



# Индикатор типов Майерс-Бриггс®

## Отчет по личностному влиянию

Европейское издание

Отчет подготовлен для

**CHARLIE ARACIC**

10 апреля 2013

Оценка произведена:

**Beth I. Willis**

**ANAC**



Индикатор типов Майерс-Бриггс® Отчет по личностному влиянию © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 2014. Все права защищены. Ни одна часть данной публикации не может быть воспроизведена, сохранена в информационно-поисковой системе, а также передана с помощью любого носителя данных либо электронным или механическим способом, путем ксерокопирования, записи или как-либо иначе без предварительного письменного разрешения корпорации CPP, кроме как для целей использования электронного средства оценки OPP. Данную публикацию нельзя перепродавать, предоставлять во временное использование, обменивать, дарить или иным образом передавать третьим сторонам. Ни покупатель, ни любое другое проходящее индивидуальное тестирование лицо, находящееся в штате организации покупателя либо работающее с покупателем на договорной основе, не может выступать в качестве агента, канала сбыта или фирмы, предлагающей запас экземпляров настоящей публикации. Индикатор типов Майерс-Бриггс, распространяемый по лицензии от издателя, корпорации CPP, а также MBTI, Майерс-Бриггс и логотип MBTI, являются торговыми знаками или зарегистрированными торговыми знаками компании Myers & Briggs Foundation в США и других странах. Логотип CPP — это торговый знак или зарегистрированный торговый знак корпорации CPP.

## Введение

Отчет MBTI® по личностному влиянию помогает интерпретировать результаты MBTI, лучше понять себя и других, а также улучшить взаимодействие с коллегами, семьей и друзьями. В основе типологии лежит теория Карла Юнга, которую Изабель Бриггс Майерс и Кэтрин Бриггс развили и дополнили. Они описали 16 типов личности, различия между которыми помогают объяснить различия в восприятии информации и принятии решений. С помощью отчета вы узнаете, чем ваш тип личности отличается от других и какие факторы определяют ваше восприятие, стиль общения и взаимодействия с людьми.

### Благодаря этому отчету вы сможете:

- Улучшить общение и работу в коллективе за счет осознания личностных особенностей окружающих.
- Эффективнее работать с теми, чей подход к проблемам и решениям может сильно отличаться от вашего.
- Успешно и разумно строить отношения с коллегами, семьей и друзьями.
- Понять, в каком роде деятельности вы наиболее успешны и какие условия вам необходимы для работы и обучения.
- Успешнее реагировать на повседневные конфликты и стрессовые ситуации как на работе, так и в личной жизни.

Читая отчет, помните, что описание типа личности содержит объективную информацию о сильных сторонах и предрасположенностях человека. Все предпочтения и типы личности ценны и в равной степени заслуживают внимания. Надежность и эффективность опросника MBTI подтверждена более чем 70 годами исследований. За это время он помог миллионам людей осознать естественные межличностные различия, наблюдаемые в повседневной жизни, а также найти возможности для собственного развития.

### Отчет MBTI® по личностному влиянию: список разделов

- Краткий обзор ваших результатов анкетирования MBTI®
- Ваш стиль работы
- Ваш стиль общения
- Ваш стиль работы в команде
- Ваш подход к принятию решений
- Ваш стиль руководства
- Ваш стиль поведения в конфликте
- Ваше поведение в стрессовой ситуации
- Ваш подход к изменениям

## Краткий обзор ваших результатов анкетирования MBTI®

Ваш установленный тип определяется с учетом ответов на вопросы инструмента MBTI. Поскольку все предпочтения обозначаются буквами, тип представляет собой четырехбуквенный код. Все возможные комбинации восьми предпочтений дают 16 типов. Ниже показан тип MBTI, который вы считаете наиболее подходящим.

### Подтвержденный тип: ISTP

Куда направлено ваше внимание



#### Экстраверсия

Склонность получать энергию от внешнего мира: общения с людьми, действий, материальных объектов.



#### Интроверсия

Склонность получать энергию из внутреннего мира: идей, эмоций и впечатлений.

Как вы воспринимаете информацию



#### Ощущение

Склонность воспринимать информацию посредством пяти чувств, интерес к реальности.



#### Интуиция

Склонность воспринимать информацию посредством «шестого чувства», интерес к потенциальным возможностям.

Как вы принимаете решения



#### Мышление

Склонность принимать решения на основе логики и анализа объективных данных.



#### Чувство

Склонность принимать решения на основе ценностей и личных взаимоотношений.

Как вы взаимодействуете с внешним миром



#### Суждение

Склонность планировать и организовывать свою жизнь.



#### Восприятие

Склонность к спонтанности и гибкости.

Далее в этом отчете речь пойдет о влиянии вашего типа личности на ключевые аспекты жизни.

## Ваш стиль работы

Ниже описан привычный для вашего типа стиль работы, а также характерные предпочтения. Учтите, что опросник MBTI определяет предпочтения, а не умения или навыки. Нельзя сказать, что определенные типы хорошо или плохо подходят для какой-либо должности в компании. У каждого человека есть свои сильные и слабые стороны, от которых зависит стиль работы.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
<b>ISTP</b>	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

### Стиль работы ISTP

Представители типа ISTP — прагматичные и рациональные. Они опираются на факты и не верят ничему без логических доказательств. Такие люди предпочитают работать независимо, полагаясь на логику и находчивость при решении возникающих проблем. Ниже приведены характеристики типа ISTP. Некоторые из них, однако, могут не подойти лично вам из-за индивидуальных различий в рамках типа.

Адаптивные	Любят факты	Практичные
Изобретательные	Находчивые	Реалистичные
Логичные	Независимые	Самостоятельные
Любят приключения	Прикладные	Спонтанные

### Вклад в работу компании

- Берет на себя устранение проблем, проявляет инициативу в решении актуальных задач.
- Может служить ходячей библиотекой по тематике, которая интересует коллег.
- Находит практические решения, устраняет все преграды на пути к цели.
- В критические моменты сохраняет спокойствие, заряжая таким же настроем всех окружающих.
- Делится опытом и знаниями о тех областях, где у других есть только технические навыки.

### Подход к решению задач

- Использует логику, чтобы проанализировать задачи и их решения, не упуская никаких фактов и тонкостей.
- Для достижения оптимального результата следует рассматривать альтернативные варианты, а также влияние решений и действий на людей.

### Предпочитаемые условия работы

- Деятельный коллектив, сосредоточенный на сложившейся ситуации.
- Ориентированность на проект и сосредоточенность на задаче.
- Концентрация внимания на логических аспектах.
- Поощрение быстрого реагирования на проблемы.
- Возможность получения практического опыта.
- Свобода выполнять работу на свое усмотрение.
- Независимость и самостоятельность.

### Предпочитаемый стиль обучения

- Оживленная, интересная атмосфера.
- Полезная информация и практическое ее применение в сферах, интересных вам.

### Потенциально слабые стороны

- Вы можете держать важные мысли при себе и поэтому выглядеть незаинтересованно.
- Вам может не хватать настойчивости при выполнении работы, результатов которой еще нет.
- Вы можете не приступать к выполнению задачи, стараясь найти наиболее целесообразное и менее трудозатратное решение.
- Вы можете выглядеть нерешительно, незаинтересованно, вяло и ненастойчиво.

### Советы по усовершенствованию стиля работы

- Проявляйте открытость и делитесь проблемами и информацией с другими.
- Проявляйте настойчивость или задавайте направление изменений.
- Создавайте планы и прилагайте необходимые усилия для достижения желаемых результатов.
- Разрабатывайте методы постановки и достижения целей.

## Ваш стиль общения

Характеристика вашего психологического типа, приведенная ниже, описывает ваш типичный стиль общения. Эта информация поможет вам понять свой привычный стиль общения и его влияние на собеседников. С учетом этих знаний вы сможете выработать стратегии поведения в деловых и личных отношениях.

### Особенности вашего стиля общения

- Некоторая замкнутость, беспечность, терпимость и непринужденность.
- Внимательность к деталям и реалиям; вы изучаете и оцениваете данные, используя логический анализ.
- Гибкость, находчивость и сосредоточенность на выборе наиболее эффективного направления действия.
- Способность решать практические проблемы, стремление к свободе и независимости.
- Стремление к достижению значимых результатов наименьшими усилиями.

### Первое впечатление

- Спокойствие, наблюдательность, способность проявлять гибкость и улаживать конфликты; вы можете выглядеть равнодушным или бесчувственным.
- Целеустремленность и неприязненное отношение к любому диалогу, который вас задерживает и заставляет терять время.
- Способность сосредоточиться на текущей ситуации, а не ее возможном развитии; вы не любите обсуждать абстрактные или долгосрочные задачи.
- Нетерпение к постоянной переработке материала на новый лад или высокоструктурированному участию.
- Вы не любите жесткий контроль и предпочитаете работать без правил и условий.

### Что вы хотите слышать

- Как и почему все устроено, с наличием времени для оценки данных и связывания их с опытом.
- Логичное обоснование, объективные и беспристрастные наблюдения.
- Практические факты и детали относительно текущей ситуации.
- Меньшая концентрация на обсуждении теорий и идей, если они не связаны с практическими проблемами.
- Факты от информированных людей и из надежных источников.

### Как вы проявляете себя

- Подвергаете сомнению принятые методы, если они неэффективны.
- Предпочитаете действовать вместо того, чтобы тратить время на рациональное объяснение своих действий или плана.
- Обладаете глубокими знаниями по нескольким любимым темам и получаете удовольствие от разговоров о них.
- Оказываете успокаивающее воздействие в чрезвычайных ситуациях, поскольку сохраняете спокойствие.
- Готовы рассматривать варианты; можете менять точку зрения и поддерживать несколько решений.

### Как вы даете отзывы другим и воспринимаете отзывы о себе

- Реалистичны и практичны.
- Устанавливаете и придерживаетесь высоких стандартов по отношению к себе и другим.
- Критикуете и оцениваете эффективность своей работы, а также окружающих.
- Практически не нуждаетесь в мнении окружающих; обладаете сильной интуицией относительно своей эффективности.
- Можете игнорировать или почти не прислушиваться к мнению окружающих, противоречащему вашему самомнению.

## Советы по общению

Ниже приведены некоторые советы, которые помогут вам общаться с представителями различных типов.

Возможные сложности	Что может помочь
Вы можете не осознавать, что коллегам сложно с вами работать, потому что они не чувствуют с вами личной связи.	Демонстрируйте участие, будьте терпимы к тому, что другие делятся с вами личной информацией. Старайтесь не производить впечатление грубого, равнодушного или бесчувственного человека.
Ваша практичность, сосредоточенность на работе и склонность к логическому анализу ситуаций может мешать вам учитывать важные личные факторы.	Старайтесь понимать личные обстоятельства, а не анализировать их. Учитывая потребности и проблемы людей, вы сможете с большей вероятностью найти практическое решение, подходящее для всех.
Ваше нежелание делиться своим мнением и дискомфорт при выражении чувств могут усилить напряженность в общении.	Уделяйте время решению конфликтов и личных вопросов на работе. Будьте готовы выслушивать других и выражать собственные чувства и мнения.
Ваш практический подход к мгновенному устранению проблем может учитывать не все аспекты.	Учитывайте более долгосрочный контекст, когда ищете сиюминутное решение проблемы. Это поможет вам находить более эффективные в перспективе решения.
Ваша скромность и уединенность могут создать у окружающих впечатление, что вы их не поддерживаете.	Демонстрируйте свою поддержку, подбадривая сотрудников. Сотрудники, особенно Чувствующих типов, оценят это и смогут более эффективно работать с вами.
Вы можете не осознавать, как ваши отзывы влияют на других, особенно если эти люди относятся к Чувствующим типам.	Учитывайте чувства других, любые критические отзывы сопровождайте похвалой.
В своем стремлении быстро и эффективно выполнять работу вы можете упускать из виду требования или нарушать производственный процесс.	Прежде чем изменять действующие порядки, убедитесь, что не упустили ничего важного. Помните, что другие могут полагаться на стандартные процедуры.

## Рекомендации по усовершенствованию стиля общения

- Определите, какие из возможных сложностей предоставленных выше, характеризуют ваше поведение при работе в команде.
- Спросите себя, не снижают ли эти черты эффективности вашей работы. Если это так, ознакомьтесь с рекомендациями и обратитесь к человеку, которому доверяете, за помощью в отслеживании прогресса.

## Ваш стиль работы в команде

Результаты анкетирования МВТИ помогут вам лучше понять свои склонности при работе в команде и сделать сотрудничество более эффективным. Воспользуйтесь этой информацией, чтобы оценить свои сильные стороны и потенциальные сложности. Благодаря этому вы сможете научиться успешно взаимодействовать с любыми коллективами, как на работе, так и в личной жизни.

### Ваши сильные стороны при работе в команде

- Выявление и устранение проблем.
- Техническая компетентность, помогающая в решении проблем.
- Логический и объективный анализ вариантов.
- Логическая систематизация больших объемов информации.
- Донесение до ведома команды важных фактов из вашего опыта.
- Здравомыслие в предлагаемых решениях.
- Лидерство через активные действия и подачу примера.
- Внимание к недостаткам и противоречиям, которые могут нарушить выполнение проекта или задания.
- Использование любых имеющихся средств для решения проблемы.
- Оповещение команды о вопросах, требующих незамедлительного рассмотрения.
- Готовность безотлагательно приступить к работе над задачей.
- Информирование команды о действиях, уже предпринятых вами.

### Рекомендации по улучшению вашего вклада в работу команды

- Определите, какие из перечисленных характеристик относятся к вам, и подумайте, что они вам дают. Какую пользу можно извлечь из этих особенностей поведения в командной работе?
- Выделите в приведенном выше списке особенности вашего поведения в команде. Есть ли у вас сильные стороны, которые не используются в командной работе?
- Подумайте, как ваши сильные стороны могут помочь команде в достижении целей.

Возможные сложности	Что может помочь
Вы можете концентрировать внимание только на непосредственной проблеме и упускать из виду долгосрочную перспективу	Анализируйте проблему, чтобы установить ее причины и определить, не является ли она симптомом более крупной проблемы
Вы можете не учитывать влияние решений на важных участников процесса	Возьмите за правило при принятии решений рассматривать, на каких участников процесса они влияют и каким образом
Вы можете браться за большее количество проектов, чем вам по силам	Составьте список всех проектов, над которыми работаете, и определите наиболее приоритетные
Вам может быть сложно понимать точку зрения окружающих	Внимательно выслушивайте и перефразируйте утверждения других; спрашивайте, правильно ли вы их понимаете, и позволяйте пояснить
Вам может быть сложно идти на компромисс	Пройдите курс ведения переговоров, чтобы расширить свои навыки
Возможно, вы не умеете налаживать связи с разными сотрудниками, которые могли бы предоставлять ресурсы для ваших проектов	Поставьте себе цель встретиться и пообщаться с определенным количеством новых людей в течение ближайших шести месяцев

### Дополнительные рекомендации по улучшению вашего вклада в работу команды

- Определите, какие из возможных сложностей в таблице характеризуют ваше поведение при работе в команде.
- Спросите себя, не снижают ли эти черты эффективность командной работы. Если это так, ознакомьтесь с рекомендациями и обратитесь к участнику команды, которому доверяете, за помощью в отслеживании прогресса.

## Ваш подход к принятию решений

Приведенная ниже информация позволит вам понять влияние своих личных предпочтений на манеру принятия решений. Важно помнить, что все типы личности и манеры принятия решений одинаково ценны. Нельзя сказать, что человек определенного типа принимает решения лучше других. Воспользуйтесь этой информацией, чтобы понять и оценить свои природные способности и научиться принимать как индивидуальные, так и коллективные решения более эффективно и взвешенно.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
<b>ISTP</b>	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

### Подход к принятию решений для типа ISTP

Представители типа ISTP прагматичны, реалистичны и легко адаптируются. Им хорошо удается работать, когда правил немного, а свои навыки можно применять с позиций практичности и логики. Они замечают противоречия в методах и процедурах, быстро реагируют в чрезвычайных ситуациях и разрабатывают простые планы решения проблем по мере их возникновения. Во время принятия решений люди типа ISTP обычно задают вопрос «Какое решение наиболее прагматично?»\*.

### Ваши сильные стороны при принятии решений

- Подход к принятию решений как к возможности устранить проблему.
- Стремление совершенствовать существующие методы, делая их практичнее.
- Классификация вариантов решений по логическим категориям.
- Способность находить решения, повышающие оперативность и приносящие мгновенную пользу.
- Принятие реалистичных решений, основанных на текущем контексте.
- Поиск прагматичных, серьезных вариантов на основании внутренней логики.
- Импровизация и разработка тактики в соответствии с требованиями ситуации.
- Экономия усилий путем усердной и целенаправленной работы над неотложными вопросами.
- Реальная и практичная оценка результатов принятого решения.
- Способность замечать, где все гладко, а где есть противоречия.

### Потенциальные сложности при принятии решений

- Уверенность в том, что глубокое изучение вопроса — это лишь потеря времени.
- Непереносимость рутинной или скучной работы.
- Отказ от мнений, не подкрепленных очевидными доказательствами.
- Сопротивление решению, которое может ограничить свободу или выбор.
- Попытки представить будущее и оценить последствия для людей.
- Замалчивание доводов, которые кажутся вам очевидными.
- Разочарование в случае, если решение очень сложно воплотить.
- Попытки сократить усилия, избегая сложных задач, на решение которых требуется время.
- Недооценивание глубокого изучения полученных результатов.
- Вера в то, что все происходящее можно четко и однозначно классифицировать.

### Что может помочь при развитии вашей манеры принятия решений

- Поймите, что отсутствие тщательного планирования может привести к непредвиденным последствиям.
- Попробуйте представить скучную работу как головоломку или задачу, чтобы подойти к ней творчески.
- Признайте, что при поиске решений необходимо учитывать чувства людей.
- Поймите, что установление временных рамок может помочь в работе.
- Учитывайте актуальные потребности людей, а также проблемы, которые требуют безотлагательного решения.
- Признайте, что обмен мнениями помогает людям чувствовать себя вовлеченными в процесс.
- Поймите, что к некоторым людям необходим особый подход, чтобы они могли добиться успеха.
- Помните, что при решении сложных задач часто приобретаются новые знания и навыки.
- При поиске глубинных факторов и смыслов обращайтесь внимание на эмоциональные реакции.
- Признайте, что многие вещи неоднородны по своей природе и не поддаются объяснению или классификации.

## Совершенствуйте способности к принятию решений

Теория типов личности может помочь вам в принятии решений. Если вам необходимо выработать план действий или справиться с задачей, используйте для восприятия информации Ощущение и Интуицию *одновременно*, а для суждений или решений — *комбинацию* Мышления и Чувства. Таким образом будут учтены все факторы. При отсутствии такого сбалансированного подхода вы естественным образом ограничитесь привычными предпочтениями и упустите выгоду, которую дают противоположные.

Согласно теории Изабель Бриггс Майерс, для принятия эффективного решения нужно осознанно использовать предпочтения в определенном порядке:

- № 1 Ощущение позволяет сформулировать задачу.
- № 2 С помощью Интуиции можно рассмотреть все варианты.
- № 3 Мышление помогает оценить последствия принятия решения.
- № 4 Чувство позволяет оценить доступные альтернативы.

Эта последовательность принятия решений приведена ниже. На диаграмме ваши предпочтения выделены красным цветом. Следуйте описанным ниже шагам, обращая внимание на вопросы на каждом этапе. Ответив на все вопросы, вы сможете принять окончательное решение и действовать в соответствии с ним. После реализации принятого решения не забудьте оценить результаты. Проанализируйте свои соображения относительно фактов, возможностей, влияния и последствий сделанного выбора.



## Ваш стиль руководства

Приведенные ниже сведения о психологических типах помогут вам определить, как ваши личные предпочтения влияют на стиль руководства. Здесь представлены все характеристики вашего типа МВТИ, а также сложности, которые могут возникнуть, и рекомендации по дальнейшему развитию.

### Принципы руководства

#### Характеристики

- Способны эффективно принимать решения, находите равновесие между быстрым самостоятельным выбором и рассмотрением новой актуальной информации.
- Предпочитаете такие решения, которые могут исправить ситуацию сиюминутно (мгновенно).
- Способны изучить все условия, обработать большое количество информации и сделать краткие выводы.
- Предпочитаете иметь запасное решение и можете резко поменять курс действий в случае непредвиденных обстоятельств.

#### Сложности

- Не воспринимаете картину процесса в целом, забываете, что актуальное сегодня решение может оказаться проблемой в будущем.
- Действуете слишком быстро, не учитываете последствия выбора решения или приемлемые альтернативы.
- Предпочитаете гибкий подход и независимость, из-за чего подчиненные могут запутаться и потерять направление.
- Нетерпеливы, не выносите, когда планирование требует долгого общения с коллективом.

### Как вы вдохновляете окружающих

#### Характеристики

- Предпочитаете неформальный стиль руководства, ваши подчиненные всегда могут поделиться с вами идеями или информацией.
- Хороший наблюдатель, всегда знаете, чего хотят ваши подчиненные.
- Готовы обучать подчиненных, к которым испытываете интерес, помогаете им развивать профессиональные навыки и прививаете чувство ответственности.
- Обладаете духом соревнования, мотивируете подчиненных на подвиги.

#### Сложности

- Вовлекаете подчиненных избирательно и не тратите времени на построение лояльных взаимоотношений.
- Неспособны показать, что вы беспокоитесь за чувства подчиненных, что сводит на нет ваши способности выстраивать взаимоотношения.
- Предпочитаете бороться с проблемами в одиночку, что мешает как обучать подчиненных, так и строить взаимоотношения с коллегами и руководителями.
- Редко выражаете признательность подчиненным, не поощряете их словами.

### Как вы добиваетесь целей

#### Характеристики

- Изобретательны, достигаете заметных результатов.
- Не откладываете на потом воплощение идей в жизнь.
- Чувствуете себя комфортно в конфликтной ситуации, находите в ней положительные стороны и не принимаете близко к сердцу.
- Следуете намеченным планам, но проявляете гибкость, когда адаптируете их к сложившейся ситуации.

#### Сложности

- Не способны распределять обязательства, обучать людей и развивать их профессиональные навыки.
- Постоянно меняете план, не объясняя, как эти перемены повлияют на достижение цели.
- Срываете сроки.
- Не учитываете положительные и отрицательные последствия до того, как приступить к совершенствованию процессов.

### Советы по развитию вашего стиля руководства

- **Стратегическое прогнозирование.** Изучайте тенденции в вашей отрасли и компании, чтобы ясно представлять себе будущее.
- **Навыки межличностного общения.** Упражняйтесь в терпении к окружающим. Некоторым людям требуется более тщательный анализ или обсуждение процесса, чтобы все понять.

## Ваш стиль поведения в конфликте

Результаты анкетирования MBTI помогают понять, как именно вы ведете себя в конфликтных ситуациях. Если вы научитесь учитывать характеристики типа и свой собственный стиль поведения, то сможете выработать более эффективный и тонкий подход. Вам будет проще общаться с окружающими и улаживать конфликты.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
<b>ISTP</b>	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

### Особенности поведения в конфликте, характерные для типа ISTP

Представители типа ISTP обычно рассматривают конфликт всерьез только если затронуты их эмоции или чувства окружающих. Иначе они не воспринимают происходящее близко к сердцу и предпочитают действовать максимально эффективно, выступая в роли беспристрастного критика, чтобы пролить свет на ситуацию. Порой окружающие воспринимают такую критику как несправедливую, поскольку она исходит от того, кто в конфликте не участвует. Тем не менее, люди обычно ценят умение называть вещи своими именами.

### Ваши сильные стороны при управлении конфликтами

- Переход к действиям только после спокойного и тщательного анализа ситуации, поняв, что надо делать.
- Отношение к разногласиям как к конструктивному этапу, позволяющее вам выдерживать напряжение дольше других.
- Способность добираться до сути дела и предложение вариантов решения, в эффективности которых вы убедились на собственном опыте.

### Чего вы ждете от окружающих

- Время на размышления, возможность поделиться своими наблюдениями и затем снова время на размышления.
- Четкое и точное описание ситуации, подкрепленное фактами, а не предположениями.
- Свобода действовать на ваше усмотрение.

### Какими вас видят окружающие

- Вы тихи, спокойны, прагматичны и реалистичны.
- Вы объективны и способны к логическому анализу, а также не склонны принимать все близко к сердцу. Иногда, особенно в конфликтных ситуациях, такой подход может восприниматься как отстраненность, неконтактность, критика и скептический настрой.
- В стрессовой ситуации вы полностью замыкаетесь в себе, демонстрируя пассивно-агрессивное поведение и изредка выплескивая эмоции.

### Советы по поведению в конфликтной ситуации

- Помните, что то, что вам кажется очевидным и логичным, может не быть таковым для других, особенно в конфликтной ситуации.
- Не забывайте, что люди могут неправильно истолковать ваше поведение, а в случае конфронтации вероятность недопонимания только возрастает.
- Примиритесь с важностью чувств и необходимостью с ними считаться.
- Рассказывайте другим о том, что для вас важно.

## Ваше поведение в стрессовой ситуации

Приведенные ниже сведения помогут вам больше узнать о том, каким образом ваши предпочтения МВТИ определяют вашу реакцию на стресс. Это позволит вам эффективнее и с большей отдачей преодолевать стрессовые ситуации, с которыми все мы постоянно сталкиваемся на работе и в повседневной жизни.

### Стрессоры

- Столкновение с некомпетентностью — чужой или собственной.
- Случаи логически необоснованной несправедливости в отношении к людям.
- Несправедливая критика со стороны окружающих.
- Сомнения в собственной честности и порядочности.
- Слишком большой объем работы при нехватке времени, неисполнение людьми своих обязанностей.
- Многолюдность, необходимость действовать в составе сравнительно большой группы.
- Грубость, невоспитанность, безрассудство.

### Признаки стресса, характерные для типа ISTP

- Нетерпеливость, возбужденность.
- Чрезвычайная агрессивность, злоба.
- Неорганизованность и неэффективность, потеря вещей.
- Потеря концентрации, замешательство.
- Выраженная эмоциональность, чувствительность, обидчивость.
- Обеспокоенность состоянием дружеских и иных отношений.
- Отчужденность, подавленность.

### Оптимальные варианты борьбы со стрессом для типа ISTP

- Устранитесь из стрессовой ситуации.
- Удалитесь в какой-нибудь тихий уголок, побудьте наедине с собой.
- Займитесь посторонним приятным делом.
- Послушайте музыку, погуляйте в одиночестве.
- Вернитесь к проблеме и выясните, в чем ее причина.
- Не забывайте о физической активности.
- Подождите, пока стрессовые реакции пройдут сами собой.

### Худшие варианты реагирования на стресс для типа ISTP

- Оставаться в избыточно стимулирующей обстановке.
- Долго и настойчиво выражать в словах свою агрессию и раздражение.
- Найти, на кого можно накричать и кого можно покриковать.
- Грубить тем, кто пытается вам помочь.
- Рассказать кому-нибудь по секрету о своей проблеме.

## Ваш подход к изменениям

Приведенные ниже сведения позволят вам глубже понять, каким образом ваш тип MBTI определяет вашу реакцию на перемены и новые ситуации. Знание своих потребностей, характерных реакций и умений поможет вам обрести психологическую устойчивость и гибкость. Вы сможете более эффективно справляться с переменами, не боясь их.

### Времена перемен

#### Потребности в ходе изменений

- Свобода.
- Деятельность.
- Справедливость.
- Постоянная оценка того, что полезно, а что — нет.
- Возможность планирования по мере продвижения.
- Отсутствие избыточного анализа, движение вперед.

#### Реакции при неудовлетворении

- Падение активности, недостаток мотивации.
- Откладывание дел на потом.
- Сарказм и критический настрой.
- Цинизм.

### Ситуация потери

#### Вклад

- Гибкость и адаптивность.
- Ожидание новых перемен, восприятие их как неотъемлемой части процесса.
- Логический подход.
- Отсутствие заикленности на том, что было.

#### Что вызывает затруднения

- Проявление эмоций.
- Столкновение с чужими эмоциональными проявлениями.
- Гордость за прошлые достижения.
- Необходимость покинуть созданную среду, когда она все еще интересна.
- Столкновение с теми, кому сложно принять перемены и «отпустить» прошлое.

### Переходный период

#### Типичные реакции

- Восприятие переходного периода как лишнего события.
- Стремление двигаться вперед, экспериментировать.
- Использование переходного периода для переоценки, выявления того, что сработало, а что — нет.
- Нетерпимость по отношению к тем, кто еще не определился.

#### Точки концентрации

- Побуждение окружающих к движению вперед.
- Собственное движение вперед.
- Убежденность в объективности происходящего.

### Начальный этап

#### Что мешает начать

- Люди других типов, нуждающиеся в эмоциональном осмыслении и принятии перемен.
- Группы, предпочитающие сложившееся положение дел.
- Ожидания окружающих, что нужно сначала все тщательно распланировать, а затем действовать.
- Нелогичные планы.

#### Вклад

- Смелый рывок к новым горизонтам.
- Желание мотивировать тех, кто не определился (вплоть до давления).
- Понимание того, как действовать при возникновении непредвиденных затруднений.

## Об отчете

Этот отчет подготовлен для вас опытным специалистом по типологии MBTI. Перечисленные здесь сведения могут помочь вам в личностном росте и достижении профессиональных успехов.

Основой для составления отчета послужили следующие источники:

- Изабель Бриггс-Майерс. *Введение в типологию*®. 6-е изд. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 1998. Все права защищены.
- Нэнси Дж. Барджер и Линда К. Керби. *Введение в типологию*® в период изменений. © Корпорация CPP, 2004. Все права защищены.
- Шэрон Лебовиц-Ричмонд. *Введение в типологию*® и лидерство. © Корпорация CPP, 2008. Все права защищены.
- Сандра Кребс-Херш и Джин М. Каммероу. *Введение в типологию*® для организаций. 3-е изд. © Корпорация CPP, 1998. Все права защищены.
- Отчет MBTI® по стилю общения, созданный Донной Даннинг. © Корпорация CPP, 2009. Все права защищены.
- Отчет MBTI® по стилю поведения в конфликте, созданный Дэмианом Килленом и Даникой Мерфи. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 2003, 2011. Все права защищены.
- Отчет MBTI® по стилю принятия решений, созданный Кэтрин Херш и Элизабет Херш. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 2007, 2010. Все права защищены.
- Подробный отчет MBTI®. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 1988, 1998, 2005. Все права защищены.
- Подробный отчет MBTI® для организаций, созданный Сандрой Кребс-Херш и Джин М. Каммероу. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 1990, 1998, 2005. Все права защищены.
- Отчет MBTI® по поведению в стрессовых ситуациях, созданный Наоми Л. Куэнк. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 2011. Все права защищены.
- Отчет MBTI® по командной работе, созданный Алленом Л. Хаммером. © Питер Б. Майерс и Кэтрин Д. Майерс, 1994, 1998, 2004, 2009. Все права защищены.

Для получения доступа к перечисленным отчетам и ресурсам обратитесь к своему специалисту по типологии MBTI.

Подробнее об опросниках MBTI® и доступных отчетах читайте на сайте [www.opp.com](http://www.opp.com).