



УДК 338.2

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ АКЦЕНТУАЦИИ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЕКТАХ

Орлова Мария Сергеевна

студентка 2-го курса магистратуры
Кубанский государственный университет
ул. Ставропольская, 149, г. Краснодар, 350040, Российская Федерация
marysoleileagle@gmail.com

Ахмедова Милена Расуловна

кандидат экономических наук, доцент кафедры мировой экономики и менеджмента
Кубанский государственный университет
ул. Ставропольская, 149, г. Краснодар, 350040, Российская Федерация
mili-g1@mail.ru
ORCID: 0000-0003-1447-3135

Аннотация

Статья посвящена исследованию и выявлению современных проблем управления персоналом в проектах, а также методам, с помощью которых менеджеры формируют команду проекта. Привычные и традиционные способы создания рабочей группы уступают место личностному подходу. Авторами были изучены акцентуации характера, и как они могут влиять на человека и его роль в рабочем коллективе. В данной статье рассматриваются виды проектов с выявлением степени выраженности типов акцентуации. На основании полученных данных было проведено тестирование с целью определения наиболее подходящей команды в проект. Целью исследования является разработка рекомендаций по улучшению качества отбора в команду проекта с помощью акцентуационных методов. Использовались общенаучные методы, методы экономического анализа, а также тестирование. В результате выявлены и определены современные проблемы управления персоналом проекта, показана важность психологических методов, выделены типы акцентуации и степень их выраженности по видам проектов, проведено тестирование с целью формирования команды проекта. Результаты проведенного исследования могут применяться менеджерами и специалистами по подбору персонала, как при формировании команды проекта, так и при управлении персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом; акцентуация характера; тестирование; управление проектом.

APPLICATION OF THE ACCENTUATION METHODS IN PERSONNEL MANAGEMENT IN PROJECTS

Maria S. Orlova

second-year student of magistracy

Kuban State University

Stavropolskaya St., 149, Krasnodar, 350040, Russian Federation

marysoleagle@gmail.com

Milena R. Akhmedova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of World Economy and Management

Kuban State University

Stavropolskaya St., 149, Krasnodar, 350040, Russian Federation

mili-g1@mail.ru

ORCID: 0000-0003-1447-3135

ABSTRACT

The article is focused to the research and identification of current problems of personnel management in projects and to the methods using which managers create the project team. The usual and traditional ways of creating a working group bellow a personal approach. The authors explored the character accentuations and the ways they can influence the human behavior and their role in the work environment. There are discussing of various types of projects with the identification of the degree of the expression of character accentuation types in this article. Based on the received information, the testing was conducted in order to determine the most suitable team for the project. The purpose of research is development of the recommendations for improving the quality of selection to the project team using accentuation methods. It's used such a methodologies as general scientific methods, methods of economic analysis and testing. There are such results of research as current problems of project personnel management were identified, the importance of psychological methods was shown, the types of accentuation and their degree of expression by project types were identified, and also the testing was conducted in order to create a project team. Also the results of the research may be used by managers and specialists both in creating a project team and in personnel management.

Keywords: personnel management; character accentuation; testing; project management.

При подборе персонала во всех сферах и видах деятельности менеджеры используют всё новые методы, однако и привычно руководствуются старыми. Одним из главных препятствий на пути улучшения качества управления персоналом является то, что методы подбора, как правило, рассчитаны на усреднённого сотрудника. Отсутствует индивидуальный и личностный подход к наемному сотруднику и его особенностям. Именно поэтому так важно уделять особое внимание отдельным качествам работника – акцентуациям.

Акцентуации характера – это усиление определённых черт характера человека. Автором концепции является немецкий психиатр Карл Леонгард, именно он ввел термин «акцентуация личности» [7].

При разработке проекта особое значение уделяется подбору рабочей группы. Выбор определённых людей в команду и способ её формирования в первую очередь зависит от цели, которую ставит менеджер. Команды формируются либо «с нуля», либо изменяя уже существующую рабочую группу. Зачастую в процессе создания команды подбирают несколько специалистов в данной области, которые далее собирают остальных сотрудников. Но приоритет всегда отдаётся личностным качествам кандидатов, ведь профессиональные и иные качества могут быть сформированы и в процессе работы над проектом.

Основными критериями при оценке сотрудников являются: опыт, организационные качества, интеллектуальные способности, умение владеть собой, целеустремлённость, инициативность, возраст и т.д. Данные критерии носят лишь общий характер. На практике каждый из них следует конкретизировать применительно к профессиональной деятельности человека, а также выбрать подходящий метод оценки, позволяющий менеджеру быстро и эффективно оценить сотрудника в соответствии с задачами проекта.

Наиболее популярными методами оценки персонала являются: тесты на профессиональную пригодность, личностные тесты, общие тесты способностей, изучение биографии и интервью и т.п [16].

Исследования, проведенные европейскими учеными, показывают, что личное собеседование – метод традиционный, но чреват проблемой субъективности и неправильного представления о человеке. В то время как с помощью тестирования можно оценить когнитивные способности кандидата, а также коммуникативные и логические. Благодаря этому менеджер сможет легче определить, насколько работник подходит в команду проекта [18].

Всё ведёт к тому, что роль психологического фактора в профессиональной деятельности будет возрастать. Также более актуальными станут такие проблемы психологии управления, как формирование комфортного психологического климата, сотрудничество в коллективах, самореализация и профессиональный рост работников, создание инструментов оценки и контроля умственных способностей работника, а также правильный подбор персонала на определённые проекты и в компанию в целом [2].

Среди распространённых проблем управления персоналом можно отметить такие, как конфликты между сотрудниками, низкая квалификация и эффективность работника, недостаточная мотивация и т.д. Однако существует множество других сложностей управления персоналом проекта, более ориентированных на личностные и социально-психологические аспекты. Такие проблемы имеют эмоциональную составляющую и связаны с психофизическими особенностями человека. Например, проблема отличника, синдром «своего парня», позитивная проекция, синдром старшего, синдром ожидания героя или звезды цирка [1].

Иногда менеджер проекта не может выявить нужные навыки потому, что они не лежат на поверхности и обычным интервью или личностным тестом их не определить. Когда специалисты слышат, что им нужно собрать команду в проект, то у них в голове сразу возникают определённые качества человека, на их взгляд, обязательно присущие будущему коллективу. Но, как правило, эти качества всегда одни и те же: креативность, умение находить общий язык, ответственность, общительность и т.д. Конечно, без данных навыков сложно представить проект, но и только на них не сделаешь его успешным, а потому, необходимо проводить более точную оценку сотрудников, ориентируясь на цели и задачи проекта [12].

Каждый человек имеет одну или несколько выраженных черт характера, и именно они определяют поведение человека, что ему импонирует и какая деятельность ближе и комфортнее.

Среди всех проблем в управлении командой проекта целесообразно выделить следующие, именно они в первую очередь препятствуют эффективному управлению персоналом и успешной реализации проекта:

- отсутствие индивидуального (личностного) подхода при подборе членов команды;
- неправильное распределение задач проекта между членами команды;
- менеджеры, думая о команде проекта, представляют зачастую стандартный набор качеств, присущих команде проекта, но только на них проект успешно не реализуешь.

Рассмотрим подробнее каждую акцентуацию характера, как выглядит человек с каждой из них, и какие черты ему присущи. А также проанализируем, какие из них наиболее соответствуют представителю того или иного типа проекта [14, 15, 19].

Демонстративный тип. Человека с выраженной данной акцентуацией можно заметить сразу: активное жестикулирование, летящая походка и ярко выраженная мимика. Такие люди любят «демонстрировать» себя, носят яркую одежду и украшения, часто употребляют местоимение «Я». Они характеризуют себя добросовестными сотрудниками, но на самом деле зачастую приписывают себе вымышленные успехи, являются легкомысленными, а их дела редко продвигаются дальше слов. Однако таких людей отличают хорошие качества, например, умение подать себя и креативность. Люди с демонстративным типом лучше всего работают в сфере рекламы, торговли и творчества [5].

Застревающий тип – самые настоящие трудоголики с высокой работоспособностью. Предпочитает классический стиль в одежде, являются честолюбивыми и обидчивыми, могут насторожиться с любой детали. Они яро отстаивают свои интересы, немного заносчивы, но всегда проявляют большое упорство и стремятся показать самые лучшие результаты, что зачастую и делает их успешными сотрудниками. Однако таким людям сложно работать в команде и вести переговоры. Данный тип людей лучше всего реализует себя в научных или IT проектах [11].

Педантичный тип – это люди, которые будут ходить в идеальной одежде и с идеальной прической. Они похожи на демонстративный тип, но в отличие от них очень ответственные, склонны к самокритике и дотошному выполнению поручений. Могут даже отказаться от повышения, потому что боятся, что не смогут выполнять свою работу качественно. В них часто борется желание делать всё идеально и боязнь перед ответственностью. Такие люди проверяют себя по несколько раз, что может приводить к сверхурочной работе и потребности в большем количестве времени, а проекты не всегда располагают таким ресурсом. Педантичным сотрудникам можно доверить работу, требующую тщательности и точности, например, в бухгалтерии, лаборатории или в контроле качества.

Возбудимый тип. Таких людей отличает скупая мимика, взгляд исподлобья, импульсивность и раздражительность. Они не всегда оценивают последствия своих действий, могут бросить начатое дело или вступить в конфликт, если им что-то не понравится. В хорошем расположении они дружелюбны, но их продуктивность зависит от их настроения. Лучше всего люди дано типа реализовывают себя в строительной сфере, на производствах или в работе, требующей физического труда.

Тревожный тип. Представители этого типа – робкие, неуверенные в себе, скромные и ищущие опоры люди. Они могут стесняться спросить или бояться подойти к кому-то, а в споре предпочтут занять пассивную позицию. При этом очень надежные, постоянные и лояльные сотрудники, но руководящие должности им не подходят, потому что они постоянно сомневаются и не могут принять необходимое решение. Для них важна стабильность и спокойная, дружная обстановка в коллективе, а лучше всего они проявляют себя в научных проектах [17].

Эмотивный тип. Глубоко сопереживающие и мягкосердечные люди. Они всегда выглядят гармонично, обладают вкусом, тактичны, доброжелательны и могут спокойно общаться с людьми. У таких людей все их эмоции написаны на лице, склонны к сентиментальности, при принятии решений руководствуются эмоциями. У них отлично развита эмпатия, что позволяет им успешно реализовывать себя в сферах психологии и образования. Такие люди не подойдут на руководящую должность, потому что им бывает сложно принимать решения, связанные с интересами коллег [9].

Гипертимный тип. Этим людей отличает разговорчивость и почти всегда приподнятое настроение. Они любят брать на себя лидерство в переговорах, много шутят и обладают творческим мышлением, что активно проявляется в их деятельности. Не любят брать на себя роль лидера из-за излишней ответственности, а также не переносят жестких рамок и правил. Таким людям нельзя поручать рутинную работу, зато с организацией чего-либо или творческой деятельностью справляются на отлично [10].

Дистимный тип. Это зачастую серьёзные, медлительные люди с подавленным настроением. Они угрюмы, пессимистичны, не очень целеустремлённые, но добросовестные, аккуратные и борются за справедливость. Лучше всего реализуют себя в той деятельности, где не нужна энергичность и постоянное общение, так как предпочитают социальную пассивность.

Экзальтированный тип. Люди с данным типом довольно впечатлительны и реагируют бурно, в отличие от представителей других типов акцентуаций. Они могут, как легко прийти в восторг от радостных моментов, так и пасть в отчаяние от грустных. Однако экзальтация чаще всего проявляется благодаря их альтруистичности и тонко чувствующей душе. Люди с данным типом акцентуации зачастую имеют хороший вкус и прекрасно реализовываются в творческих проектах, как дизайнеры, оформители или художники. Также обладают повышенным чувством сострадания, альтруизма и проявляют искренние чувства.

Циклотимный (аффективно-лабильный) тип – это люди, настроение и состояние которых может меняться без видимых на то причин. Из-за чего они отличаются низким уровнем работоспособности и быстрой утомляемостью. Такие люди не подходят для командной работы, им лучше подходит индивидуальная деятельность по гибкому графику и с персональной ответственностью [8].

Проанализировав все виды акцентуаций характера, рассмотрим, как каждая из них соответствует определённому типу проекта. Проанализируем такие виды проектов, как IT, творческие, инновационные и исследовательские проекты [4].

1. IT – это проекты, состоящие из работ и задач, связанных с созданием, развитием и поддержкой информационных технологий.

2. Творческие – это проекты, связанные с креативными задачами и их решениями, а также основанные больше на самостоятельной работе.

3. Инновационные – это проекты, требующие особого склада ума, связанные со стремлением к внедрению чего-то нового, развитию и большими рисками.

4. Исследовательские – это проекты, связанные с доказательством какой-либо гипотезы или её опровержением, чаще всего в научной сфере.

Также видно, насколько сотрудник с той или иной акцентуацией подойдёт в команду данного проекта. Степень соответствия может быть низкой, средней или высокой. В таблице 1 представлены вышеперечисленные виды проекта, а также их соответствие каждой акцентуации.

Таблица 1. Степень выраженности соответствия акцентуации характера типу проекта

Тип акцентуации	Вид проекта			
	IT-проект	Творческий	Инновационный	Исследовательский
Гипертимность	низкий	высокий	высокий	средний
Дистимность	средний	низкий	низкий	высокий
Циклотимность	средний	средний	низкий	низкий
Возбудимость	низкий	средний	средний	низкий
Застревание	высокий	низкий	низкий	средний
Эмотивность	низкий	средний	средний	низкий
Экзальтированность	низкий	высокий	средний	низкий
Тревожность	низкий	средний	низкий	высокий
Педантичность	средний	низкий	низкий	высокий
Демонстративность	низкий	высокий	средний	низкий

Проведём исследование с целью определения среди группы сотрудников наиболее подходящих работников в группу творческого проекта. Рассмотрев и проанализировав вышеперечисленные акцентуации, можно сделать вывод, что для творческого проекта в команду требуются люди со следующими акцентуациями: демонстративный, гипертимный и экзальтированный.

Для создания команды проекта необходимо провести тестирование среди претендентов с целью определить наиболее подходящих. Чем больше акцентуаций у человека будут иметь значение «высокое», тем лучше тестируемый подходит к группе творческого проекта. Для этого используют опросник Леонгарда-Шмишека. Он состоит из 88-ми вопросов в обычной версии и 98-ми - в расширенной. Данный тест и сами вопросы описывают нестандартные ситуации, что позволяет тщательнее проанализировать человека (Приложение 1). Результатом является график с данными и шкала выраженности каждой из акцентуаций. Шкала для определения акцентуации по результатам ответов тестируемого приведена в таблице 2 [13].

Таблица 2. Шкала определения акцентуаций по тесту Леонгарда-Шмишека

Шкала (название)	1 балл засчитывается за вопрос №:		Коэффициент
	Ответ «да»	Ответ «нет»	
Гипертимность	1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77		3
Дистимность	9, 21, 43, 74, 87	31, 53, 65	3
Циклотимность	6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84		3
Возбудимость	20, 30, 42, 52, 64, 75,		3

	86		
Застревание	2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81	12, 46, 59	2
Эмотивность	3, 13, 35, 47, 57, 69, 79	25	3
Экзальтированность	10, 32, 54, 76		6
Тревожность	6, 27, 38, 49, 60, 71, 82	5	3
Педантичность	4, 14, 17, 26, 36, 48, 58, 61, 70, 80, 83	39	2
Демонстративность	7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88	51	2

Каждой шкале присваивается оценка от 0 до 24 [6].

- 0-6 - акцентуация не выражена.
- 7-12 - черта характера умеренна;
- 13-18 - степень акцентуации выше средней;
- 19-24 - ярко выраженная акцентуация.

На основе полученных баллов строится график, что является очень важным шагом, поскольку позволяет дать характеристику личности в общих чертах. Он демонстрирует все 10 типов акцентуации личности и их числовой показатель вместе с расшифровкой [3].

Стоит отметить, что формулировка вопросов в каждом виде теста отличается, что может привести даже к разному выбору ответа. Именно поэтому рекомендуется сразу проходить расширенный тест с более полными ответами.

На рисунке 1 изображен итоговый результат тестирования на акцентуации характера.

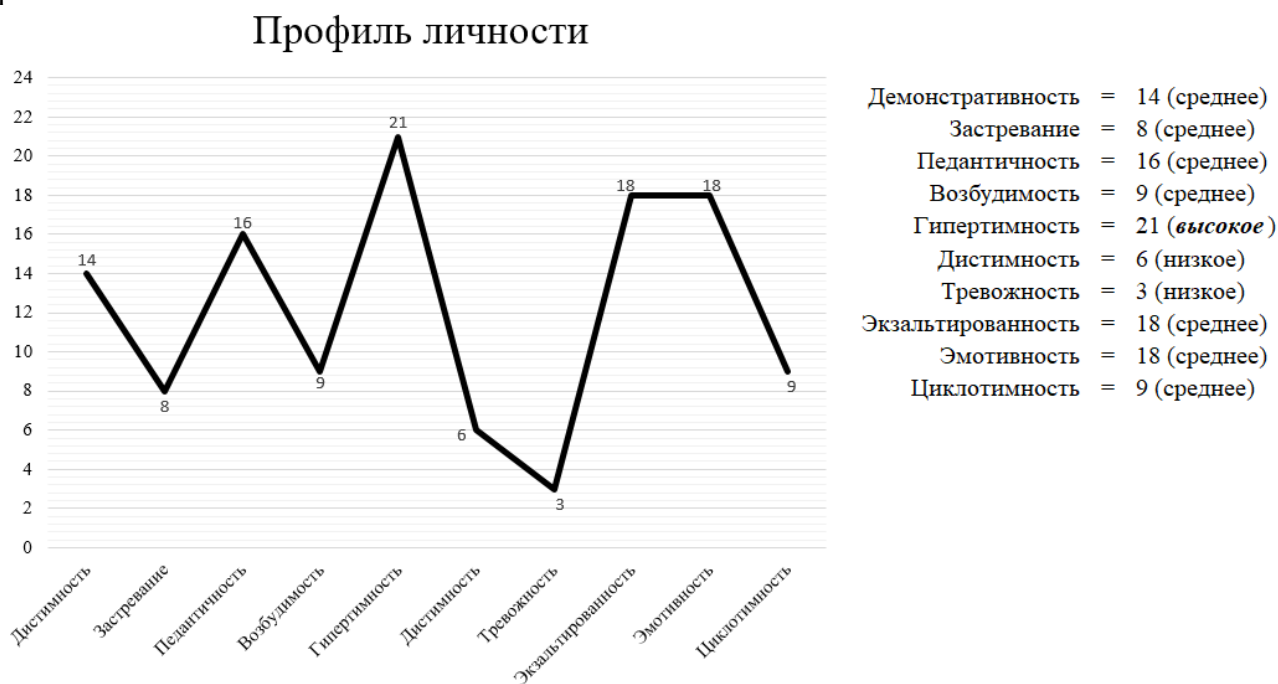


Рис. 1. График результата теста Леонгарда-Шмишека

В ходе тестирования была опрошена группа из 12-ти человек. Все они – сотрудники компании «Orange Marketing», располагающейся в г. Краснодаре, из которых и будет отбираться команда в творческий проект. При анализе результатов тестирования в первую очередь обращалось внимание на три акцентуации, которые были выделены главными критериями при подборе. Все данные были занесены в таблицу 3.

Таблица 3. Результаты тестирования по ключевым акцентуациям по каждому сотруднику

Номер тестируемого сотрудника	Вид акцентуации		
	Демонстративность	Гипертимность	Экзальтированность
1	среднее	высокое	среднее
2	среднее	среднее	среднее
3	среднее	высокое	среднее
4	среднее	среднее	среднее
5	среднее	среднее	высокое
6	высокое	среднее	высокое
7	среднее	среднее	среднее
8	среднее	среднее	среднее
9	высокое	высокое	высокое
10	среднее	среднее	среднее
11	среднее	среднее	высокое
12	низкое	среднее	среднее

По данным таблицы 3 можно сделать вывод, что наибольшее количество «высоких» показателей выраженности акцентуации присуще 6 и 9 сотрудникам, а значит именно они лучше всего впишутся в команду творческого проекта. Также 1, 3, 5 и 11 сотрудники могут подойти в команду, но выполняя какую-то отдельную, определённую задачу. Например, организацию творческого процесса, помощь в выполнении задач проекта, проведение переговоров или консультирование по вопросам, в которых они обладают наивысшей компетенцией.

В начале исследования было определено три ключевые проблемы управления персоналом в проектах: отсутствие индивидуального (личностного) подхода при подборе членов команды; неправильное распределение задач проекта между членами команды; при подборе использование менеджерами лишь стандартного набора качеств сотрудника.

Проблему отсутствия личностного подхода при подборе в команду проекта можно решить проведением индивидуального тестирования Леонгарда-Шмишека, которое даст не просто общий результат, а подробный, с учетом истинных и глубинных качеств человека. А также отметить, какие черты характера - акцентуации - у опрашиваемого выделяются больше всего, и что это говорит об его работоспособности, ответственности, готовности работать в команде, вести переговоры и т.д.

Неправильное распределение задач между членами команды проекта может возникнуть либо из-за ограниченности человеческими ресурсами, либо из-за незнания менеджером того, что из себя представляет каждый сотрудник. Это может привести к тому, что в рабочую группу проекта попадут работники, которые не смогут сработаться к команде или правильно выполнять задачи проекта и следовать целям. Успешным такой проект уже нельзя будет назвать, а потому важно проводить тестирование каждого

сотрудника, чтобы знать его сильные стороны, и какую работу или проекты он выполнит успешнее и ответственнее.

Положительной стороной использования теста Леонгарда-Шмишека заключается и в том, что менеджер проекта, анализируя их, может принять решение о подборе в команду проекта тех работников, которые соответствуют его представлениям.

Проблемы в реализации проекта, связанные с подбором персонала, опираясь лишь на стандартные и приевшиеся методы, можно легко решить, используя новые инструменты. Такие инструменты должны показывать более широкую картину и давать больше информации о человеке, нежели просто данные о том, коммуникабелен он или нет. Опросник Леонгарда-Шмишека позволяет задать кандидату в команду проекта более глубокие и нестандартные вопросы, которые в результате скажут о нём больше и позволят определить сильные и слабые стороны тестируемого. А также определить, подходит ли он под данный вид деятельности, и увидеть все результаты тестирования в виде графика и шкалы показателей степени выраженности акцентуаций.

Управление персоналом в проектах – это большая работа с человеческими ресурсами и их особенностями, а потому без использования психологических методов и тестирований будет сложно подобрать такую команду, которая поможет проекту осуществиться максимально успешно.

Список литературы

1. Ахметова Г.З., Иванова И.В., Мачаева Т.А. Современные проблемы управления и развития персонала // Научно-исследовательские публикации. 2014. № 8 (12). С. 152-155.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2014. 381 с.
3. Белых-Силаев Д.В., Ивашин А.Г., Ланцов Д.Е. Акцентуации характера и подходы к их классификации // Юридическая психология. 2013. № 2. С. 34-40.
4. Бувевич С.Ю. Управление человеческими ресурсами проекта // Управление науки в современном мире. 2016. № 2. С. 336-343.
5. Кирейчева Е.В. Взаимосвязь уровня сформированности я-концепции и акцентуации характера будущего специалиста // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2016. №61. С. 109-116.
6. Козьяков Р.В. Методы и методики диагностики акцентуации характера. М.: Директ-медиа, 2013. 250 с.
7. Леонгард К. Акцентуированные личности. М.: Эксмо-Пресс, 2001. 448 с.
8. Макрушина В.Н. Взаимосвязь акцентуаций личности и склонности аддитивному поведению // Развитие человека в современном мире. 2015. С. 137-144.
9. Маскина М.С., Видов С.В. Выявление и учет акцентуаций в педагогическом общении // Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии. 2018. № 1. С. 49-53.
10. Падун М.А., Петухов А.О. Регуляция эмоций и эмоциональное состояние у лиц с различными акцентуациями характера // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы. 2016. С. 227-244.
11. Резапкина Г.В. Акцентуация и выбор профессии // Известия АСОУ. Научный ежегодник. 2013. С. 71-79.
12. Семина А.П., Федотова М.А., Тихонов А.И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. 2016. № 3. С. 33.

13. Тест на акцентуации личности по Леонгарду. URL: <https://psyttests.org/leonhard/index.html> (дата обращения: 15.11.2020).
14. Accentuated personality traits. Accentuation of personality, 2017. URL: <https://vavav.ru/en/mental-development/accentuated-personality-traits-accentuation-of-personality/> (дата обращения: 13.11.2020).
15. Accentuation of character. Classifications according to Leonhard, Lichko. Typological characteristic, 2011. URL: http://en.medicine-guidebook.com/nevrologiya-nevrohirurgiya_760_aktsentuatsii-harakter~1.html (дата обращения: 14.11.2020).
16. Fang Lee Cooke, Michael Dickmann, Emma Parry Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue // The International Journal of Human Resource Management, 2020, no. 31, pp. 1-5 doi: 10.1080/09585192.2020.1691353
17. Nikultseva A.A., Mironenko V.V. Features of the student's character: comparative characteristics // Achievements and Prospects of Innovations and Technologies, 2018, pp. 682-687.
18. Talibova R. The role of psychology in HR, 2020. URL: <https://www.randstad.com/workforce-insights/talent-management/role-psychology-hr/> (дата обращения: 21.11.2020).
19. Types of accentuation in person. Types of character accentuation in psychology. URL: <https://actionvideo.ru/en/fizicheskaya/vidy-akcentuacii-po-lichko-tipy-akcentuacii-haraktera-v.html> (дата обращения: 14.11.2020).

References

1. Ahmetova G.Z., Ivanova I.V., Machaeva T.A. Sovremennye problemy upravlenija i razvitija personala [Modern problems of personnel and development]. *Nauchno-issledovatel'skie publikacii* [Research publications], 2014, no. 8 (12), pp. 152-155.
2. Bazarov T.Ju. *Psihologija upravlenija personalom* [Personnel management psychology]. Moscow: Jurajt Publ., 2014. 381 p.
3. Belyh-Silaev D.V., Ivashin A.G., Lancov D.E. Akcentuacii haraktera i podhody k ih klassifikacii [Character accentuations and approaches to their classification]. *Juridicheskaja psihologija* [Juridical psychology], 2013, no. 2, pp. 34-40.
4. Buevich S.Ju. Upravlenie chelovecheskimi resursami proekta [Human resources management in projects]. *Upravlenie nauki v sovremenном mire* [Management of science in the modern world], 2016, no. 2, pp. 336-343.
5. Kirejcheva E.V. Vzaimosvjaz' urovnja sformirovannosti ja-koncepcii i akcetucii haraktera budushhego specialist [The correlation between the level of formation of the self-concept and the character accentuation of the future specialist]. *Lichnost', sem'ja i obshhestvo: voprosy pedagogiki i psihologii* [Personality, family and society: issues of pedagogy and psychology], 2016, no. 61, pp. 109-116.
6. Koz'jakov R.V. *Metody i metodiki diagnostiki akcentuacii haraktera* [Methods and techniques for diagnosing the character accentuation]. Moscow: Direkt-media Publ., 2013. 250 p.
7. Leongard K. *Akcentuirovannye lichnosti* [Personality accentuation]. Moscow: Jeksmo-Press Publ., 2001. 448 s.
8. Makrushina V.N. Vzaimosvjaz' akcentuacij lichnosti i sklonnosti additivnomu povedeniju [The correlation between personality accentuations and tendency to additive behavior]. *Razvitie cheloveka v sovremenном mire* [Human development in the modern world], 2015, pp. 137-144.
9. Maskina M.S., Vidov S.V. Vyjavlenie i uchet akcentuacij v pedagogicheskom obshhenii [Identification and accounting of accentuations in pedagogical communication]. *Nauchnye*

- issledovaniya i razrabotki. Social'no-gumanitarnye issledovaniya i tehnologii* [Scientific researches and development. Social and humanitarian research and technology], 2018, no. 1, pp. 49-53.
10. Padun M.A., Petuhov A.O. Reguljacija jemocij i jemocional'noe sostojanie u lic s razlichnymi akcentuacijami haraktera [Regulation of emotions and emotional state in individuals with different character accentuations]. *Psihologicheskie issledovaniya licnosti: istorija, sovremennoe sostojanie, perspektivy* [Psychological research of personality: history, current state, perspectives], 2016, pp. 227-244.
 11. Rezapkina G.V. Akcentuacija i vybor professii [Accentuation and the choice of profession]. *Izvestija ASOU. Nauchnyj ezhegodnik* [Izvestiya ASOU. Scientific Yearbook], 2013, pp. 71-79.
 12. Semina A.P., Fedotova M.A., Tihonov A.I. Obuchenie personala v so-vremennyh kompanijah: problemy i novye napravlenij [Personnel training in modern companies: problems and new directions]. *Moskovskij jekonomicheskij zhurnal* [Moscow economic journal], 2016, no. 3, p. 33.
 13. *Test na akcentuacii lichnosti po Leongardu*. [Test for the character accentuation according to Leongard]. URL: <https://psytests.org/leonhard/indeh.html> (accessed November 15, 2020).
 14. *Accentuated personality traits. Accentuation of personality*, 2017. URL: <https://vavav.ru/en/mental-development/accentuated-personality-traits-accentuation-of-personality/> (accessed November 13, 2020).
 15. *Accentuation of character. Classifications according to Leonhard, Lichko. Typological characteristic*, 2011. URL: http://en.medicine-guidebook.com/nevrologiya-neyrohirurgiya_760_aktsentuatsii-harakter~1.html (accessed November 14, 2020).
 16. Fang Lee Cooke, Michael Dickmann, Emma Parry Important issues in human resource management: introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human Resource Management*, 2020, no. 31, pp. 1-5. doi: 10.1080/09585192.2020.1691353
 17. Nikultseva A.A., Mironenko V.V. Features of the student's character: comparative characteristics. *Achievements and Prospects of Innovations and Technologies*, 2018, pp. 682-687.
 18. Talibova R. *The role of psychology in HR*, 2020. URL: <https://www.randstad.com/workforce-insights/talent-management/role-psychology-hr/> (accessed November 21, 2020).
 19. *Types of accentuation in person. Types of character accentuation in psychology*. URL: <https://actionvideo.ru/en/fizicheskaya/vidy-akcentuacii-po-lichko-tipy-akcentuacii-haraktera-v.html> (accessed November 14, 2020).

Приложение 1. Опросник

1. Является ли ваше настроение в общем веселым и беззаботным?
2. Восприимчивы ли вы к обидам?
3. Случалось ли вам иногда быстро заплакать?
4. Всегда ли вы считаете себя правым в том деле, которое делаете, и вы не успокоитесь, пока не убедитесь в этом?
5. Считаете ли вы себя более смелым, чем в детском возрасте?
6. Может ли ваше настроение меняться от глубокой радости до глубокой печали?
7. Находитесь ли вы в компании в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без достаточных оснований находитеесь в угрюмом и раздражительном настроении и ни с кем не хотите разговаривать?
9. Серьезный ли вы человек?
10. Можете ли вы сильно воодушевиться?
11. Предприимчивы ли вы?

12. Быстро ли вы забываете, если вас кто-нибудь обидит?
13. Мягкосердечный ли вы человек?
14. Пытаетесь ли вы проверить после того, как опустили письмо в почтовый ящик, не осталось ли оно висеть в прорези?
15. Всегда ли вы стараетесь быть добросовестным в работе?
16. Испытывали ли вы в детстве страх перед грозой или собаками?
17. Считаете ли вы других людей недостаточно требовательными друг к другу?
18. Сильно ли зависит ваше настроение от жизненных событий и переживаний?
19. Всегда ли вы прямодушны со своими знакомыми?
20. Часто ли ваше настроение бывает подавленным?
21. Был ли у вас раньше истерический припадок или истощение нервной системы?
22. Склонны ли вы к состояниям сильного внутреннего беспокойства или страстного стремления?
23. Трудно ли вам длительное время просидеть на стуле?
24. Боретесь ли вы за свои интересы, если кто-то поступает с вами несправедливо?
25. Смогли бы вы убить человека?
26. Сильно ли вам мешает косо висящая гардина или неровно настланная скатерть, настолько, что вам хочется немедленно устранить эти недостатки?
27. Испытывали ли вы в детстве страх, когда оставались одни в квартире?
28. Часто ли у вас без причины меняется настроение?
29. Всегда ли вы старательно относитесь к своей деятельности?
30. Быстро ли вы можете разгневаться?
31. Можете ли вы быть беспшашно веселым?
32. Можете ли вы иногда целиком проникнуться чувством радости?
33. Подходите ли вы для проведения увеселительных мероприятий?
34. Высказываете ли вы обычно людям свое откровенное мнение по тому или иному вопросу?
35. Влияет ли на вас вид крови?
36. Охотно ли вы занимаетесь деятельностью, связанной с большой ответственностью?
37. Склонны ли вы вступить за человека, с которым поступили несправедливо?
38. Трудно ли вам входить в темный подвал?
39. Выполняете ли вы кропотливую черную работу так же медленно и тщательно, как и любимое вами дело?
40. Являетесь ли вы общительным человеком?
41. Охотно ли вы декламировали в школе стихи?
42. Убегали ли вы ребенком из дома?
43. Тяжело ли вы воспринимаете жизнь?
44. Бывали ли у вас конфликты и неприятности, которые так изматывали вам нервы, что вы не выходили на работу?
45. Можно ли сказать, что вы при неудачах не теряете чувство юмора?
46. Сделаете ли вы первым шаг к примирению, если вас кто-то оскорбит?
47. Любите ли вы животных?
48. Уйдете ли вы с работы или из дому, если у вас там что-то не в порядке?
49. Мучают ли вас неопределенные мысли, что с вами или с вашими родственниками случится какое-нибудь несчастье?
50. Считаете ли вы, что настроение зависит от погоды?
51. Затруднит ли вас выступить на сцене перед большим количеством зрителей?

52. Можете ли вы выйти из себя и дать волю рукам, если вас кто-то умышленно грубо рассердит?
53. Много ли вы общаетесь?
54. Если вы будете чем-либо разочарованы, придете ли в отчаяние?
55. Нравится ли вам работа организаторского характера?
56. Упорно ли вы стремитесь к своей цели, даже если на пути встречается много препятствий?
57. Может ли вас так захватить кинофильм, что слезы-выступят на глазах?
58. Трудно ли вам будет заснуть, если вы целый день размышляли над своим будущим или какой-нибудь проблемой?
59. Приходилось ли вам в школьные годы пользоваться под-, сказками или списывать у товарищей домашнее задание?
60. Трудно ли вам пойти ночью на кладбище?
61. Следите ли вы с большим вниманием, чтобы каждая вещь в доме лежала на своем месте?
62. Приходилось ли вам лечь спать в хорошем настроении, а проснуться в удрученном и несколько часов оставаться в нем?
63. Можете ли вы с легкостью приспособиться к новой ситуации?
64. Есть ли у вас предрасположенность к головной боли?
65. Часто ли вы смеетесь?
66. Можете ли вы быть приветливым с людьми, не открывая своего истинного отношения к ним?
67. Можно ли вас назвать оживленным и бойким человеком?
68. Сильно ли вы страдаете из-за несправедливости?
69. Можно ли вас назвать страстным любителем природы?
70. Есть ли у вас привычка проверять перед сном или перед тем, как уйти, выключен ли газ и свет, закрыта ли дверь?
71. Пугливы ли вы?
72. Бывает ли, что вы чувствуете себя на седьмом небе, хотя объективных причин для этого нет?
73. Охотно ли вы участвовали в юности в кружках художественной самодеятельности, в театральном кружке?
74. Тянет ли вас иногда смотреть вдаль?
75. Смотрите ли вы на будущее пессимистически?
76. Может ли ваше настроение измениться от высочайшей радости до глубокой тоски за короткий период времени?
77. Легко ли поднимается ваше настроение в дружеской компании?
78. Переносители вы злость длительное время?
79. Сильно ли вы переживаете, если горе случилось у другого человека?
80. Была ли у вас в школе привычка переписывать лист в тетради, если вы поставили на него кляксу?
81. Можно ли сказать, что вы больше недоверчивы и осторожны, нежели доверчивы?
82. Часто ли вы видите страшные сны?
83. Возникала ли у вас мысль против воли броситься из окна, под приближающийся поезд?
84. Становитесь ли вы радостным в веселом окружении?
85. Легко ли вы можете отвлечься от обременительных вопросов и не думать о них?
86. Трудно ли вам сдерживать себя, если вы разозлитесь?

87. Предпочитаете ли вы молчать (да), или вы словоохотливы (нет)?

88. Могли бы вы, если пришлось бы участвовать в театральном представлении, с полным проникновением и перевоплощением войти в роль и забыть о себе?