых должностей;
- проверка информации об уровне заработной платы;
- уточнение причин ухода с предыдущих мест работы;
- возможности повторного найма в предыдущую компанию;
- по-возможности, получить информацию о репутации и таких персональных характеристиках, как честность, искренность, надежность, твердость характера и компетентность;

#### б) места получения образования и достижения:

- уточнить последнюю по времени и высшую ступени образования, на отдельные должности – получение подтверждения из учебного заведения;
- проверить наличие и подлинность профессиональных лицензий и сертификатов;

#### в) поиск информации в открытых источниках:

- выявление сведений о наличии судимости;
- проверка причастности к дорожно-транспортным происшествиям, наличия иных административных правонарушений;

#### г) оценка и вынесение решения, информация для размышления:

- частая смена мест работы или нестабильность личных взаимоотношений;
- дискретность трудового стажа;
- точность сведений о предыдущих местах работы;
- случаи, демонстрирующие ненадежность и нечестность кандидата.

## **2. Первый этап**

Предварительное собеседование, на котором уточняются значимые для решения данные, мотивация прихода в компанию, профессиональная ориентация, некоторые личностные особенности.

## **3. Второй этап**

Первичная оценка личностных качеств кандидата на основе анализа документов, автобиографии, рекомендательных писем, листка по учету кадров и иных документальных материалов (отсеивается до 30% соискателей).

## **4. Третий этап**

Тестирование. Выделяют четыре группы методик: личностные опросники (MMPI, 16-факторный тест Кеттелла, тест Айзенка, тест Шмишека и др.), бланковые методики (IQ-тесты, тесты Ровена, Амтхаэра, Равена, таблицы Шульца), проективные тесты (цветовой тест Люшера, пятна Роршаха, тест Розенцвейга), приборные методики (детектор лжи).

## **5. Четвертый этап**

Обработка и интерпретация результатов тестирования для выделения из группы кандидатов тех, кто по своим качествам и характеристикам подходит на данную должность.

## **6. Пятый этап**

Итоговое собеседование и принятие окончательного решения о приеме на работу. При этом важно определить компетенцию кандидата на работу: функциональную (профессиональную), интеллектуальную (способности к аналитическому мышлению, логике, анализу и синтезу, построению гипотез), ситуативную (способность к адаптации и действиям в изменяющихся условиях), социальную (наличие коммуникативных навыков и способностей к бесконфликтному общению, умение сотрудничать, поддерживать добрые отношения с людьми).



## Таблица о методах подбора персонала с характеристикой

Наименование метода	Характеристика	Недостатки
Интервью	Не отнимает много времени и сил.	Вероятность упущения индивидуальных критериев.
Собеседование	Получение полной информации непосредственно в общении с кандидатом.	Высокие требования к соискателю. На проведение собеседования уходит много времени.
Тестирование	Выявляются важные характеристики профпригодности соискателя	Временные затраты на анализ.
Рекомендации	Есть возможность уточнить все нюансы о сотруднике на предыдущем месте работы в телефонном режиме.	Не всегда правдивая информация о реальных успехах кандидата.

# Признаки обмана

## Утечки

( Лжец выдал себя нечаянно )

- ↳ речевая оговорка;
- ↳ эмблематическая оговорка;
- ↳ микровыражения

## Информация о наличии обмана

( Есть понимание, что человек что-то скрывает, но что конкретно — неизвестно )

- ↳ паузы;
- ↳ моргание;
- ↳ изменение дыхания;
- ↳ пот;
- ↳ бледность;
- ↳ изменение темпа речи;
- ↳ диссонанс иллюстраторов;
- ↳ наличие жестов-адаптеров

**ЛОЖЬ**

**ПРАВДА**

Конструирование лжи

Воспоминания

**Конструирование**

Конструирование  
незнакомых образов

**Воспоминание**

Воспоминание  
образов

**Конструирование**

Конструирование  
незнакомых звуков

**Воспоминание**

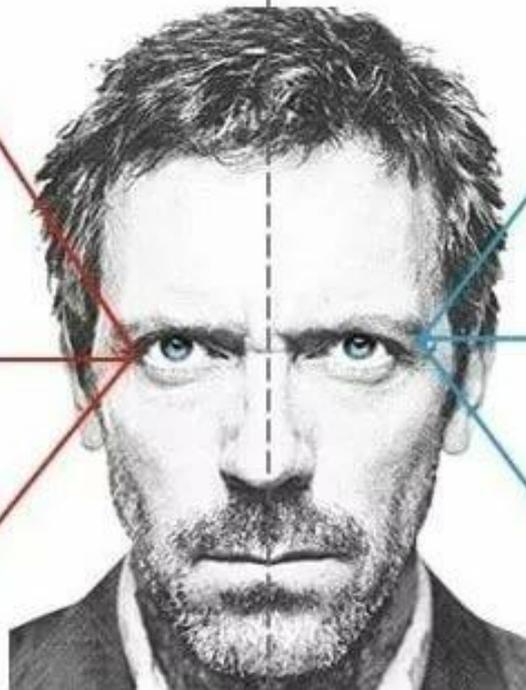
Воспоминание звуков

**Чувства**

Доступ к чувствам и  
кинестическим ощущениям  
(прикосновения)

**Внутренний диалог**

Разговор с самим собой



# 15 ПРИЗНАКОВ ВРАНЬЯ

- Дыхание учащено
- Плечи скованы в движениях
- Ваш визави потеет
- Изменяет позу (наклоняется вперед или отступает от вас)
- Изменяет привычное положение головы
- Прикасается к шее
- Почесывается
- Чихает
- Прячет руки, закрывает ладони
- Накручивает волосы на палец
- Ерзает ногами
- Закатывает глаза, часто моргает, отводит глаза в сторону или, наоборот, смотрит чрезмерно пристально
- Фальшиво улыбается, усмехается
- Изменяет обычную для него высоту, громкость, тон и темп речи
- Отвечает чрезмерно пространно или развернуто

*(По книге Лиллан Гласс)*



Фотография главного героя из сериала Lie to me  
(Обмани меня в русском переводе)

# Изобличитель

- Если рассматривать упрощенно, то принцип работы и действия детектора лжи можно объяснить следующей схемой: если в воду бросаешь "камень" - то по воде идут "круги". Дело в том, что полной информацией про человека обладает только он сам. Только тестируемый на 100% знает про себя такие произошедшие с ним факты и события, как например: был ли он вчера в определенном месте или не был, совершал ли он какие-то действия или не совершал, похищал ли он там что-то или не похищал, помогал похищать или не помогал, заходил - не заходил, забирал - не забирал, отдавал - не отдавал и так далее.



Полиграф	АПК MindReader 2.0
Для проведения исследования требуется высококлассный специалист	Для проведения исследования специальных знаний не требуется
Подготовка исследования занимает около 2-х часов	Подготовка исследования из имеющихся тем занимает около 30 минут.
Время проведения 1-го исследования около 2-х часов по одной теме	Время проведения 1-го исследования около 30 минут по 20 темам
Требуется подключения разнообразных датчиков	Подключение датчиков не требуется
Испытуемый информирован о теме исследования	Испытуемый не догадывается о содержании исследования
Исследование по той же теме не может быть повторено	Исследование по тем же темам возможно повторять ежедневно
Психофизиологическое состояние испытуемого оказывает влияние на результаты исследования	Состояние испытуемого не оказывает влияния на результаты исследования (за исключением алкогольного и наркотического опьянения)
Испытуемый имеет возможность сознательно исказить результаты исследования, оказывать противодействие	Искажение результатов испытуемым и сознательное противодействие исключены
Полученные результаты требуют интерпретации специалиста	Полученные результаты интерпретируются автоматически сразу после завершения тестирования
Экспертная и количественная оценка результатов строится на сравнительно маленькой статистической выборке, что снижает достоверность выводов	Стимульный материал насчитывает от двух до шести тысяч стимулов.
Возможна сознательная фальсификация результатов оператором полиграфа	Фальсификация исключена

## Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

### Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора



При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- ❖ Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ❖ Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ❖ Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ❖ Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ❖ Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ❖ Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

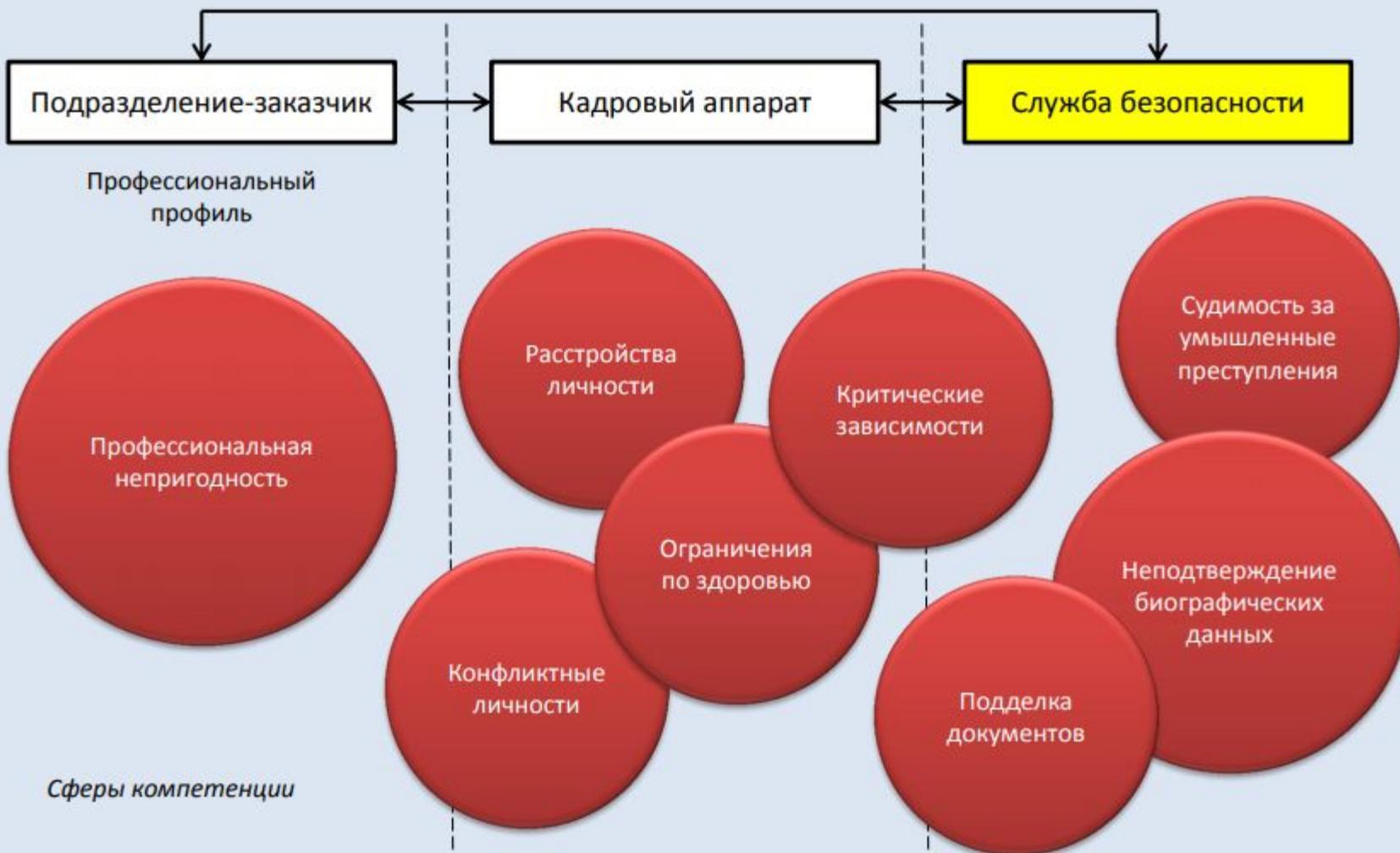
В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации...

Группы риска

Критерии оценки фактов

Примерная типология



Часто компании используют неофициальные базы данных о судимости.

Нужно ли это?

Нет!

Почему?

- 1) Данные базы являются неофициальными и содержащиеся в них данные не могут быть основанием для принятия кадровых решений;
- 2) Содержащиеся в указанных базах сведения не всегда бывают актуальны и достоверны;
- 3) Не стоит материально поддерживать коррумпированных чиновников, которые воруют и продают не принадлежащую им информацию... о нас с Вами.

Лучше при найме получать доверенность и самим проверять криминальную историю кандидатов на работу и получать достоверные данные из первоисточника.



# Кейс

5  
погибших



7 ноября 2012 г. юрист Дмитрий Андреевич Виноградов, 1983 года рождения, приехал на работу в компанию «Ригла» с рюкзаком, в котором находилось специальное снаряжение, и двумя карабинами «Сайга» и «Benelli» в специальных чехлах. В головном офисе фармацевтической компании он беспрепятственно прошел пост охраны, включая металлодетектор, зашел в мужской туалет на 3-м этаже, где переоделся, расчехлил и подготовил к стрельбе оружие.

По дороге с 3-го на 4-й этаж Виноградов расстрелял случайно попавшегося ему мужчину.

В специальном снаряжении, с двумя карабинами наперевес он эффектно вошел в служебный кабинет № 400 на четвертом этаже, где начал расстреливать всех присутствующих. На месте юристом было убито 4 человека (двое мужчин и две женщины). Двое тяжело раненых были доставлены в Институт Склифосовского, где один из потерпевших скончался от полученных ранений в грудную клетку.

Силами службы безопасности «Риглы» Виноградов был задержан, обезоружен и скручен. По предварительным данным следствия, он совершил преступления на почве неразделенной любви. К убийству нескольких человек преступник готовился практически год. В это время обращался к психиатру с жалобой на проблемы с психикой.

Начальник охраны «Риглы» по итогам происшествия был уволен.



## Физиогномика и френология

Первыми, кто предложил искать признаки, связанные с преступным поведением, в особенностях внешности человека, явились сторонники **физиогномики** (например, Лафатер). Они называли в числе таких признаков маленькие уши, пышные ресницы, маленькие носы, большие губы и т. д. Однако какой-либо устойчивой связи между этими признаками и преступным поведением выявить не удалось.

Схожей с физиогномией теорией была **френология**, изучавшая внешние особенности черепа человека, которые, по мнению френологов, являлись показателями его личных черт, свойств и склонностей. Одни выступы на черепе считались индикаторами «нижних» функций мозга (например, агрессивности), а другие представляли «высшие» функции и склонности (в том числе мораль). Считалось, что у преступников «нижние» стремления преобладают над «высшими». Наиболее известным френологом был Франц Йозеф Галль.



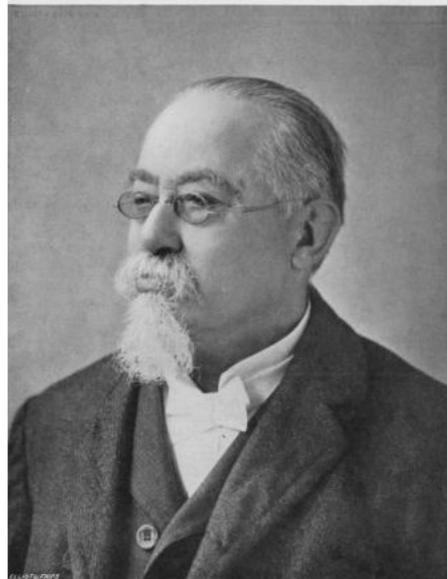
От видимого нашим глазом очертания черепа, вдавленного, или, наоборот, выпуклого, зависит нередко меньшее или, наоборот, большее развитие тех или иных участков его мозга.

- Так, например, если голова сдавлена выше висков и расширяется у челюсти, то это означает часто животные инстинкты, жадность, материализм, обжорство. (Сжатый с боков мозг не развит в участках-центрах, например, стремления к идеалам, любви к искусствам, поэзии.)
- Голова, расширенная над висками, свидетельствует о богатой фантазии данного субъекта и даже его стремлении к мистицизму.
- Голова узкая, удлинённой формы - о способности к наукам, любознательности и привязанности.
- Сильно выпуклый затылок показывает нередко, что его владелец отличается привязчивостью, иногда математическими способностями и более редко - только чувственностью.
- Плоский затылок - верный признак эгоизма.
- Выпуклость темени ближе ко лбу говорит о доброте и набожности.
- Выпуклость на середине - о силе воли и твердости духа.



## Криминальная антропология

Физиогномика и френология стали предшественницами **криминальной антропологии**, учения, которое часто связывается с работами итальянского криминолога Чезаре Ломброзо и его учеников. Ломброзо считал, что преступникам присущи аномалии внутреннего и внешнего анатомического строения, характерные для первобытных людей и человекообразных обезьян.



Чезаре Ломброзо (итал. Cesare Lombroso; 6 ноября 1835, Верона, Австрийская империя — 19 октября 1909, Турин, Италия) — итальянский врач-психиатр, родоначальник антропологического направления в криминологии и уголовном праве, основной мыслью которого стала идея о прирождённом преступнике. Главная заслуга в криминологии Ломброзо заключается в том, что он сместил акцент изучения с преступления как деяния на человека — преступника.

## Портреты преступников по Ломброзо

Ломброзо выделял следующие **основные признаки**, присущие прирождённым преступникам:

Необычно маленький или большой рост

Маленькая голова и большое лицо

Низкий и наклонный лоб

Отсутствие чёткой границы роста волос

Морщины на лбу и лице

Большие ноздри или бугристое лицо

Большие, выступающие уши

Выступы на черепе, особенно в области «центра разрушения» над левым ухом, на тыльной стороне головы и вокруг ушей

Высокие скулы

Пышные брови и большие глазницы с глубоко посаженными глазами

Кривой или плоский нос

Выдающаяся вперёд челюсть

Мясистая нижняя и тонкая верхняя губа

Ярко выраженные резцы и вообще ненормальные губы

Маленький подбородок

Тонкая шея, покатые плечи при широкой груди

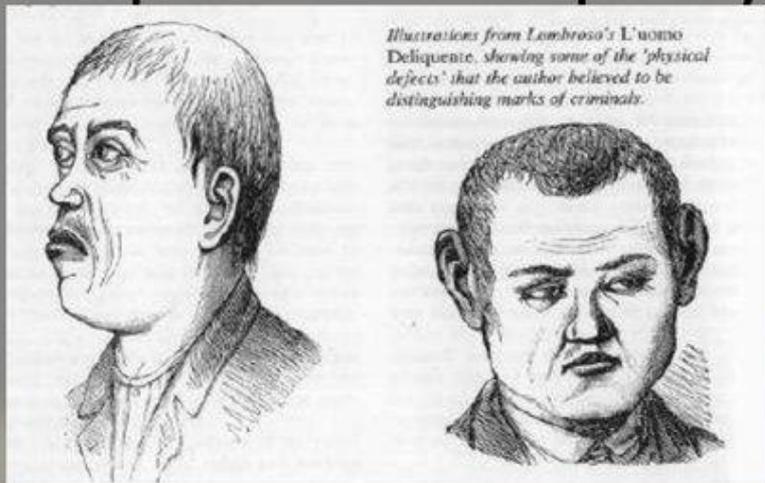
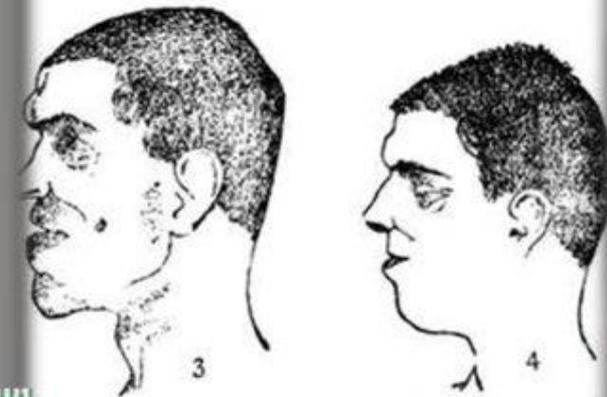
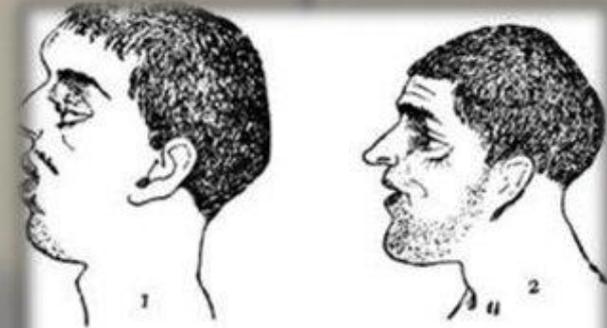
Длинные руки, тонкие пальцы

Татуировки на теле.

# Классификация Ломброзо включает

такие группы:

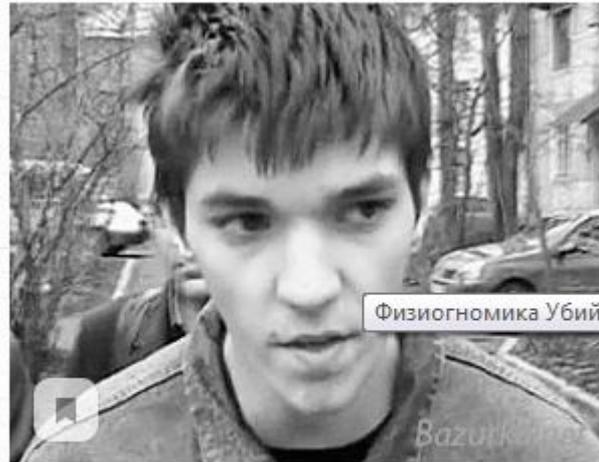
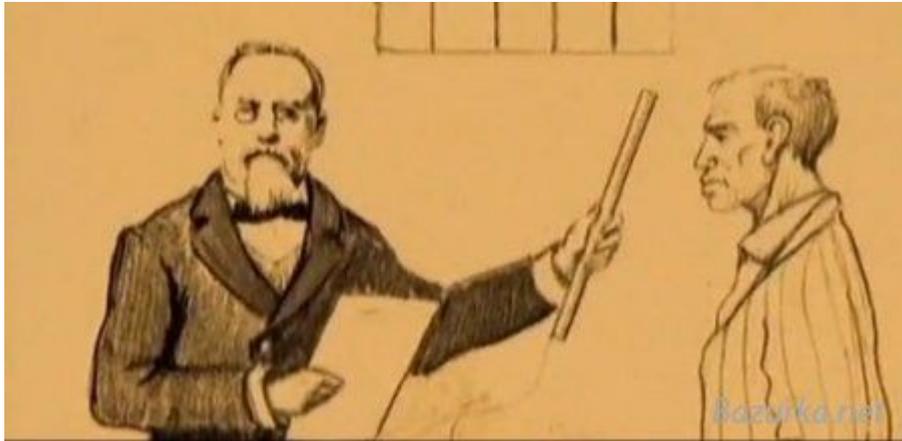
1. прирожденные преступники;
2. душевнобольные преступники;
3. преступники по страсти;
4. случайные преступники (псевдопреступники);
5. привычные преступники.



*Illustrations from Lombroso's L'uomo Delinquente, showing some of the 'physical defects' that the author believed to be distinguishing marks of criminals.*



# Портреты преступников по Ломброзо: опровержение



Физиогномика Убийцы или Как Определи

Андрей Саханенко, 11-классник. Ссорился с родителями из-за плохих оценок. Нанял знакомого для убийства родителей, сам открыл дверь убийце. Инсценировали нападение на квартиру. Сам Саханенко вызвал милицию, ему – 11 лет тюрьмы, убийце 13 лет. НА ЛИЦЕ ВСЕ НАПИСАНО?!

## Портреты преступников по Ломброзо: опровержение



Печенева Юлия, 46 лет. Подмосковная дамочка. Находила в соцсетях похожих на себя женщин, знакомилась, а встречаясь - убивала, и по их документам продавала их квартиры.

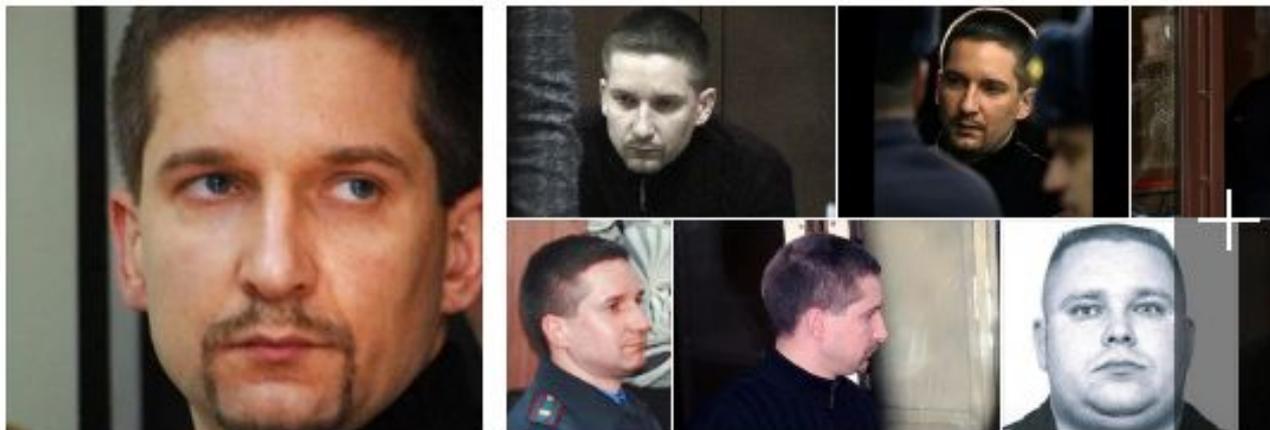


*Печенева Юлия и ее жертва.*



## Денис Викторович Евсюков

Российский майор



Бывший майор российской милиции, в 2008-2009 начальник отдела внутренних дел по району Царицыно. Приобрёл скандальную известность, когда 27 апреля 2009 года в состоянии алкогольного опьянения убил двух и ранил ещё семь человек в московском супермаркете «Остров» на Шипиловской улице. В 2010 году приговорён к пожизненному лишению свободы. [Википедия](#)



## Андерс Беринг Брейвик



Норвежский националист, протестантский фундаменталист, организатор и исполнитель взрыва в центре Осло и нападения на молодёжный лагерь правящей Норвежской рабочей партии 22 июля 2011 года. В результате терактов погибло 77 человек и 151 получили ранения. [Википедия](#)



## Сергей Александрович Помазун

Российский серийный убийца



Российский массовый убийца, известный как «белгородский стрелок». 22 апреля 2013 года расстрелял из огнестрельного оружия 6 человек в центре Белгорода, а при задержании ранил полицейского. 23 августа 2013 года Белгородским областным судом приговорён к пожизненному лишению свободы. [Википедия](#)



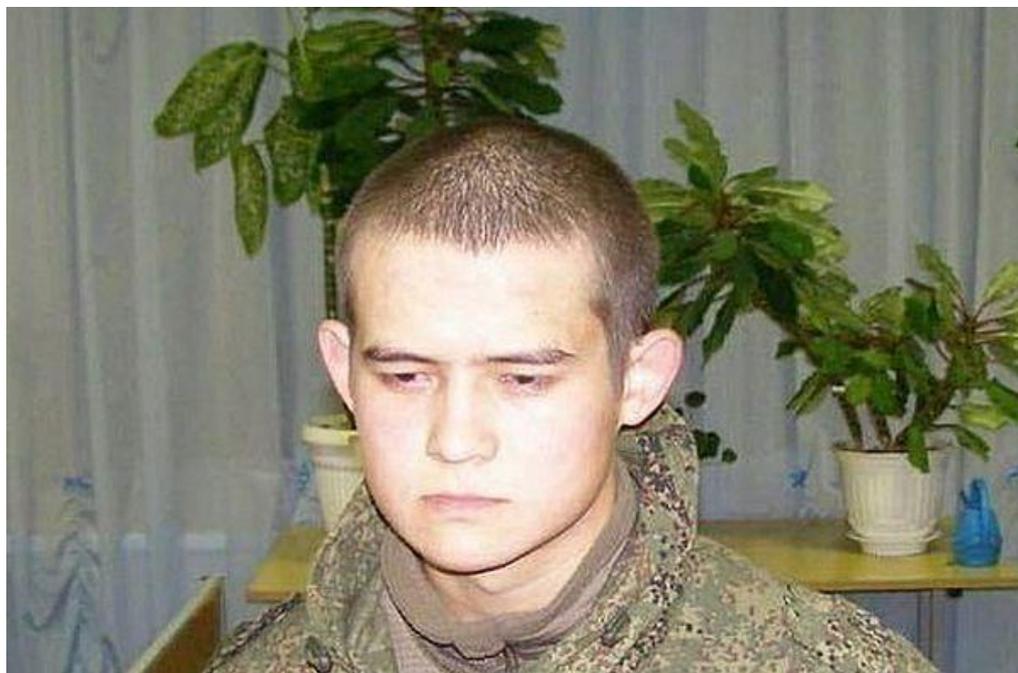
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



[WWW.UNECON.RU](http://WWW.UNECON.RU)



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



[WWW.UNECON.RU](http://WWW.UNECON.RU)



Тамара Митрофановна Самсонова



Тамара Самсонова во Фрунзенском районном  
суде Санкт-Петербурга



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

## Михаил Казаков

Российский бизнесмен



Бывший российский актёр театра и кино. Бизнесмен. [Википедия](#)

Родился: 28 января 1988 г. (31 год), Тверь, СССР

Рост: 180 см

WWW.UNECON.RU



Кого не стоит нанимать на работу?

Не нанимайте  
родственников

Не нанимайте ни  
родственников,  
ни друзей ваших  
сотрудников

Не нанимайте  
друзей

Не нанимайте  
никого в  
порыве чувств

Не нанимайте  
никого из  
жалости

Пять «олимпийских» принципов

## Модель «Большая пятерка»

Экстраверсия	Уживчивость	Добросовестность	Эмоциональная устойчивость	Открытость опыту
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Положительный эмоциональный настрой</li> <li>• Контактность</li> <li>• Общительность</li> <li>• Мягкость</li> <li>• Душевность</li> <li>• Удовлетворенность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Доверчивость</li> <li>• Прямота</li> <li>• Сговорчивость</li> <li>• Отзывчивость</li> <li>• Сочувствие</li> <li>• Покладистость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Компетентность</li> <li>• Любовь к порядку</li> <li>• Самодисциплина</li> <li>• Упорность</li> <li>• Осторожность</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Спокойствие</li> <li>• Уверенность в себе</li> <li>• Уравновешенность</li> <li>• Достоинство</li> <li>• Неуязвимость</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Творчество</li> <li>• Фантазия</li> <li>• Рискованность</li> <li>• Новаторство</li> <li>• Идея</li> </ul>

«Большая пятерка» – факторно-аналитическая модель личности. В ней выделено 5 интегральных личностных черт. Люди с высокой степенью невротичности часто более критичны к себе и к своей работе, чем те, у кого этот показатель ниже. Это качество позволяет им работать лучше. Поэтому они способны проявить себя в сферах контроля качества, где необходимо критическое мышление и умение давать критическую оценку.

Низкая степень уживчивости может быть полезной в профессиях, требующих от человека несговорчивости, например, сборщик налогов или сержант для муштры подразделения. С уживчивыми людьми в целом легко ладить; они «командные игроки». Уживчивость может быть ценным качеством в сферах, где требуется налаживать хорошие отношения с людьми.

Люди, открытые опыту, могут получить преимущество в областях, где происходит быстрая смена обстановки, где нужны нововведения или есть необходимость брать на себя существенные риски. Люди с положительным эмоциональным настроем склонны хорошо себя чувствовать на работе, испытывать удовлетворение от труда, лучше всех типов взаимодействуют с другими людьми.

## Типология характеров К. Леонгарда

Тип характера	Характеристика типа характера
Гипертимный тип	Чрезвычайная контактность, словоохотливость, выраженность жестов, мимики, конфликтность, жажда деятельности, оптимизм, инициативность, легкомыслие, раздражительность, прожектерство...
Дистимный тип	Низкая контактность, немногословие, преобладание пессимистических настроений, склонность к замкнутому образу жизни, добросовестность, обостренное чувство справедливости, пассивность...
Циклоидный тип	Частые смены настроения, смены манеры общения с окружающими людьми, соответственно смена общительности на замкнутость...
Возбудимый тип	Низкая контактность в общении, замедленность реакций, занудливость и угрюмость, склонность к хамству и брани, конфликтность, неуживчивость в коллективе, властность в семье...
Застревающий тип	Умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость, ревнивность, конфликтность, повышенные требования к себе, обидчив, мнительность, самонадеян...
Педантичный тип	Стремится избегать конфликтов, на службе бюрократ, к подчиненным формалист, однако охотно уступает лидерство, добросовестен, аккуратен, серьезен, надежен в делах, склонен к брюзжанию...
Тревожный тип	Низкая контактность, робость, неуверенность к себе, минорное настроение, в конфликтах ищут поддержки и опоры окружающих, дружелюбны, самокритичны, исполнительны, мишени для шуток...
Эмотивный тип	Предпочитают общение в узком кругу избранных, неконфликтны, обиды носят в себе, добры, рады чужим успехам, сострадательны, обостренное чувство долга, исполнительность, слезливость...
Демонстративный тип	Легко устанавливают контакты, стремятся к лидерству, власти и похвалам, высокая приспособляемость и склонность к интригам, самоуверены, обходительны, артистичны...
Экзальтированный тип	Высокая контактность, словоохотливость, влюбчивость, любят спорить, но избегают конфликты, внимательны к близким, хороший вкус, яркость и искренность чувств, паникерство, сострадание...
Экстравертированный тип	Высокая контактность, масса друзей и знакомых, словоохотливы до болтливости, открыты для любой информации, могут уступать лидерство, предпочитают находиться в тени, подвержены влиянию...
Интровертированный тип	Замкнутость, оторванность от реальности, склонность к философствованию, любят одиночество, считают, что всегда правы, холодны, слабо привязаны, имеют твердые убеждения, сдержаны, упрямы...

# Кейс

## Возможные ошибки при приеме на работу



### Истинная мотивация человека

Ветеран одного из подразделений центрального аппарата МВД России встретился с действующими коллегами. Товарищи с возмущением рассказали, что недавно к ним прибыл для дальнейшего прохождения службы лейтенант полиции «Кнорр», завершивший учебу в ведомственном учебном заведении. В первый же день, оставшись с соседями по кабинету наедине, молодой сотрудник спросил коллег: «Ну, так на чем мы здесь «бабки» делаем?». Налицо кадровая ошибка: молодой офицер полиции обладает требуемым состоянием здоровья, знаниями (и дипломом) по избранной специальности, способен грамотно устно и письменно излагать свои мысли, дал присягу честно служить. Единственное, на что не обратили внимания старшие товарищи – он пришел в полицию не для борьбы с преступностью, а для использования служебного положения в корыстных целях. По существу, еще не приступив к практической службе, он потенциально готов к предательству и коррупции.

### Тяжелая профессиональная деформация

В Северо-Западный банк ОАО «Сбербанк России» пришло 5 младших офицеров Федеральной службы исполнения наказания, которые завершили свою государственную службу по выслуге лет. По месту службы в колонии общего режима для уголовных преступников все они характеризовались положительно. Однако психологическое обследование в кадровом аппарате банка показало, у всех бывших сотрудников ФСИН психика серьезно деформирована. Претендуя на работу в охране банка, они (с большой степенью вероятности) могут перенести свое негативное отношение, которое выработалось к осужденным преступникам, на всех посторонних людей, посещающих банк. У всех пяти сотрудников ФСИН компоненты связки «свой – чужой» были категорически разнесены по разные стороны шкалы ценностей. С одной стороны были воры, с другой – честные сотрудники охраны колонии. По заключению психологов банка, эти люди нуждались в серьезной психологической реабилитации.

# Темперамент – характер – личность

---

- **Характер** – совокупность устойчивых психических особенностей человека, определяющих типичные для данного субъекта способы поведения и эмоционального реагирования в определенных жизненных условиях и обстоятельствах

***Характер и темперамент*** различаются по параметрам:

- 1) врожденность
- 2) устойчивость
- 3) формально-динамическая или содержательная характеристика
- 4) проявляется в любых или определенных ситуациях

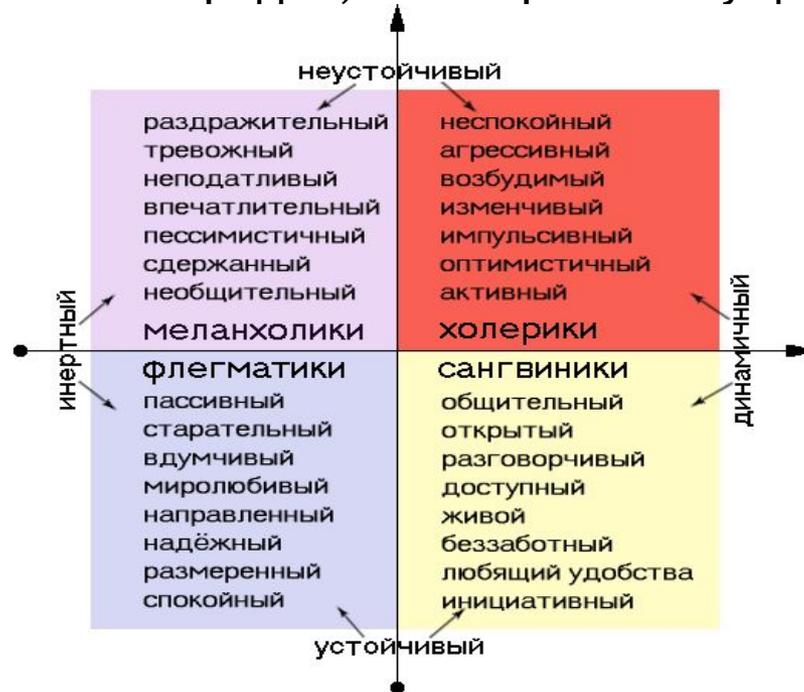
**Характер и личность:**

Характер определяет **КАК** действует человек; личность – то **РАДИ ЧЕГО** он действует



Под темпераментом подразумевается совокупность врожденных свойств человека, а под характером - обобщение приобретенных в течение жизни качеств.

Темперамент и характер в психологии разделяются также по определению: темперамент обусловлен различными биологическими особенностями человека, тогда как характер определяется, в первую очередь, социальной средой, в которой он существует и развивается.







Антисоциальное расстройство личности	Импульсивное черствое поведение, основанное на неуважении к другим и пренебрежении социальными нормами
Пограничное расстройство личности	Хроническая неустойчивость настроения, взаимоотношений и я-концепции; самодеструктивная импульсивность
Гистрионное расстройство личности	Острая хроническая потребность во внимании и одобрении, которых индивидуум пытается добиться с помощью демонстративного поведения, оболъщания и зависимости
Нарциссическое расстройство личности	Частые приступы мании величия и пренебрежение потребностями других людей; склонность к эксплуатации других; надменность
Параноидное расстройство личности	Хроническое и глубокое, ничем не обоснованное недоверие другим людям
Шизоидное расстройство личности	Хроническое отсутствие интереса к межличностным отношениям; эмоциональная отчужденность
Шизотипическое расстройство личности	Хронически скованное или неадекватное эмоциональное и социальное поведение; беспорядочное мышление; расстройство речи
Избегающее расстройство личности	Избегание социальных взаимодействий и ограничение взаимодействий вследствие хронического страха быть подвергнутым критике
Зависимое расстройство личности	Полное отсутствие самостоятельности, потребность в обслуживании другими людьми, страх быть отвергнутым
Обсессивно-компульсивное расстройство личности	Полная ригидность в проявлениях активности и взаимоотношениях; крайний перфекционизм

Расстройство личности	Основные убеждения/ установки	Стратегия (наблюдаемое поведение)
Зависимое	Я беспомощен	Привязанность
Избегающее	Меня могут обидеть	Избегание
Пассивно-агрессивное	Мои интересы могут задеть	Сопrotивление
Параноидное	Люди — это потенциальные враги	Осторожность
Нарциссическое	Я особенный	Стремление к величию
Гистрионное	Я должен производить впечатление	Истеричность
Обсессивно- компульсивное	Ошибки — это плохо. Я не должен ошибаться	Перфекционизм
Антисоциальное	Людьми нужно овладевать	Нападение
Шизоидное	Мне требуется много места	Изоляция

# Конфликтные личности

Демонстративные	Излишне эмоциональные, стремятся быть в центре внимания	Инициаторы споров
Ригидные	С завышенной самооценкой, нежеланием считаться с другими, некритичным отношением к себе	Обидчивы
Неуправляемые	Импульсивные, агрессивные	Непредсказуемы
Сверхточные	Излишне требовательные, мнительные, подозрительные	Относятся ко всем как к врагам
Целенаправленно конфликтные	Рассматривающие конфликт как средство достижения своих целей	Иницируют конфликт
Бесконфликтные	Стремящиеся всем угодить	Конфликт



## Психопатия (сегодня – расстройство личности): причины возникновения

Психопатия возникает при неправильном развитии волевых и эмоциональных черт характера человека.

Есть мнение, что психопатия не является заболеванием, а обусловлена определенной патологией характера, вызванной:

- врожденной неполноценностью нервной системы;
- родовыми травмами, травмой головы;
- наследственными факторами, алкоголизмом родителей;
- тяжелыми болезнями в раннем детстве;
- энцефалитом.

<https://www.youtube.com/watch?v=PboWBq-MsRI> шизофрения



## Психопатия личности развивается при неправильном воспитании детей

Такое воспитание делится на четыре варианта:

1. Гиперопека, когда родители уделяют повышенное внимание к своему ребенку, постоянно навязывают ему свое мнение, не дают ему проявлять самостоятельность.
2. Гипоопека, когда родители, наоборот, проявляют недостаточное внимание к своему чаду, не занимаются его воспитанием.
3. «Кумир семьи», когда в семье захваливают ребенка, выполняют все его капризы, постоянно защищают, не приучают к труду.
4. «Золушка», когда ребенок не получает ласки со стороны родителей, его избивают, издеваются над ним, противопоставляют другим детям.



## Аддиктивная личность

**Аддикция** – пристрастие к изменяющим сознание веществам или навязчивая потребность в определённых действиях, не достигающая уровня физической зависимости.

Соответственно аддиктивное поведение основывается на постоянной потребности в каких-либо препаратах, алкоголе, курении, навязчивом поведении (переедание, стойкие паттерны поведения), целью которой является изменение эмоционального состояния и восприятия окружающей действительности.

Аддиктивное поведение широко распространено и отличается высокой устойчивостью к лечению и малой обратимостью.

# Этапы развития аддикции

В эволюции патологических пристрастий выделяют следующие ступени, их же можно рассматривать в качестве степеней тяжести проявлений аддиктивного поведения:

1. Этап первых проб.
2. Этап «аддиктивного ритма», на котором учащаются эпизоды аддикции и вырабатывается соответствующая привычка.
3. Этап явного аддиктивного поведения – аддикция становится единственным вариантом реагирования на жизненные неурядицы, при этом стойко отрицается её наличие, имеется дисгармония между представлением человека о себе и действительностью.
4. Этап физической зависимости – аддиктивное поведение становится преобладающим, управляет всеми сферами жизни человека, эффект повышения настроения исчезает.
5. Этап полной физической и психической деградации – из-за постоянного употребления психоактивных веществ или пагубного поведения нарушается работа всех органов и систем, резервы организма истощаются, появляется множество тяжелых заболеваний в сочетании с выраженной зависимостью. На этом этапе аддикт может совершать правонарушения, проявлять насилие.



## Виды аддиктивного поведения

1. Химическая зависимость (наркомания, токсикомания, курение, алкоголизм).
2. Нарушения пищевого поведения (анорексия, голодание, булимия).
3. Нехимические типы зависимостей (игровая, компьютерная, сексуальная, навязчивые покупки, трудоголизм, пристрастие к громкой музыке, и т.д.).
4. Крайние степени увлечения каким-либо видом деятельности, приводящие к игнорированию имеющихся жизненных проблем и их усугублению (религиозный фанатизм, сектантство, МЛМ).



## Характеристика аддиктивных личностей

1. Уверенность и хорошее самочувствие в сложных обстоятельствах наряду с плохой переносимостью обычной житейской рутины. Эта особенность считается одной из основных причин аддиктивного поведения – именно стремление к комфортному самочувствию заставляет таких людей искать острых ощущений.
2. Аддиктивные личности предпочитают говорить неправду, обвинять окружающих в собственных ошибках.
3. Для них характерны яркие внешние проявления превосходства в сочетании с заниженной самооценкой.
4. Страх глубоких эмоциональных контактов.
5. Избегание ответственности.
6. Тревожность и зависимость.
7. Манипулятивное поведение.
8. Стремление к уходу от повседневной реальности и поиск интенсивных чувственных и эмоциональных переживаний, которое осуществляется путём своеобразного «бегства» — в работу, фантазии, в самосознание, в миры наркотиков или алкоголя.



**Тесты на предрасположенность к психопатиям:**

<https://odepressii.ru/tests/na-psiicheskie-rasstrojstva.html>

<http://iyaroslav.ru/test/pogranichnoye-rasstroystvo-lichnosti-online/>

**Психические расстройства знаменитостей:**

<https://fishki.net/1657386-20-znamenitostej-i-ih-psiicheskie-rasstrojstva-o-kotoryh-vy-ne-znali.html>

**10 интересных фактов об интернет-зависимости:**

<https://estet-portal.com/statyi/internet-zavisimost>



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

---

**WWW.UNECON.RU**

---