

# HUMANCODE

ПСИХОДИАГНОСТИКА ДЛЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

## Экспресс-психодиагностика для HR и бизнеса

Мария Медникова-Муксинова

1010 ИНТУИЦИЯ 17%  
МЫШЛЕНИЕ 73%

ВОСПРИЯТИЕ 85%

11000101 011001

ГИБКОСТЬ 48%

СУЖДЕНИЕ 58%



АКАДЕМИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ



# 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



# 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:

- Требуется 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.
- Требуется саморефлексия.
- 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 предпочитаемой 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

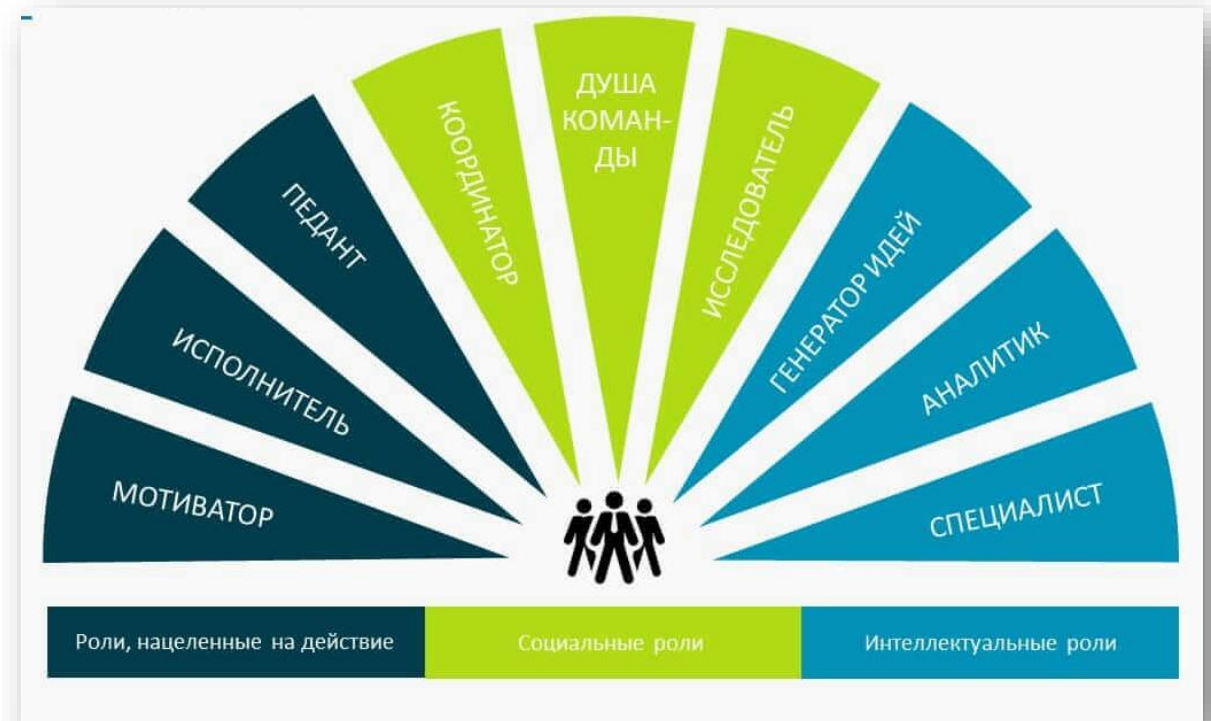
**Области применения:** Формирование проектных команд, оценка совместимости, аудит коллектива, потенциал сотрудников.

### Плюсы:

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

### Минусы:

- Роль в команде может меняться в зависимости от проекта.
- Не диагностирует личные 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.
- Офлайн.

Роль в команде Межличностные отношения	Амбиции Мотивация Целеустремленность	Агрессия Мстительность Злопамятность Ревность Копинг стратегии
Уверенность Реализация Самокритика	Конформность Дисциплина, сплетни	Проактивность Адаптивность Бей, замри, беги
	СЛОН	
Страхи Вина Диссоциация	Коммуникация Социальная поддержка	Семья, бот Чувственность
Стратегия поведения в конфликте	Субъективное Я Потребности	Исполнительность Ответственность
Депрессивные тенденции, провалы Наличие поддержки	Витальность Зависимость	Незакртый гештальт

КРАН	14 ПЛАСА ПРЕПЯСЫ	1 крокодил
КРАБ	3 СЛОН	4 МЕЧ
3 ДОМ	15 РЕБЕНОК (Ж/Д)	2 БЕРЕГ РЕКИ ПОСРЕ
ФИГУРКА В ЛЕСУ	3 ЧЕБУРАШКА	6 БОЛТ (КОЛЕСО)
МОТОЦИКЛ	10 ЧИСТЯКОВЫЕ РАБОТЫ	11 ЧАЙ В КАРМАНЕ

# 3

## Кейсы: применение на практике



# 1. Выбор одного из двух кандидатов

**Задача:** Закрывать вакансию менеджера по продажам

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

**Диагностика:**

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

**Кандидат Б** — «Желтый», e+! m+, 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



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

П... С... Г... (блок психодиагностического тестирования)			
Должность	Ведущий юрист	Категория	Сотрудник офиса
Уровень тревожности	8 из 10	Достоверность данных	Данные достоверны
Основы профилирования	комплексная оценка вербального и невербального поведения	Используемые методики	МГТВ, КРТ, Тест Стратегия поведения в конфликте Томаса-Килмана, Командные роли <del>Байбис</del> Мотивационный профиль
SWOT-анализ			
Тип личности		Тип личности	
Сильные стороны		Слабые стороны	
Умение глубоко анализировать ситуации и учитывать нюансы. Способность к эмпатии и пониманию чувств окружающих. Высокий уровень ответственности и внимательности к деталям. Тщательность и основательность в принятии решений. Надежность и предсказуемость действий. Настойчивость, упорство в достижении цели. Самостоятельность, выраженные лидерские черты. Предприимчивость.		Затруднения в установлении контактов и налаживании коммуникаций. Склонность долго обдумывать действия, что замедляет процесс принятия решений. Недостаточная гибкость и адаптивность к изменениям. Повышенная тревожность, которая может приводить к сомнениям и неуверенности. Риск чрезмерной фиксации на проблемах и переживаниях. Избыточное стремление к самоутверждению и независимости.	
Командные роли		Командные роли	
Сильные стороны		Слабые стороны	
Способность организовывать работу команды и эффективно распределять задачи. Умение держать ситуацию под контролем и обеспечивать выполнение планов. Высокий уровень ответственности и внимательность к деталям. Способность выявлять риски и предотвращать возможные проблемы. Надежность и предсказуемость действий.		Возможное стремление к чрезмерному контролю, склонность к микроменеджменту. Недостаточная гибкость в принятии решений и адаптации к изменениям. Риск упустить новые возможности из-за концентрации на текущих процессах. Трудности в делегировании полномочий.	
Стратегия поведения в конфликтах		Стратегия поведения в конфликтах	
Сильные стороны		Слабые стороны	
Готовность учитывать мнения и потребности окружающих. Склонность искать взаимовыгодные решения конфликтов. Умение уступать там, где это способствует достижению общей цели.		Недостаточная настойчивость в отстаивании собственных позиций. Возможные трудности с принятием решений в условиях жестких ограничений. Склонность избегать открытых обсуждений острых вопросов.	
Мотивационный профиль		Мотивационный профиль	
Ключевая мотивация		Ключевая мотивация	
Высокий уровень оплаты труда Признание и повышение самооценки Профессиональный рост и самореализация		Низкая мотивация Корпоративные ценности Польза обществу Стремление к лидерству	
Прогноз		Прогноз	
Возможности		Риски	
Лидерские качества Ответственность и надежность Организованность Стремление к развитию		Повышенная тревожность и застревание на негативе Недостаточная гибкость и решительность 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







- 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.

”

**С большой силой приходит  
большая ответственность**

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

1010 интуиция 17%  
мышление 73%

ВОСПРИЯТИЕ 85%

11000101 011001

гибкость 48%

суждение 58%

# Мария Медникова-Муксинова



+79257262803



mmogpu@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