

# HUMancode

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

## Экспресс-психодиагностика для HR и бизнеса

Мария Медникова-Муксинова



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

1010 ИНТУИЦИЯ 17%  
МЫШЛЕНИЕ 73%  
  
ВОСПРИЯТИЕ 85%  
11000101\_011001  
  
ГИБКОСТЬ 48%  
СУЖДЕНИЕ 58%



# Мария Медникова-Муксинова

кмн, профайлер-практик, психодиагност, психолог, судебный эксперт

Руководитель направления Экспертного Бюро «О.Г.П.У.»

Эксперт кафедры поведенческого анализа Академии социальных технологий

Разработчик авторских тестовых методик



**Актуальность:** современный бизнес требует скорости и эффективности в принятии кадровых решений. Долгие и дорогие методы не всегда доступны.

**Проблема:** Как за 30 минут составить психологический портрет, понять мотивацию и риски, спрогнозировать поведение кандидата?

**Решение:** Экспресс-психодиагностика – это набор валидных и надежных инструментов, дающих быстрый срез ключевых характеристик.

**Цель доклада:** Познакомить с 7 ключевыми методиками, их плюсами и минусами, показать на примерах, как интегрировать их в HR-процессы.

# 1

## Подходы и области применения



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



# Что такое экспресс-психодиагностика?

## Швейцарский нож для HR

Это не глубокое научное исследование, а сжатый и структурированный дайджест самых важных характеристик кандидата.

**Быстро. Точно. Практично.**

**Цель:** не всесторонне изучить личность кандидата, а получить четкие ответы на бизнес-вопросы:

- Соответствует кандидат ожиданиям руководителя?
- Сработается с коллективом?
- Как его мотивировать и контролировать?
- Какие риски он несет?

**Идеал:** потратить 30 минут и понять, как кандидат проявит себя в ближайший год, и кем он будет через 5 лет.

# Области применения в HR и бизнесе



## Подбор: Стыковка

Соответствует ли характер кандидата требованиям вакансии и ожиданиям руководителя.

## Адаптация: Инструкция по применению

Создает персонализированный сценарий ввода кандидата в должность.

## Управление рисками: Система оповещения

Позволяет заранее увидеть «красные флаги»: скрытую конфликтность, импульсивность или нетерпимость к рутине.

## Мотивация: Кнопка запуска

Что заряжает кандидата: деньги, признание, свобода или стабильность?

## Командообразование: Сборка пазла

Кого не хватает команде: балансировка состава игроков.

2

## Обзор методик: суть, применение, плюсы и минусы



# 1. DISC

3-5 минут

**Что это?** Модель, описывающая 4 базовых поведенческих паттерна.

**Области применения:** Подбор, коммуникация, управление, формирование команд.

**Плюсы:**

- Простота интерпретации.
- Вопросы понятны на любом уровне интеллекта.
- Конкретные рекомендации по взаимодействию.
- Прогноз поведения и коммуникации.

**Минусы:**

- Поверхностность.
- Легко поддается фальсификации.
- Риск стереотипизации.
- Отвечает только за поведение.



## 2. МПВ (Л.Н. Собчик)

2-4 минуты

**Что это?** Проективный тест, где кандидат выбирает/отвергает портреты.

**Области применения:** Оценка рисков, выявление скрытых мотивов, агрессии, тревожности, зависимости.

**Плюсы:**

- Отсутствие резистентности.
- Выявляет ведущие тенденции.
- Определяет стиль межличностного общения, поведение в стрессе, тип мышления.

**Минусы:**

- Требует высокой квалификации интерпретатора.
- Высокий субъективизм в трактовке.
- Этические нормы.



### 3. Карьерные ориентации (Э. Шейн)

5-7 минут

**Что это?** Опросник, определяющий 8-9 базовых ценностей, которые кандидат ищет в работе.

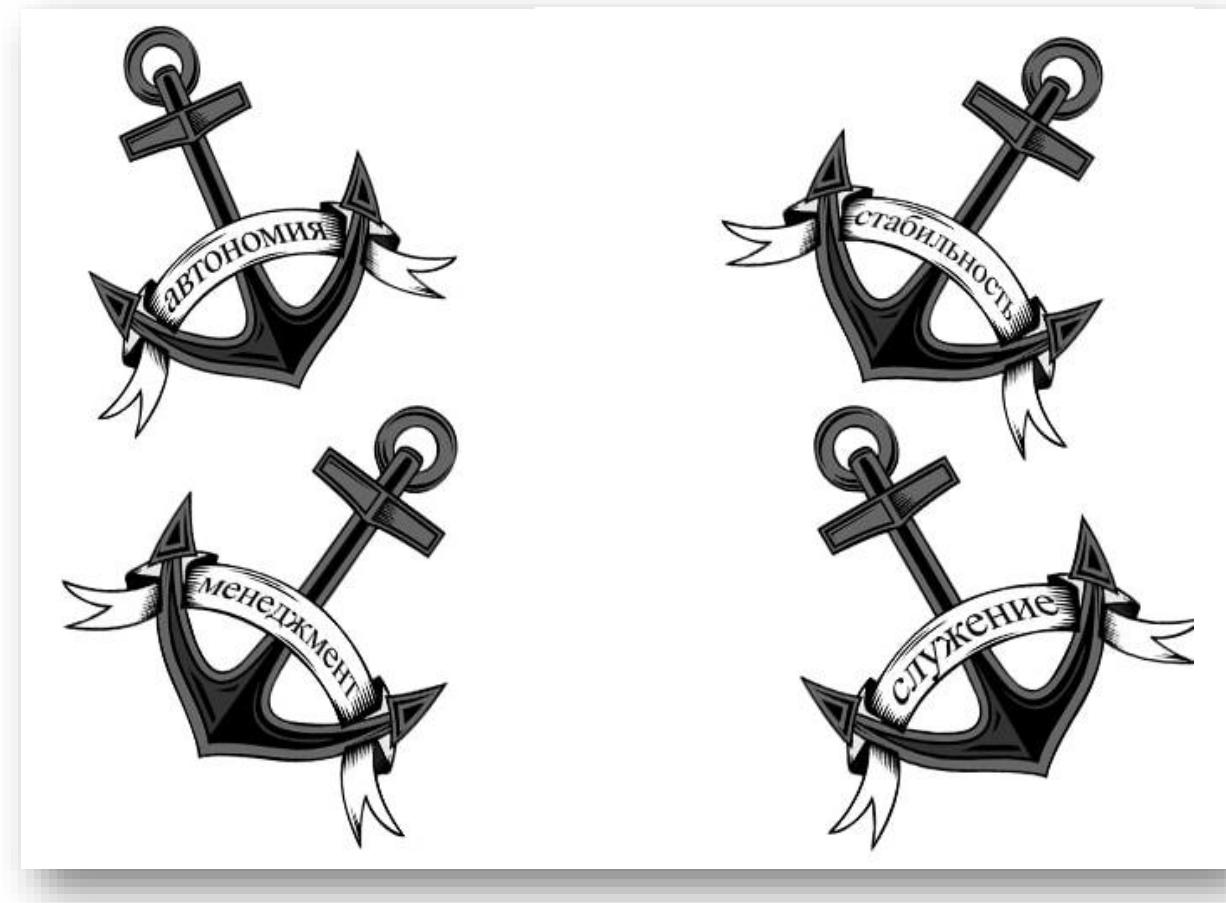
**Области применения:** Адаптация, карьерное консультирование, удержание персонала, планирование преемственности.

**Плюсы:**

- Простота интерпретации.
- Профилактика выгорания/увольнения.
- Ключ к мотивации.
- Долгосрочный прогноз лояльности.

**Минусы:**

- Непостоянство.
- Требует саморефлексии.
- Не прогнозирует эффективность, только удовлетворенность.



## 4. Мотивационная структура (Ф. Герцберг)

4-6 минут

**Что это?** Опросник, определяющий факторы, удерживающие на работе, и факторы, мотивирующие к работе.

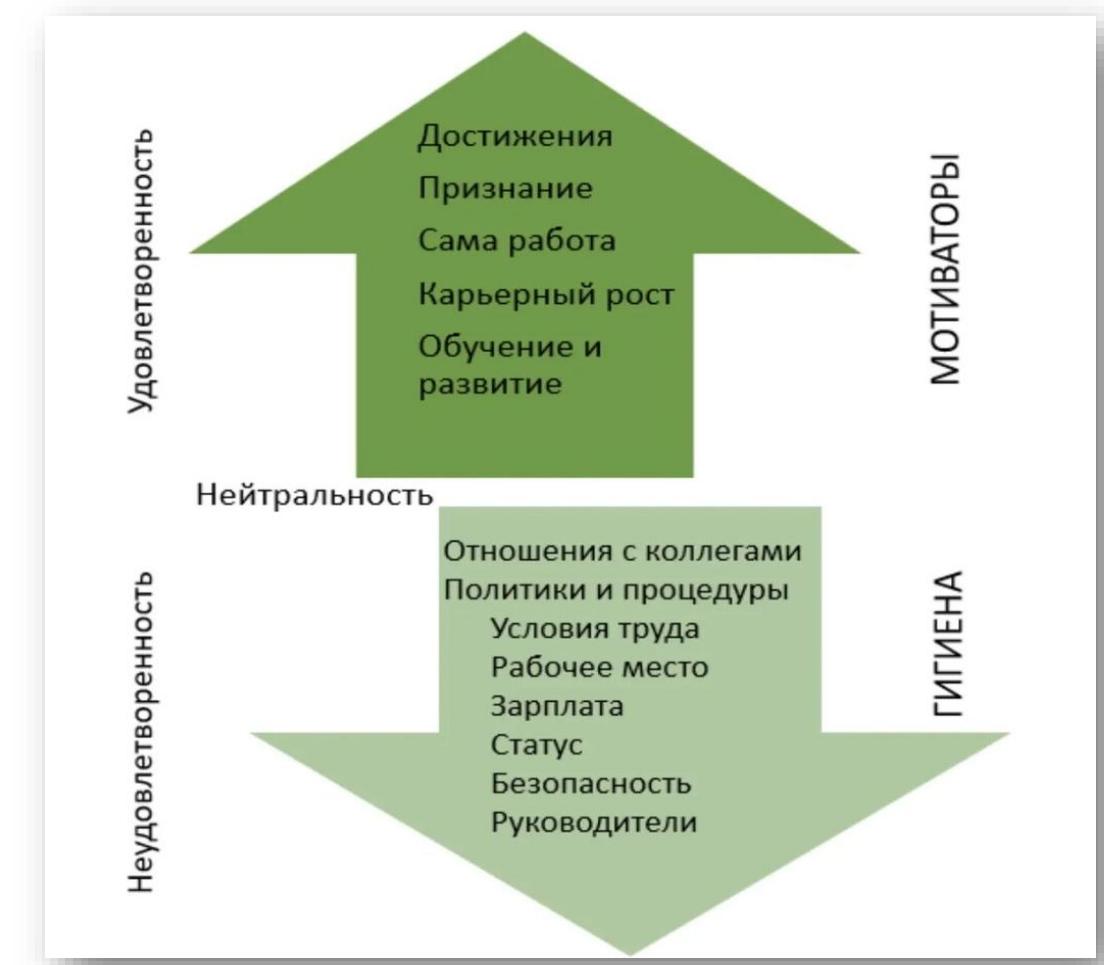
**Области применения:** Управление персоналом, разработка программ мотивации, exit-интервью.

**Плюсы:**

- Практичная и понятная бизнес-модель.
- Дает четкие ориентиры для руководителя.
- Прямо указывает на рычаги управления сотрудником.
- Универсальность для разных должностей.

**Минусы:**

- Упрощенная модель.
- Зависит от текущей ситуации.
- Больше подходит для анализа, чем для первичного подбора.



## 5. Поведение в конфликте (Томас-Килманн)

4-6 минут

**Что это?** Определение предпочтаемой стратегии в конфликтной ситуации.

**Области применения:** Подбор в конфликтные коллективы, оценка руководителей, командообразование, медиация.

**Плюсы:**

- Прозрачность и очевидность.
- Дополнительно: конформность, отстаивание своих интересов, настойчивость.
- Потенциал.

**Минусы:**

- Ситуативность.
- Социально желательные ответы.
- Не определяет степень конфликтности.
- Не показывает эффективность выбранной стратегии.



## 6. Командные роли (Р. Белбин)

7-10 минут

**Что это?** Определение ролей, которые кандидат готов взять на себя в команде

**Области применения:** Формирование проектных команд, оценка совместимости, аудит коллектива, потенциал сотрудников.

**Плюсы:**

- Нацеленность на результат.
- Популярность и понимание.
- Потенциал сотрудника.
- Профилактика конфликтов.

**Минусы:**

- Роль в команде может меняться в зависимости от проекта.
- Не диагностирует личностные проблемы или мотивацию.
- Ярлыки.



# 7. КРТ (М. Медникова-Муксинова)

5-7 минут

**Что это?** Определение ролей, которые кандидат готов взять на себя в команде

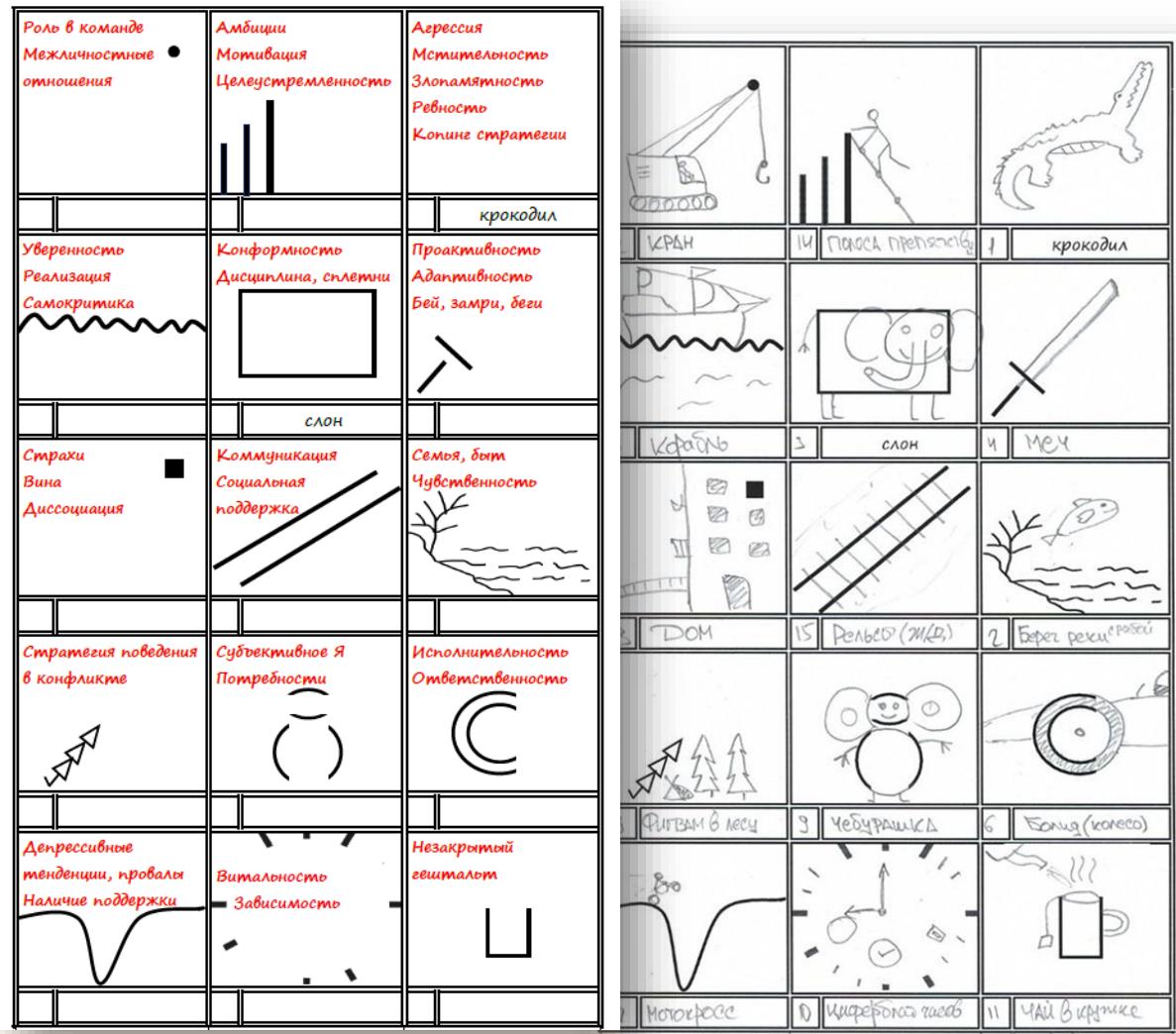
**Области применения:** Формирование проектных команд, оценка совместимости, потенциал.

**Плюсы:**

- Отсутствие резистентности.
- Повод для диалога.
- Заменяет несколько методик.
- Не зависит от возраста, уровня интеллекта, языка.

**Минусы:**

- Высокая субъективность интерпретации.
- Требуется опыт и осторожность в выводах.
- Результаты сложно формализовать и представить в отчете.
- Оффлайн.



# 3

## Кейсы: применение на практике



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



# 1. Выбор одного из двух кандидатов

**Задача:** Закрыть вакансию менеджера по продажам

**Методики:** DISK, МПВ, Командные роли, Мотивация, КРТ (20 мин.)

**Диагностика:**

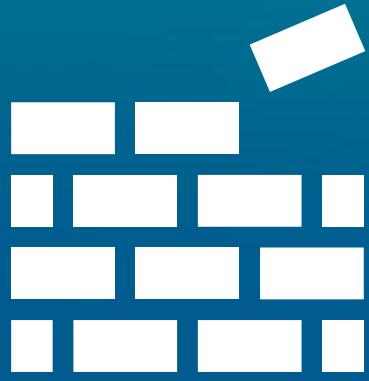
**Кандидат А** – «Красный», s+! r+, коммуникатор/мотиватор, деньги/признание, амбициозность/уверенность/соперничество

**Кандидат Б** – «Желтый», e+! t+, генератор/медиатор, развитие/общение, коммуникабельность/сотрудничество/конформность

**Решение:**

На агрессивную, KPI-ориентированную позицию взяли **Кандидата А**.

На позицию, требующую построения долгих отношений с клиентами, взяли **Кандидата Б**.



## 2. Формирование проектной команды

**Задача:** Подбор 5ти специалистов для совместной работы на объекте

**Методики:** DISK, Командные роли, Поведение в конфликте (15 мин.)

**Диагностика:**

D / I / S / S / C

3 реализатора : 1 координатор/мотиватор : 1 аналитик/контролер

Сотрудничество/избегание

**Решение:**

Соответствие паттернов и ролей, отсутствие токсичных стратегий.



## 2. Оценка кадрового резерва

**Задача:** Отобрать потенциальных кандидатов на должность руководителя нового отдела.

**Методики:** DISK, Командные роли, Карьерные ориентации, КРТ (25 мин.)

**Диагностика:**

D / C

Координатор/генератор

Организационная компетентность/вызов

Амбициозность/проактивность/ответственность

**Решение:**

Отбор прошли два кандидата, один на должность руководителя, другой – заместителя.

# 4

## Предоставление результатов



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

# SWOT-анализ

S – strengths – «сильные стороны» = Сильные стороны

Качества, которые помогают в достижении целей.

Например, креативность мышления и высокая продуктивность.

W – weaknesses – «слабые стороны» = Слабые стороны

Качества, которые мешают достижению целей.

Например, низкая коммуникабельность или склонность к перфекционизму.

O – opportunities – «возможности» = Возможности

Качества, которые в благоприятных условиях можно будет использовать для работы.

Например, способность к рутинной работе, организаторские навыки.

T – threats – «угрозы» = Риски

Качества, которые в будущем могут помешать работе.

Например, высокий уровень конфликтности, склонность к срыву сроков.

# SWOT-анализ

S – Сильные стороны

W – Слабые стороны

O – Возможности

T – Риски

С... М... П...				П... С... Г...			
(блок психодиагностического тестирования)				(блок психодиагностического тестирования)			
Должность	SEO	Категория	ТОП	Должность	Ведущий юрист	Категория	Сотрудник офиса
Уровень тревожности	5 из 10	Достоверность	Стремление показать себя в лучшем свете	Уровень тревожности	8 из 10	Достоверность данных	Данные достоверны
Основы профориентации	комплексная оценка вербального и невербального поведения	Используемые методики	МПВ, КРТ, Стратегия поведения в конфликте, Карьерные ориентации	Основы профориентации	комплексная оценка вербального и невербального поведения	Используемые методики	МПВ, КРТ, Тест Стратегия поведения в конфликте Томаса-Кильчнана, Командные роли Буббо, Мотивационный профиль
SWOT-анализ							
Тип личности		SWOT-анализ					
Сильные стороны		Сильные стороны					
Уравновешенность в коммуникации и принятии решений.		Склонность к излишней принципиальности и упрямству.					
Способность к планомерным и последовательным действиям.		Затруднения при необходимости быстрого изменения курса.					
Решительность и настойчивость в достижении целей.		Недостаточная чувствительность к эмоциональному состоянию окружения.					
Стабильность и постоянство.		Риск игнорирования альтернативных точек зрения.					
Практичность и ориентация на достижимые результаты.		Излишняя фиксация на деталях при стратегическом планировании.					
Эмоциональная устойчивость в напряженных ситуациях.		Инертность в управленческих подходах.					
Способность нести ответственность за принимаемые решения.		Конфликтность при отстаивании интересов.					
Независимость от внешнего влияния.		Соперничество, сотрудничество					
Стратегия поведения в конфликтах		Сильные стороны					
Сильные стороны		Склонность к доминированию.					
Способность жестко отстаивать стратегически важные позиции.		Недостаточное внимание к компромиссным решениям.					
Готовность к открытому диалогу для поиска оптимальных решений.		Потенциальная конфликтность при столкновении с сопротивлением.					
Умение аргументированно защищать свою точку зрения.		Дефицит гибкости в переговорных процессах.					
Решительность в критических ситуациях.		Карьерные ориентации					
Прямолинейность и ясность в коммуникации.		Сильные стороны					
Карьера		Слабые стороны					
Выраженные лидерские качества и организаторские способности.		Относительно низкая предпринимательская активность.					
Ориентация на здоровую конкуренцию и профессиональные вызовы.		Умеренная выраженность стремления к профессиональной экспертизе.					
Стремление к созданию эффективных рабочих процессов.		Потенциальный консерватизм в стратегическом развитии.					
Ценность стабильности и надежности в долгосрочной перспективе.		Недостаточная гибкость в карьерных траекториях.					
Гармоничное сочетание карьерных ориентиров.		Прогноз					
Возможности		Возможности					
Способность к системному стратегическому планированию.		Риски					
Умение принимать взвешенные и ответственные решения.		Сопротивление инновациям и организационным изменениям.					
Эффективное выстраивание организационной структуры.		Конфликтность с инициативными сотрудниками.					
Создание стабильной и предсказуемой рабочей среды.		Чрезмерный контроль и микроменеджмент.					
Развитие бизнеса через оптимизацию существующих процессов.		Эмоциональное выгорание вследствие перфекционизма.					
Прогноз		Затруднения в адаптации к быстро меняющейся среде.					
Возможности		Риски					
Лидерские качества		Ответственность и надежность					
Стабильность и надежность		Организованность					
Стремление к развитию		Стремление к контролю и самоутверждению					



# **Дополнительно:** Что еще включить в отчет для руководителя?

- Рекомендации по управлению:**

Конкретные шаги для руководителя

(Как ставить задачи? Как мотивировать? Как давать обратную связь?).

- Условия максимальной эффективности:**

В какой рабочей среде сотрудник будет наиболее продуктивен.

- Прогноз адаптации и успешности:**

Насколько быстро и успешно он интегрируется в должность.

- Рекомендация по кадровому резерву:**

В какую программу развития его стоит включить в перспективе.

# 5

## Выводы



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ

**HUMANCODE**

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



- Экспресс-психодиагностика – это не магия, а набор точных инструментов для снижения рисков и роста эффективности.
- Ключ к успеху – в комбинации. Один тест – это мнение. Три-четыре теста – это уже портрет.
- Ключевая компетенция современного HR – не просто провести тест, а перевести его результаты в конкретные бизнес-рекомендации.
- Помните о границах. Ваша цель – оценка профессионально важных качеств, а не постановка диагнозов.



1010 интуиция 17%  
мышление 73%  
  
ВОСПРИЯТИЕ 85%  
11000101 011001  
  
гибкость 48%  
СУЖДЕНИЕ 58%

“

**С большой силой приходит  
большая ответственность**

*Бен Паркер, дядя Питера Паркера, человека-паука*

# Мария Медникова-Муксинова



+79257262803



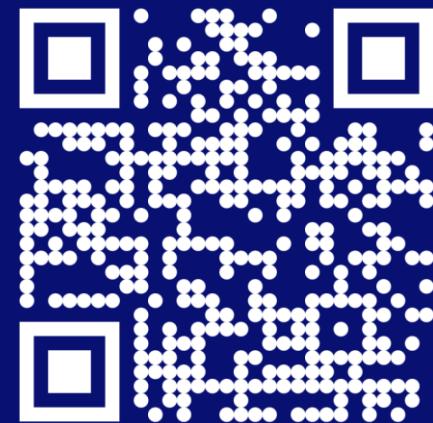
тмогри@ya.ru



<https://t.me/krtestchat>



[https://ast-academy.ru/experts/maria\\_mednikova/](https://ast-academy.ru/experts/maria_mednikova/)



Спасибо за внимание



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ



Мария Медникова-Муксинова