

**В.Л. Семиков, Р.С. Семикин**

(Академия Государственной противопожарной службы МЧС России;  
e-mail: romansemikin@mail.ru)

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНДИКАТОРА МАЙЕРС-БРИГГС В ПОЖАРНОЙ ОХРАНЕ**

*Приведён анализ результатов тестирования слушателей Академии ГПС МЧС России с использованием опросника "Индикатор типов Майерс-Бриггс".*

*Ключевые слова: тестирование, индикатор типов, характеристика личности, направление деятельности.*

**V.L. Semikov, R.S. Semikin**

## **USE OF THE INDICATOR THE MYERS-BRIGGS IN FIRE PROTECTION**

*Analysis of testing of students of Academy of State Fire Service of Emercom of Russia using the questionnaire "Indicator types Myers-Briggs" is given.*

*Key words: testing, indicator types, characteristics of the individual, line of activity.*

Статья поступила в редакцию Интернет-журнала 5 марта 2015 г.

Труд пожарного связан с опасными и вредными факторами и часто с риском для жизни. Поэтому при подборе кандидатов на должности в подразделения, которые непосредственно принимают участие в тушении пожаров, необходимо выявлять не только физически развитых, но и психологически устойчивых и пригодных к выполнению возложенных обязанностей людей.

В настоящее время психологическими службами МЧС России производится диагностика кандидатов по определённым методикам, в результате применения которых выносится заключение о степени пригодности кандидата к службе в пожарной охране. Данные методики применяются в Государственной противопожарной службе уже продолжительное время, в том числе и для определения вида деятельности, которая будет нравиться человеку, приносить моральное удовлетворение, в которой он будет стремиться к карьерному росту.

Работы в этом направлении были начаты К.Г. Юнгом, он систематизировал свои многолетние практические наблюдения и разработал оригинальную типологию. Он ввёл понятия психологических функций – мышления, чувства, интуиция, ощущения и установок человеческой психики – экстраверсии и интроверсии [1].

Последовательницами идей Юнга – Кэтрин Бриггс, её дочь Изабель Бриггс-Майерс в 40-х годах прошлого столетия был разработан опросник **"Индикатор типов Майерс-Бриггс"** (**"The Myers-Briggs Type Indicator"**, **МВТИ**) для определения типов личности, который широко известен на западе с 60-х годов прошлого века.

Майерс-Бриггс дали юнговским параметрам буквенные обозначения и стали рассматривать их как систему независимых признаков. В итоге определение типов личности осуществляется по четырём ортогональным шкалам, каждая из которых определяется как дихотомическая пара.

### Независимые признаки личности по Майерс-Бриггс

<b>E</b>	Экстравертный (Extraverted)	<b>I</b>	Интровертный (Introverted)
<b>T</b>	Мыслительный (Thinking)	<b>F</b>	Чувствующий (Feeling)
<b>N</b>	Интуитивный (iNtuitiional)	<b>S</b>	Ощущающий (Sensing)
<b>J</b>	Судящий, рациональный (Judging)	<b>P</b>	Воспринимающий, иррациональный (Perceiving)

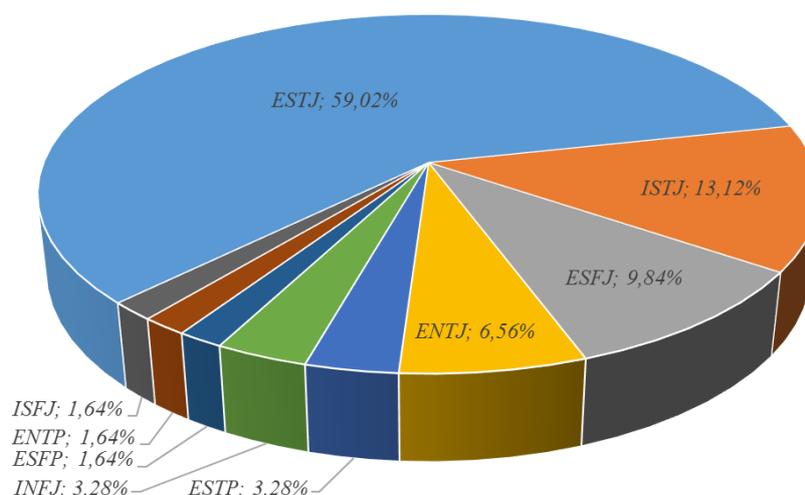
### Типы личности по Майерс-Бриггс

	<b>E – Экстравертные</b>	<b>I – Интровертные</b>
<b>J – Рациональные</b>	ESTJ, ENTJ, ESFJ, ENFJ	ISTJ, INTJ, ISFJ, INFJ
<b>P – Иррациональные</b>	ESTP, ENTP, ESFP, ENFP	ISTP, INTP, ISFP, INFP

Тест MBTI активно используется в странах Запада в ходе процедуры приёма на работу и в вопросах профессиональной ориентации.

В Академии Государственной противопожарной службы МЧС России было проведено исследование с применением теста MBTI в трёх группах слушателей выпускных курсов факультета Пожарной безопасности со специализацией "Пожаротушение". В тестировании принял участие 61 человек.

Типология, предложенная Майерс-Бриггс, предусматривает деление людей как личностей на 16 типов, в нашем случае в результате тестирования были определены 9 типов (рис. 1), из них удалось выделить четыре наиболее выраженных типа личности (ESTJ, ISTJ, ESFJ, ENTJ), которые наблюдались во всех группах обучающихся.



**Рис. 1.** Распределение типов личности среди слушателей

Подтверждается гипотеза профессора Семикова В.Л. о преобладании в определённых профессиях людей, относящихся к трём-четырёх психотипам [2]. Исследования, проведённые сотрудниками Академии ГПС МЧС России Бутузовым С.Ю., Довгополовым С.С. и сотрудником Института социологии Абрамовой Н.Б., показали, что большинство сотрудников (76 % респондентов) в подразделениях пожарной охраны МЧС России распределились среди трёх типов личности (ESTJ, ISTJ, ESFJ) [3].

Рассмотрим данные типы личности подробнее.

### **ESTJ (59,02 %)**

#### ***Экстровертированный, Сенсорный, Мыслительный, Решающий***

Исследования А. Аугустинавичюте и Р.К. Седых показали, что наиболее сильная сторона этой личности – прекрасно сформированное и развитое практическое мышление. Постоянно происходит ненапряжённое, но очень внимательное и критичное наблюдение за происходящими вокруг событиями, собираются и анализируются факты. Умеет получать необходимую для работы информацию. Способен делать далеко идущие выводы по незначительным деталям. Постоянно собирает информацию о причинах, последствиях, происходящих вокруг событий, продумывает возможности выгодного использования полученной информации. В этих выводах он уверен, спорить с ним возможно лишь при наличии серьёзных доводов.

Уверен в своем умении рационально действовать. Когда работает, не любит, чтобы мешали. Прекрасный организатор работы, любит руководить. Собственная работа оценивается критично и совершается по большей части безукоризненно, особенно если это знакомая работа. Стремление сделать любую деятельность наиболее эффективной и красивой приводит к постоянному наблюдению за тем, как трудятся другие люди, и критике недостатков их работы.

Упорство и выдержка, настойчивость и неутомимость характерны для его работы. Когда добивается цели, себя не щадит и того же ждет от окружающих. Если он начальник, то требует от подчиненных безукоризненной работы, считая своим долгом создать условия, наиболее способствующие продуктивной работе.

Из такого типа личности получаются великолепные хозяйственные руководители, которые всегда знают, какую работу назначить подчиненным и умеют правильно оценивать её результаты [4].

О. Крегер и Д. Тьюсон считают, что философию ESTJ на рабочем месте можно описать двумя слоганами: "Не надо чинить то, что не сломано" и "Все, что надо делать, надо делать хорошо". Преданные и ответственные, они быстро взбираются по административной лестнице любой организации. Они умеют тратить деньги и чрезвычайно талантливы в вопросах маркетинга и продажи своих способностей. Они великолепно разрабатывают руководящие стратегии и уверены в том, что делают все наилучшим образом. Они легко и быстро вторгаются в новые области, берут их под свой контроль и обычно преуспевают, благодаря чему подчинённые уважают их и полностью им доверяют.

ESTJ обладают острым пониманием субординации. Работа для них – это череда целей, которых надо достичь, выполняя правила и указания, полученные от высших инстанций. Системы и правила – гарантия безопасности и успеха. ESTJ уверены, что, если следовать всем правилам и усердно работать, система станет, в свою очередь, работать на их благо. ESTJ всегда преданны организации, в которой работают, хотя эта преданность не всегда распространяется на конкретных людей [5].

### **ISTJ (13,12 %)**

#### ***Интровертированный, Сенсорный, Мыслительный, Решающий***

Деловые взаимоотношения в коллективе знает прекрасно. Он способен иногда довольно жестко заставлять других выполнять свои должностные инструкции.

Всегда конкретен, работать "на завтра" не умеет. Его мощный интеллект занят решением насущных проблем, а не абстрактным теоретизированием.

Работать умеет, а много работает или мало – об этом как-то не задумывается. Занимаясь своим делом (или чужим, но интересным), он способен быть активным даже чересчур, демонстрируя при этом феноменальную выносливость и неутомимость. Знает, как нужно работать, чтобы и сделать всё и как можно меньше энергии на это потратить. Сил и здоровья на работу ему хватает почти всегда – он рационален и практичен изначально, "от природы".

Умеет делать работу комфортной и полезной, но тут его иногда подводит отношение к своему физическому состоянию. Он обыкновенно здоров, силен, закален и вынослив настолько, что часто даже не представляет, как это – не быть здоровым [4].

О. Крегер и Д. Тьюсон считают: что у ISTJ, безусловно, есть чувства, которые они демонстрируют посредством своего потрясающего чувства ответственности. (Бесспорно, они предпочли бы умереть, чем показаться кому-то безответственными.) Они абсолютно верны – и людям, и учреждениям – и порой их чувство долга доходит до фанатизма. Из них выходят отличные солдаты, и буквально, и фигурально.

Другие профессии, к которым тяготеют ISTJ, точно так же ориентированы на достижение практического, осязаемого результата – например, хирургия, юриспруденция и бухгалтерия. Привлекательность этих профессий состоит в том, что они часто подразумевают работу в одиночестве (интроверсия), ориентированы на результат (сенсорика), требуют объективного мышления (логика) и, как правило, предполагают действие в соответствии с чёткими правилами и предписаниями (рациональность). Хотя этот тип может преуспеть в любой профессии, его в меньшей степени привлекают виды деятельности, связанные с абстрактным мышлением и постоянными межличностными контактами. Неважно, начальники они или подчинённые: в работе, как и во всем остальном, они любят играть по правилам. Они уверены, что подчинение правилам ведёт к победе, а игнорирование их – к поражению [5].

## **ESFJ (9,84 %)**

### ***Экстравертированный, Сенсорный, Чувствующий, Решающий***

Восприятие эмоций развито чрезвычайно. Настроения других спокойно наблюдаются и изучаются. В первую очередь, интересуют форма их проявления и конкретные внешние причины, во вторую – обусловленность этих эмоций характером человека. Собственные эмоции – яркие, сочные, разнообразные и открытые (хотя могут и великолепно скрываться).

Его живо интересует все, что относится к организации работы, как и любая объективная информация о происходящем. В том, что он сам умеет хорошо работать, уверен не до конца, особенно в том, что способен сделать что-то для будущего. Качество труда оценить легче, чем время, необходимое на его выполнение.

Работать на людях, особенно когда работа новая, он не любит. Из-за энергичности людей этого типа и привычки планировать одновременно с началом работы или даже позже, они обычно выглядят несколько суетливыми. Но благодаря той же энергичности качество того, что они делают, в конце концов становится превосходным. Вовсе не представляет, как можно работать плохо или выпускать некачественный товар. Не уметь работать, для него – совестно. Быть работающим и, главное, все успевающим – его заветная мечта.

Он честолюбив, но это черта сильна в нем лишь настолько же, насколько и все остальные. Занять место человека, который его талантливее, он не может себе позволить.

Если в сфере отношений он терпелив и ко многому может приспособиться, то в вопросах внешности, энергичности и силы воли окружающих он гораздо менее способен на компромиссы. Старается, чтобы его внешние данные были выше критики и чтобы на них могли равняться другие. И вправду, рядом с ним редко кто чувствует слабость, а если вдруг и почувствует, то может вполне рассчитывать на его помощь, которая, с точки зрения его, даже и помощью особой не является. Раз пользуются его энергией, значит, признают и уважают его, а быть уважаемым ему очень нужно. С другой стороны, партнера себе он часто выбирает по перечисленным качествам, ибо со слабым человеком свою жизнь связывать не может [4].

О. Крегер и Д. Тьюсон считают, что в профессиональном плане ESFJ часто тяготеют к работе с людьми: из них получаются отличные няни, медсестры, школьные учителя, священнослужители, психологи и продавцы. Занятия, не связанные с общением (компьютеры или бухгалтерия), равно как и теоретическая, абстрактная деятельность (преподавание в колледже, консультирование и инвестиционное маклерство), могут стать причиной стресса для ESFJ [5].

## **ENTJ (6,56 %)**

### ***Экстравертированный, Интуитивный, Мыслительный, Решающий***

Обладатель такого типа не понимает плохой, то есть нерациональной и медленной работы. Он не представляет себе, как можно делать что-либо, не осознавая последствий своих действий. Терпеть не может бессмысленных поступков, не станет действовать вопреки своему мнению. Если видит, как можно сделать умнее, скорее всего, не станет об этом умалчивать. Сам он способен работать очень помногу, не прикладывая ненужных усилий. В движениях – некоторая резкость, легкость и "прыгучесть". Чем бы он ни занимался, всегда и везде основной чертой его характера будет умение рационально действовать. Он коллекционирует, анализирует и широко использует различные методы – работы, учебы, общения, наблюдений.

Основное средство, применяемое им для решения своих и чужих проблем, – манипулирование временем. Он умеет планировать, получает большое удовлетворение от собственного искусства "уплотнять" время. С удовольствием помогает другим решать проблемы со временем, сочувственно относясь к их неприятностям в этой сфере. Дает советы, как успеть, если человек спешит.

Жизнь его – это, в первую очередь, деятельность. Для него процессы в объективном мире – это длинные цепи причин и следствий. Все вокруг видится очень цельно, закономерно и упорядоченно. Он – исследователь и экспериментатор – всегда умеет получить объективную информацию. Активно вмешивается в общественные процессы, если видит, как их можно улучшить, или считает нужным постоять за справедливость.

Великолепно представляет себе, как устроен окружающий мир и как на него нужно воздействовать, чтобы эффект был максимальным. Обычно он обладает немалыми способностями в этой области и очень быстро понимает истинный смысл полученной им информации [4].

Руководящие способности и талант к системному планированию даны ENTJ от рождения, поэтому они довольно быстро достигают высоких руководящих постов. В процессе, правда, они могут испортить отношения с некоторыми людьми, но это цена, которую они готовы платить. Более того, если им удастся достигнуть цели и подняться на более высокий уровень личностного развития, они считают, что отношения были испорчены не зря. Они привыкли подходить к подобным вопросам объективно, поэтому их удивляет, что кого-то их поведение может обижать. ENTJ не понимают, как можно принимать спор или соревнование близко к сердцу, если они способствуют интеллектуальному развитию участников [5].

Рассмотренные типы личности имеют определённые сходства и наделены теми важными качествами, которыми необходимо обладать сотруднику пожарной охраны.

В нашем случае, помимо выявленных 4 явных типов личности, 11 % опрошенных распределились среди других 5 типов личности с характеристиками, менее важными в пожарной охране. Это не говорит о том, что из них получатся плохие сотрудники, непрофессионалы, отнюдь нет, просто им потребуется больше усилий для достижения поставленных целей.

Как об этом пишет в своей книге Р.К. Седых, "Тип – это ещё не личность, это лишь информационная профессия, определенная структура психики. Чем она конкретно наполнена, насколько человек умен, как воспитан, где и как он живет, соционика не учитывает и не может этого делать, иначе ей придется стать не столько наукой, сколько жанром литературы. И все же типу свойственно определенное мировоззрение, строй мысли, а часто даже бытовые привычки, хотя последние – гораздо меньше". И здесь же вывод: "Вообще, чем лучше знаешь соционику, тем большее изумление вызывает огромное количество людей, сознательно или случайно оказавшихся совсем не на своем месте, страшно мучающихся и, тем не менее, не меняющих род работы" [4].

Результаты проведенных исследований показывают, что руководителями подразделений пожарной охраны чаще становятся люди, относящиеся к следующим типам личности: экстраверты, сенсорный, мыслящий и решающий. Практика показывает, что люди, имеющие такую направленность личности, чаще всего становятся хорошими организаторами, управленцами, администраторами в пожарных и спасательных службах. Поэтому чрезвычайно важно при зачислении в резерв на выдвижение, а также при назначении на руководящую должность проводить тестирование кандидатов, чтобы избежать большого числа кадровых ошибок, когда руководителем становится человек, не имеющий для этого необходимых данных.

### Литература

1. *Митрохина А.Л.* Общая соционика. Информационный метаболизм психики: учебно-практическое пособие. М.: Чёрная белка, 2013. 544 с.
2. *Семиков В.Л., Ушаков В.Д.* Организация как социальная система // Технологии техносферной безопасности. Вып. 1 (23). 2009. 15 с. <http://ipb.mos.ru/ttb>.
3. *Абрамова Н.Б., Бутузов С.Ю., Довгополов С.С.* Распределение типов информационного метаболизма сотрудников противопожарной службы МЧС России // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. № 11. 2012. 8 с. 5-12.
4. *Седых Р.К.* Информационный психоанализ: Соционика как метапсихология. М.: Социология, 1994. 240 с.
5. *Креггер О., Тьюсон Д.* Типы людей: 16 типов личности, определяющих, как мы живем, работаем и любим. М.: Астрель, 2005. 352 с.
6. *Семиков В.Л.* Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Рид Групп, 2012. 496 с.
7. *Методическое* руководство по проведению профессионального психологического отбора в МЧС России: пособие / Шаповалова О.Ю., Лебедева Н.А. М.: Центр экстренной психологической помощи МЧС России, 2013. 117 с.
8. *Марьин М.И., Ефанова И.Н., Поляков М.Н. и др.* Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: пособие. М.: ВНИИПО МВД России, 1998. 114 с.