

Полозов Андрей Анатольевич,
*д-р пед. наук, профессор кафедры мультимедиа ВШЭ
Уральского федерального университета (г. Екатеринбург, Россия);*
Скорых Светлана Александровна,
*аспирант Института физической культуры, спорта и молодежной политики
Уральского федерального университета (г. Екатеринбург, Россия)*

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ

В статье показано практическое применение концепции структуры личности, которая «должна» состоять из типа личности, типа характера и нескольких типов интеллекта. Для выпускника вуза необходимым является соответствие будущей работы и деятельности его типу личности, типу характера и доминирующему типу интеллекта. Полученные результаты позволяют более полно и всесторонне формировать систему мотивации команды инновационного проекта, потребителей инноваций, повысить эффективность управления инновационной деятельностью.

Ключевые слова: личность, психотипы, мотивы, тестирование, управление инновационной деятельностью.

Постановка проблемы в общем виде. Есть проблема, которая считается приоритетной и для психологов, и для экономистов. Каждый человек должен стремиться реализовать свой потенциал, найти для этого себе необходимых деловых партнеров. Психологи и экономисты до сих пор решали эту проблему по отдельности. Однако в 2003 году была опубликована работа Р.С. Каплан, Д.П. Нортон «Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию» [2]. Работа стала представлять собой материальный аспект (прибыль), внешний (клиенты), бизнес-процессы и обучения персонала. Это был первый шаг к объединению усилий психологов и экономистов. Второй шаг был сделан в 2005 году Хьюбертом Рамперсадом в книге «Индивидуальная сбалансированная система показателей...» [3]. В «игру» вступили личная миссия + личное видение + личные ключевые роли + личные критические факторы успеха + личные цели + личные показатели деятельности + личные задачи + личные меры по улучшению. Далее последовали работы [4; 5], которые совершенствовали тему методически, но не решили главной проблемы. Человек во всех этих шагах так и остался чем-то неизведанным, «мистером X». Авторы идут от экономики к жизни, но без представлений о структуре личности этот путь проделать точно не смогут [6].

Анализ последних исследований и публикаций. В предыдущих статьях мы уже описывали концепцию структуры личности ТЛ + ТХ + ТИ [1; 7]:

1. Большинство психологов прошлого выделяли в структуре личности сферы направленности интересов, «воли и чувств» и интеллектуальную.

2. В каждую из сфер мы «поместили» (Полозов А.А., 2005) известные всем типы личности (К. Юнг, Майерс-Бриггс), типы характера (Мак-Вильямсом (1998), Наранхо (1998), Поповым, Вид (2000), Лоуэном (2000), Хорни (1995)) и типы интеллекта (Г. Гарднер (1983)). Концепция ТЛ + ТХ + ТИ.

3. Каждый человек обладает 1 из 16 ТЛ, 1 из 8 ТХ [8] и всеми ТИ.

Предположительно их 7 – аналитический, лингвистический, пространственный, межличностный, внутриличностный, телесно-кинестетический и музыкальный. Как правило, один из них развит сильнее других. Его обозначаем ТИ.

4. Для каждого сочетания ТЛ + ТХ (их $16 \cdot 8 = 128$) формируем в виде шкалы рейтинга иерархию из 11 мотивов: познания, негативный, общения, достижения, материальный, власти, гуманистический, эстетический, независимости, самореализации и успеха. Для каждого ТЛ + ТХ такая иерархия была создана. Далее стали изучать ее эволюцию от возраста и создали таблицы, по которым для любого ТЛ + ТХ можно построить иерархию мотивов в любом возрасте.

5. Предположим, что некто изобрел параллельную классификацию людей. Люди в ней делятся на два пола, две возрастные категории, с образованием и без, симпатичные и не очень. Как такую «классификацию» распознать? Выделяем однородную категорию в этой классификации. Например, симпатичных девушек с образованием. И задаем им одинаковые вопросы, где необходимо выбрать из двух одинаково достойных альтернатив ту, которая для них предпочтительнее. Если группа однородна в психологическом плане, то она должна выбирать одинаково. Однако мы с Вами понимаем, что указанная группа неоднородна и вероятность совпадения будет на уровне 50% – в половине случаев ответы совпадут, в половине – нет. Это число, названное нами сходимостью модели, и есть критерий.

Мы выбрали около полусотни ситуаций, которые бывают в жизни большинства людей. Сходимость для ТЛ + ТХ оказалась 67% и была значительно выше, чем для ТЛ или ТХ по отдельности.

6. Для каждого ТЛ есть несколько вариантов деятельности.

В книге В. Иванова [10] были рекомендованы следующие профили деятельности для парных сочетаний дихотомий:

ИрСе Диспетчер, Логистик, Секретарь.

ИрЭт Специалист по кадрам.

ИрЭк Администратор.

ИрИн Художник.

РаЭк Социолог, Дежурный, Дежурный бюро пропусков.

РаЛо Бухгалтер, Финансовый менеджер, Программист, Электроник.

РаСе Юрист, Делопроизводитель, Кассир.

РаИн Грузчик, Экономист, Нарядчик, Учетчик.

СеЭк Среднее звено управления, Заведующий, Начальник цеха, Управляющий, Торговый представитель.

СеИн Аудитор, Контролер, Водитель в городе.

СеЛо Инженер, Механик, Техник, Кладовщик, Лаборант.

СеЭт Охранник, Стрелок.

ИтЭк Руководство высшего звена, Замдиректора, Начальник филиала.

ЭтЭк Менеджер по продажам, Агент.

ЛоЭк Эксперт по маркетингу.

ЛоИн Водитель-дальнобойщик, Мастер, старший менеджер, менеджер.

ЭтИт Архитектор, Дизайнер.

ЛоИт Конструктор, Технолог, Теоретик, Эколог, Экономист по планированию.

ЭтИн Психолог.

7. В любой профессиональной деятельности есть круг вопросов, которые носят ключевой характер, но лежат за пределами компетентности личности. Если Вы

інноватор, то, как правило, плохой эксперт и наоборот. В [2] выделен алгоритм формирования структуры делового партнера. Если Вы экстраверт, то Ваш деловой партнер – интроверт. Если Вы этик, то «он» логик. Если Вы рационал, то он иррационал. Если Вы сенсорик, то он тоже сенсорик. Если Вы интуит, то он тоже интуит. При этом типу характера шизоидный лучше всего «подходит» компульсивный, параноидальному – психопатический, истерическому – мазохистический, депрессивному – нарцисстический. При этом могут быть «обязательные» для данного рода деятельности дихотомии. Если Вы пишете сценарий, то нужно быть этиками. Если Вы создаете технологию, то Вы оба должны быть логиками.

Как правило, отсутствие делового партнера не позволяет решить ключевую задачу и реализовать свой потенциал в профессиональной сфере.

Не решённые ранее вопросы, которые являются частью общей проблемы. Мы не можем переделать человека под экономическую задачу. А вот перестроить структуру предприятия под индивидуальные возможности всегда стараемся. Следовательно, необходимо выстроить индивидуальную систему сбалансированных показателей под имеющуюся структуру личности. При этом мы должны понимать, что нам трудно все знать о себе. Мы изучаем сами себя всю жизнь. Тем более сложно это все сделать в возрасте 20 лет. В этом случае предлагается вместо личных характеристик подставить характеристики своих психотипов, их мотивационную иерархию. Эти небольшие усилия в сочетании с поиском под сильные стороны личности экономических трендов должны дать нам хороший результат.

Цель статьи: построение индивидуальной системы сбалансированных показателей на основе инновационной модели структуры личности, рассмотрение практического применения концепции структуры личности ТЛ + ТХ + ТИ [7], что позволяет повысить эффективность управления командой инновационного проекта и инновационной деятельностью.

Изложение основного материала. Сбалансированная Система Показателей – сравнительно новая технология. *Balanced Scorecard* разработана на основе выводов исследования, проведенного в начале 90-х годов XX века профессором *Harvard Business School* Робертом Капланом (Dr. Robert S. Kaplan) и президентом консалтинговой фирмы *Renaissance Solutions* Дэвидом Нортон (David P. Norton). Исследование проводилось с единственной целью: выявить новые способы повышения эффективности деятельности и достижения целей бизнеса. Идея BSC состоит в том, чтобы сбалансировать систему показателей в виде четырех групп.

Первая группа включает традиционные финансовые показатели.

Вторая группа описывает внешнее окружение предприятия, его отношение с клиентами. Основными фокусами внимания выступают: способность предприятия к удовлетворению клиента, способность предприятия к удержанию клиента, способность приобретения нового клиента, доходность клиента, объем рынка, рыночная доля в целевом сегменте.

Третья группа характеризует внутренние процессы предприятия: инновационный процесс, разработку продукта, подготовку производства, снабжение основными ресурсами, изготовление, сбыт.

Четвертая группа позволяет описать способность предприятия к обучению и росту, которая фокусируется в следующие факторы: люди с их способностями, навыками и мотивацией, информационные системы, позволяющие поставлять критическую информацию в режиме реального времени, организационные процедуры,

обеспечивающие взаимодействие между участниками процесса и определяющие систему принятия решения.

Эта система выделяет 4 группы показателей, которые можно считать общим интересом и для предприятия, и для работающей на нем персоналии. Однако в этой работе персоналии были выделены вообще как группа работающих. Недостаток был исправлен Хьюбертом К. Рамперсадом в «Индивидуальной системе сбалансированных показателей» (2005). **PBSC = личная миссия + личное видение + личные ключевые роли + личные критические факторы успеха + личные цели + личные показатели деятельности + личные задачи + личные меры по улучшению** (в разрезе четырех аспектов деятельности: внутреннего, внешнего, знаний и обучения и финансового). Под ключевыми ролями понимались «амплуа» супруг, отец и т. д. Выделяли 3 мотива: материальный, здоровье, познание.

Как и все синтетическое, PBSC несостоятельна, поскольку:

- требует от заполняющего знания себя, чего просто не бывает;
- выделяет только 3 мотива поведения, а их намного больше.

Рассмотрим несколько тезисов:

1. Итак, мы имеем дело с двумя движущимися навстречу процессами. Какой из них приоритетен? Может человек «перестроиться» под предприятие? На время может, но работать повседневно в несвойственном «амплуа» – скорее всего нет. А можно ли перестроить работу предприятия под индивидуальные возможности каждого? К этому надо стремиться. Итак, перестроить структуру личности человек не может, а вот деформировать под него работу предприятия возможно. Следовательно, мы должны сформировать будущее рабочее место.

2. Мы имеем дело со студентами в возрасте около 20 лет. По окончании вуза их не ждет сразу руководящая работа. Они не смогут долгое время реализовать свой потенциал, просто потому что подходящее для их работы место уже занято. Надо ждать пока уйдет на пенсию Иван Иванович. Его место займет Семен Семенович. А на бывшее место Семен Семеновича придет выпускник. Надо ли ждать ухода на пенсию Иван Ивановича? **Лучше всего создать для себя рабочее место.**

3. Саймон Р. сформулировал свой собственный психологический закон – «правило десяти лет», согласно которому примерно столько времени напряженного труда требуется для безупречного овладения каким-либо мастерством. Большинство сфер деятельности требует куда меньшего времени на освоение – 6-8 лет. Следовательно, профилей деятельности будет несколько – не менее 5 за жизнь. **Мы должны рассмотреть 5 вариантов создания рабочего места.**

4. Необходимо под выявленные способности студента найти один из **трендов развития отрасли от какого-нибудь авторитетного международного издания**. Реальное время «жизни» тренда – 5-10 лет. Необходимо выбрать тренд с наибольшим соответствием профилю. Например, в сфере ИТ выделяют мобильные технологии, облачные технологии, бизнес-аналитика и социальные сети. Однако, например, в Екатеринбурге нет предприятий ИТ, продвигающих мобильные технологии. Стало быть, выбор можно делать между 3 трендами.

5. **Для прогнозирования деятельности мы используем не личные данные студента, а обобщенные характеристики его ТЛ + ТХ. И прежде всего иерархию мотивов через 5 лет.** Если студенту 20 лет и «время жизни тренда» – 10 лет, то мы должны брать иерархию его мотивов не на возраст 20 лет, а на середину – 25 лет.

6. **Мы должны определить наиболее значимый мотив в той или иной**

предписываемой ТЛ + ТХ + ТИ деятельности и создать соответствующий список.

7. Мы должны определить главную проблему деятельности, которая лежит вне возможностей студента, и под нее найти делового партнера.

Примеры мотивов и их эволюция со временем приведены в табл. 1.

Таблица 1 – Иерархия мотивов и их эволюция со временем для ТЛ + ТХ

25		30		35		40		50	
2718	Самореал.	2508	Негативн.	2510	Достиж.	2477	Негативн.	2458	Негативн.
2477	Негативн.	2412	Достиж.	2505	Общения	2458	Общения	2362	Общения
2420	Познания	2326	Самореал.	2403	Негативн.	2422	Достиж.	2309	Познания
2281	Гуманист.	2312	Успех	2315	Независ.	2296	Независ.	2263	Достиж.
2280	Достиж.	2271	Познания	2258	Познания	2212	Самореал.	2235	Независ.
2261	Общения	2144	Независ.	2220	Самореал.	2195	Познания	2235	Успех
2233	Независ.	2109	Эстетич.	2185	Гуманист.	2112	Успех	2205	Самореал.
2069	Материал.	2070	Общения	1972	Власти	2101	Гуманист.	2187	Гуманист.
2004	Власти	2070	Власти	1947	Успех	2042	Власти	2047	Материал.
1864	Успех	2070	Гуманист.	1946	Эстетич.	2035	Материал.	2013	Эстетич.
1719	Эстетич.	1909	Материал.	1940	Материал.	1851	Эстетич.	1887	Власти

Практические примеры. Практическая работа была сделана в двух группах ВШЭ и МУрФУ с любезного согласия заведующих кафедрами д-ра экон. наук, профессора Котляревской И.В. и канд. техн. наук Кормышева В.М.

Особо следует пояснить, что студенту ничего не навязывается. Речь идет только о создании достойной альтернативы его собственным решениям. Но сам выбор останется за студентом.

Проводим тестирование ТЛ, ТХ и ТИ в группе. Ряд методических аспектов опустим. Для тестирования ТИ лингвистический, аналитический и пространственный используем общеизвестные IQ-тесты. В выбранном нами IQ-тесте студенты в среднем дали правильные ответы на 6 из 18 «лингвистических» вопросов, 8 из 11 – «пространственных», 3 из 10 – «аналитических». Для тестирования внутриличностного ТИ оцениваем степень надежности ответов. Если испытуемого 13 раз спросили в разных формах экстраверт он или интроверт, то в случае соотношения 6:7 это будет минимальная оценка, а при 13:0 – максимальная. Для оценки межличностного интеллекта студента просили заполнить иерархию мотивов на 2 своих друзей (подруг) из группы, которые также тестировались. Сравнивая их ответы с ответами самих друзей, получали отклонение. Это отклонение сравнивали со среднестатистическим по группе. Вообще все оценки по ТИ представляли собой разницу уровня правильных ответов по сравнению со средней по группе. Музыкальный и телесно-кинестетический ТИ не тестировались.

Выберем одного из участников группы.

Студентка Ванесса. Кафедра мультимедиа ВШЭ УрФУ.

ТХ «Шизоидный» INTJ (ТЛ «Робеспьер»). Возраст 20 лет.

Аннотация ТХ «Шизоидный» INTJ. Аналитик в состоянии борьбы за идею. Стремится во всем найти логику, систему, модель. Не признает авторитетов, уважает интеллектуальных собеседников. Бескомпромиссно отстаивает свою точку зрения. Очень трудолюбива, всегда считается с удобством окружающих. Некоммуникабельна, прямолинейна, постоянно проявляет бескомпромиссность. Руководствуется в своих поступках высокими нравственными нормами. Агрессивно противостоит волевому

давлению. Узость круга вариантов деятельности, увлеченность вариантом улучшения мира, уход во внутренний мир, увлеченность негуманитарной наукой, неприхотливость, хорошая память, утомление от интенсивных контактов, замкнутость, черствость, ненамеренное отступление от социальных норм, отстраненность от практической жизни, нетребовательность, нет честолюбия, упрямство, отпор агрессии.

МИССИЯ МОЕГО ПОКОЛЕНИЯ

ИНТЕГРАЦИЯ ИНТЕРЕСОВ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА В ИНФОРМАЦИОННОЙ СЕТИ

МИССИЯ МОЯ

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ ОБЩЕСТВА

Топ типов интеллекта:

1. Телесно-кинестетический (1р. по спринту и др.).
2. Аналитический.
3. Внутриличностный.
4. Межличностный.
5. Пространственный.
6. Музыкальный.
7. Лингвистический.

Видение. Информационный аналитик в сфере физической культуры и спорта, повышающий информационную прозрачность отрасли.

Наиболее подходящий тренд для данной личности в сфере ИТ – бизнес-аналитика.

Отбираем из всего этого то, что относится к нашему случаю:

РаЛо Бухучет, электроника, тренер, преподаватель.

ИгЛо Исследователь-аналитик, конструирование, экология, технология, планирование, экономика.

ИнЛо Мастер, менеджер, макроэкономическое управление.

РаИн Экономист, нарядчик, учетчик.

Берем профили деятельности и ставим их в соответствие с мотивами (табл. 2).

Таблица 2 – Ключевые роли в иерархии мотивов в 20 лет

Ключевые роли (амплуа) через мотивационный аспект		
2666	Познания	Исследователь-аналитик
2543	Независ.	Преподаватель
2286	Достиж.	Тренер
2202	Самореал.	Конструирование, технология
2178	Материал.	Менеджер, электроника
2173	Власти	Макроэкономическое управление
2140	Негативн.	Нарядчик, учетчик, экономист
2105	Эстетич.	
2036	Общения	Бухучет, мастер,
2030	Успех	
1890	Гуманист.	Экология

ТОП 5 ЛУЧШИХ ПО РЕЙТИНГУ ВУЗОВ ЕКАТЕРИНБУРГА:

1. Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина «УПИ».
2. Уральская государственная юридическая академия (г. Екатеринбург).
3. Уральская академия государственной службы (г. Екатеринбург).

4. Уральский государственный экономический университет.
5. Уральская государственная медицинская академия.

Итак, можно сделать промежуточный вывод о работе в качестве преподавателя УрФУ, ориентированного на информационную прозрачность сферы ФКиС (табл. 3).

Таблица 3 – Топ типов предприятий в сфере ФКиС

Топ профилей			Топ типов пром. отрасли
Ключевые роли (амплуа) через мотивационный аспект			–
2666	Познания	Исследователь-аналитик	Вуз, клуб
2543	Независ.	Преподаватель	Вуз
2286	Достиж.	Тренер	Клуб, Дюш
2202	Самореал.	Конструирование, технология	Вуз, УрО РАН

КАКИЕ ЛИЧНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЖНО ОЖИДАТЬ?

ПРОБЛЕМА 1. СЕМЕЙНАЯ

При доминировании мотива независимости ($R_t(\text{нез}) = 2543$) и аутсайдерской позиции гуманизма ($R_t(\text{гумм}) = 1890$) перспектива создания семьи очень затруднительна. Разница $2543 - 1890 = 653$.

Вероятность создания семьи /отклонение такой возможности = $(1000 + 653) / 2000 = 0,83$. Эта вероятность снижается до 0,65 в 25 лет, а потом только растет. В рамках концепции ТЛ + ТХ наилучшим семейным партнером является ТХ компульсивный ESTR (ТЛ «Гюго»). Девушке 20 лет – на грани выбывания из студенческой среды и потери круга общения. Средний возраст вступления в брак – 27 лет. В этом возрасте круг ее возможного выбора сокращается наполовину. Все проекты девушки так или иначе трансформируются в программный продукт (сайт, поисковик и т. д.). Следовательно, для самореализации ей потребуется программист. Хороший программист – рациональный сенсорик. И ее семейный партнер – ТХ компульсивный ESTR (ТЛ «Гюго») – тоже. Но для того чтобы он был программистом, ему необходимо доминирование аналитического интеллекта. Наиболее целесообразная последовательность шагов начинается с участия в неформальных мероприятиях (открытая лекция и т. п.) на матмехе, радиофаке, контактов в социальных сетях и т. д.

ОСНОВНЫМ ПРОЕКТОМ ВЫБРАЛИ «УрФУ-РЕЙТИНГ».

Проект «УрФУ-рейтинг»

1. Руководитель канд. техн. наук Кормышев В.М.

Реализация проекта: сайт.

Цель проекта – определение рейтинга профессиональных спортивных команд во всем мире.

Интересующая меня проблема проекта: с рейтинга есть выход на прогноз результатов предстоящих поединков, но сделать его более сходимым пока не удается.

Перспектива: тема может быть защищена в виде кандидатской диссертации.

Не создает мне рабочего места.

Деловой партнер – есть. Света.

Приведем более лаконичные примеры.

2. Студент ВШЭ, муж., 20 лет.

ТХ «психопатический», ESTR (ТЛ «Жуков»), ТИ пространственный.

Два доминирующих мотива – общения и власти.

Любой сенсорный логик хорошо ремонтирует технику. Пространственный интеллект особенно нужен в ремонте автомобиля.

Рекомендация. Люди такого склада рано или поздно становятся руководителями. Однако в 20 лет на это рассчитывать не приходится. В этом случае рабочее место лучше всего создать себе самому. Для этого необходимо открыть свой собственный автосервис. Сенсорная логика и пространственный интеллект дадут возможность продвижения в этой сфере. Психопатический тип характера позволяет человеку работать в социально агрессивной среде, каковой и является среда ремонта автомобиля. Обязательное условие – деловой партнер. Сам студент – инноватор, организатор, и ему нужен хороший эксперт по всем автомобилям. Это ТХ «параноидальный» ISTJ (ТЛ «Максим»).

3. Студентка ВШЭ, жен., 20 лет.

ТХ «мазохистический», ENFP (ТЛ «Гексли»), ТИ лингвистический.

Два доминирующих мотива – общения и познания.

Студентка параллельно получает второе высшее образование переводчика английского языка.

Рекомендация. Люди такого склада обладают самым широким диапазоном общения и занимаются обменом знаний. В технологически отсталой России этот профиль, да еще со знанием английского языка, должен заниматься импортом новых зарубежных технологий в Россию. Для этого необходимо создавать свое агентство. Однако ключевым фактором успеха является деловой партнер. Это ТХ «истерический» INTJ (ТЛ «Робеспьер»). Если такого не будет, то круг поиска будет слишком широк. Необходимы анализ рынка и выделение наиболее перспективных технологий для импорта. Это миссия этого делового партнера. А вот поиск соответствующих людей – это миссия самой девушки.

4. Студентка ВШЭ, жен., 20 лет.

ТХ «депрессивный», ISFP (ТЛ «Дюма»), ТИ аналитический, пространственный. Два доминирующих мотива – познания и материальный.

Есть свой небольшой бизнес – автоматы, продающие предметы гигиены. Есть желание создания спа-салона.

Рекомендация. В России 2% оборота идет через интернет-магазины. В Германии 40% одежды покупают таким образом. ТЛ предполагает хороший вкус, практичный выбор качества и цены. Рекомендуется создать свой интернет-магазин по продаже одежды и обуви. Для этого необходима программа, которая из фото и характеристик покупателя создаст его вид в той или иной одежде. Это потребует усилий доминирующих видов интеллекта. Необходимость подбора нового товара позволит удовлетворить оба доминирующих мотива. Для этой работы необходим деловой партнер – нарцисстический ESTJ, который мог бы взять на себя все аспекты доставки товара клиенту. Другой рекомендацией было открытие ресторана.

5. Студент ВШЭ, муж., 21 год.

ТХ «параноидальный», ENTJ (ТЛ «Джек»), ТИ «аналитический».

Доминирующие мотивы – самореализации, общения, достижения.

Работает в банке.

Рекомендации. Все рекомендуемые профили – бухгалтерия, маркетинг, технологии, конструирование – могут быть обобщены. Необходимо найти за рубежом партнеров,

которые по своей технологии хотели бы открыть предприятие в России. Финансировать процесс мог бы банк, в котором студент работает. В дальнейшем студент мог бы контролировать это предприятие со стороны своего банка. В этом качестве он сможет участвовать в новых технологиях, быть экспертом на рынке, контролировать бухгалтерию, для чего ему понадобятся все аспекты его личности.

6. Студент ВШЭ, муж., 22 года.

ТХ «психопатический», ESTJ (ТЛ «Штирлиц»), ТИ «аналитический».

Доминирующие мотивы – материальный, гуманистический.

Рекомендация. ТХ подходит для работы в социально агрессивной среде. Рекомендуется получить второе высшее образование юриста. В дальнейшем работать юристом, которому необходимо разбираться в бухгалтерии, налогах и т.п. В этом качестве реализуются все значимые факторы его личности.

7. Студентка ВШЭ, жен., 21 год.

ТХ «параноидальный», ISFJ (ТЛ «Драйзер»), ТИ «музыкальный». Доминирующие мотивы – негативный, гуманистический.

Желание продолжать петь в хоре.

Рекомендация. Миссия должна сводиться к тому, чтобы сделать хоровое пение рентабельным. Для этого его необходимо творчески преобразовать (один деловой партнер) – ТХ «психопатический» ENFP. Далее необходимо создать шоу, которое бы позволило обходиться без поддержки спонсоров. Для этого необходим другой деловой партнер – ТХ «психопатический» ESTP. Он должен поддержать деловую сторону шоу.

Выводы и перспективы дальнейших исследований:

1. Каждый человек должен стремиться реализовать свой потенциал партнеров. Психологи и экономисты до сих пор решали эту проблему по отдельности. В 2003 году была опубликована работа Р.С. Каплана и Д.П. Нортон по сбалансированной системе показателей. В 2005 году Хьюберт Рамперсад продолжил тему в «Индивидуальной сбалансированной системе показателей...». Однако человек во всех этих шагах так и остался чем-то неизведанным. Авторы идут от экономики к жизни, но без представлений о структуре личности этот путь проделать точно не смогут.

2. Встречные шаги от психологии к экономике были сделаны в данной статье. Каждый человек обладает типом личности (1 из 16), типом характера (1 из 8) и всеми видами интеллекта (не менее 7). Направленность интересов в основном задается типом личности. Для каждого из них есть 4-12 рекомендаций [10]. Однако выбор должен быть таким, чтобы:

- соответствовал иерархии мотивов данного возраста;
- соответствовал трендам экономики вообще и выбранной отрасли в частности;
- поддерживался соответствующим видом интеллекта;
- поглощал все рекомендуемые профили деятельности как частное.

3. Студенты плохо себя знают, и их первые шаги в собственные проекты робкие. Они не столько продвигают сам проект, сколько изучают себя в нем. Замена персональных данных на психотипные позволяет резко увеличить масштаб проектов, повысить амбиции, разбудить «аппетит» на достижения. Например, студентка изначально планировала открыть центр музыкальной терапии. После ряда собеседований изменила свое мнение. Открыла фирму, которая будет заниматься организацией выставок технологий иностранных предпринимателей на площадке «Екатеринбург-Экспо».

1. Полозов А.А. Инновационная модель структуры личности / А.А.Полозов // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 138-149.
2. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 210 с.
3. Хьюберт Рамперсад. Индивидуальная сбалансированная система показателей: Путь к личному счастью, гармоничному развитию и росту эффективности / Рамперсад Хьюберт. – Олимп-Бизнес, 2005. – 166 с.
4. Нивен Пол Р. Сбалансированная Система Показателей – шаг за шагом. Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Пол Р. Нивен. – Издательство : Баланс Бизнес-Букс, 2004. – 328 с.
5. Гершун А. Разработка сбалансированной системы показателей. Практическое руководство с примерами / А. Гершун. – Издательство : Олимп-Бизнес, 2007. – 128 с.
6. Бакингам М. Сначала надо нарушить все правила! Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому? / М. Бакингам, К. Кофман. – М. : МЦНМО, 2005.
7. Полозов А.А. Модули психологической структуры в спорте / А.А. Полозов, Н.Н. Полозова. – М. : Изд-во «Советский спорт», 2009.
8. Таланов В.Л. Справочник практического психолога / В.Л. Таланов, И.Г. Малкина-Пых. – СПб. : Сова, М. : ЭКСМО, 2002. – 928 с.
9. Полозов А.А. Какие взаимоотношения в спорте позитивно влияют на результат? / А.А. Полозов // Спортивный психолог. – 2009. – № 3 (18) – С. 47-53.
10. Иванов Ю.В. Деловая соционика / Ю.В. Иванов. – М., 2001. – 184 с.

А.А. Полозов, д-р пед. наук, професор кафедри мультимедіа ВШЕ Уральського федерального університету (м. Єкатеринбург, Росія);

С.О. Скорих, аспірант Інституту фізичної культури, спорту та молодіжної політики Уральського федерального університету (м. Єкатеринбург, Росія)

Індивідуальна система збалансованих показників на основі інноваційної моделі структури особистості

У статті показано практичне застосування концепції структури особистості, яка «повинна» складатися з типу особистості, типу характеру й декількох типів інтелекту. Для випускника ВНЗ необхідним є відповідність його майбутньої роботи і діяльності типу особистості, типу характеру й домінуючому типу інтелекту. Отримані результати дозволяють більш повно і всебічно формувати систему мотивації команди інноваційного проекту, споживачів інновацій, підвищити ефективність управління інноваційною діяльністю.

Ключові слова: особистість, психотипи, мотиви, тестування, управління інноваційною діяльністю.

А.А. Polozov, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor of the Department of Multimedia of Graduate School of Economics (Ekaterinburg, Russia);

S.A. Skorykh, Post-graduate Student of Institute of Physical Education, Sport and Youth Policy of Ural Federal University (Ekaterinburg, Russia)

Individual balanced scorecard based on innovative models of personality structure

Article focuses on integration of different views on personality structure, which comprises the type of person, the type of character and several types of intelligence. The paper shows practical application of the concept. Graduates who seek to realize their career must comply with the activities of his personality type, the type of character and the dominant type of intelligence.

The aim of the article. The aim of the article is to offer the variant of integrating various psychological doctrines. This variant must have higher convergence of expected and actual behavior of selected groups than any of the local concepts. Personal balanced scorecard based on the innovative model of personality structure is building in the article.

Practical work was carried out by the authors on the two groups of students. The main condition for

the practical work was the fact that students do not impose something.

The results of the analysis. We defined that personality structure is a complex concept. It is important to combine different views on the structure of individual and to include various aspects. From the analysis of other authors' works we found out that BSC idea is to balance system performance in four groups. The first group includes traditional financial performance. The second group describes external environment of the company and its relationship with customers. The third group describes internal processes of the enterprise. The fourth group allows us to describe the company's ability to learn and grow.

Conclusions and directions of further researches. The focus of interest is mainly determined by the type of personality. However, the selection should be such that:

- consistent hierarchy of motives at this age;
- trends of economy in general and in the chosen industry in particular;
- supported by appropriate kind of intelligence;
- absorbed all of the recommended activity profiles as private.

Keywords: personality, psycho, motives, testing, innovative activity management.

1. Polozov, A.A. (2013). Innovatsionnaia model struktury lichnosti [An innovative model of personality structure]. *Marketynh i menedzhment innovatsii – Marketing and Management of Innovations. 1*, 138-149.
2. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2003). *Sbalansirovannaia sistema pokazatelei. Ot strategii k praktike [The Balanced Scorecard. From strategy to action]*. Moscow: ZAO «Olimpus-business».
3. Hubert, Rampersad. (2005). *Individualnaia sbalansirovannaia sistema pokazatelei: Put k lichnomu schastiu, harmonichnomu razvitiu i rostu effektivnosti [Individually balanced scorecard: The path to personal happiness, harmonious development and growth performance]*. Olimpus-business.
4. Niven Paul R. (2004). *Sbalansirovannaia Sistema Pokazatelei – shah za shahom. Maksimalnoe povyshenie effektivnosti i zakreplenie poluchennyh rezultatov [Balanced Scorecard a step-by-step. Maximizing the effectiveness and consolidation of the results]*. Izdatelstvo: Balans Biznes-Buks.
5. Hershun, A. (2007). *Razrabotka sbalansirovannoi sistemy pokazatelei. Praktichnoe rukovodstvo s primerami [Developing a Balanced Scorecard. A practical guide with examples]*. Olimpus-Business.
6. Buckingham, M, & Coffman, C. (2005). *Snachalo nado narushit vse pravila! Chto luchshye v mire menedzhery delaiut po druhomu [First you have to break all the rules! As the world's best managers do differently?]*. Moscow: MCCME.
7. Polozov, A. A., & Polozova, N. N. (2009). *Moduli psihilohicheskoi struktury v sporte [Modules of the psychological structure of the sport]*. Moscow: Publishing House of the «Soviet Spor».
8. Talanov, V. L., Malkin-Puff, I. H. (2002). *Spravochnik prakticheskogo psiholoha [Handbook of practical psychology]*. St. Petersburg: Sova, Moscow: EKSMO.
9. Polozov, A. A. (2009). *Kakie vzaimotnosheniia v sporte pozitivno vliiaut na rezultat [What are the relationships in the sport positively affect the outcome?]*. *Sports psychologist. 3 (18)*, 47 -53.
10. Ivanov, I. V. (2001). *Delovaia sotsionika [Business socionics]*. Moscow.

Отримано 19.11.2012 р.