

Общие сведения о цветовом тестировании персонала

Как показывает наш практический опыт оценки профессиональной пригодности персонала, цветовое тестирование представляет собой наиболее простой, надежный и доступный для менеджера способ оценки личностных качеств персонала в целях более эффективного использования в его управлении мотивов удовлетворения. В целостном виде оно впервые стало применяться швейцарским психологом М. Люшером в Базельском университете (1969).

Его принцип действия основан на связи цветов с отдельными явлениями (день, ночь, кровь и т.п.). Причем в зависимости от свойств личности одни явления могут вызывать положительные эмоции, другие — отрицательные.

Порядок проведения цветового тестирования следующий. Перед испытуемым на индифферентном фоне раскладывают одинаковые по форме и размеру восемь предметов разного цвета. Расстояния между предметами должны быть равными, а освещение естественным. Следует обязательно учитывать принцип равнозначности, т.е. на каждый предмет должно быть одинаково удобно смотреть.

Каждый цвет имеет свой стандартный номер для последующего кодирования полученных результатов: темно-синий (1), сине-зеленый (2), оранжево-красный (3), желтый (4), фиолетовый (5), коричневый (6), черный (7) и серый (0).

Респонденту предлагается выбрать один цвет, наиболее приятный для него на вид, без соотнесения его с другими явлениями внешней и внутренней среды (мода, привычка, религиозные символы и т.п.).

Выбранный эталон закрывается непрозрачной поверхностью или просто убирается из поля зрения, и процедура повторяется семь раз с записью числового кода выбора.

Через 5—7 минут все повторяется, причем испытуемому обязательно сообщается, что это не проверка памяти и цветовыбор следует проводить только исходя из критерия "приятно—неприятно".

Для диагностики профессиональной пригодности анализу подвергаются только результаты второго выбора.

Выбранные цвета распределяются на четыре группы. Первые два цвета составляют группу явного предпочтения. Они информируют о положении, к которому стремится испытуемый, и обозначаются знаком "+".

Третий и четвертый цвета составляют группу простого предпочтения и обозначаются знаком "х". Они отражают текущее положение вещей, а также ситуацию и образ действия, соответствующие текущей ситуации.

Пятый и шестой цвета — это группа безразличия, которая обозначается знаком "=". Она указывает на невостребованные резервы, индифферентную зону потребностей или бездействующие особенности личности.

Шестой и седьмой цвета составляют группу неприятия и обозначаются знаком "-". Их смысловое значение — подавленные или отвергаемые потребности тестируемого.

Следует знать, что в каждой группе первый цвет характеризует способ, применяемый для практической реализации какой-либо формы деятельности, а второй по очередности выбора цвет — цель этой деятельности.

Как условный пример можно привести следующую запись итогов тестирования:

+	+	x	x	-	-	-	-
3	4	1	2	5	6	0	7

Основные смысловые значения цветов в очень краткой форме представлены в табл. 5.7. Здесь же указаны наиболее

Таблица 5.7. Смысловое значение отдельных цветов по М. Люшеру

Цвет	Код цвета	Основная потребность, отражаемая цветом	Основная тенденция в деятельности, отражаемая цветом	Смысловое значение цвета при его расположении на первой позиции	Нежелательные сочетания цветов ¹
Темно-синий	1	Глубокая привязанность к какому-либо объекту	Достижение внешней защиты, эмоционального покоя и комфорта	Слабый тип нервной системы, сильная аффилиативная потребность, часто это меланхолики и интроверты	1,0 — психоастения; 1,6 — склонность к психосоматике
Сине-зеленый	2	Отстаивание собственной позиции	Оборонительность, агрессивность защитного плана	Смешанный тип нервной системы, сильное упорство и настойчивость, амбициозность, тропизм, часто — демонстративный тип характера	2,0 — конфликтность, трудности общения. 2,5 — высокая мнительность, вплоть до паранойи; 2,6 — высокая раздражительность; 2,7 — недоверчивость
Оранжево-красный	3	Обладание властью	Агрессивность, целенаправленность, высокая поисковая активность	Сильный тип нервной системы, часто это сангвиник и экстраверт, большая вероятность	3,1 — склонность к психосоматике; 3,0 — нарциссизм; 3,7 — высокая навязчивость; 3, 5 и 7 — в любом сочетании —

				наличия взрывного характера	склонность к антисоциальным формам поведения
Желтый	4	Активность, движение, эмоциональность вовлеченность	Переживание, общение	Сильный тип нервной системы, часто холерик, экстраверт, большая вероятность наличия гипертимного характера	5,4 — демонстративность поведения, склонность к истерии; 4,1 — циклоидный тип характера, резкие перепады настроения (если это сочетание цветов расположено в группе явного предпочтения — сильная зависимость работоспособности от настроения)
Фиолетовый	5	Уход от реальной действительности	Индивидуалистичность, нереальность желаний и интересов	Для женщин это признак беременности, незрелость личности, в пожилом возрасте - шизофренические черты поведения	5,4 (в группе явного предпочтения) склонность к психическим расстройствам; 5,2 — патологическая осторожность; 5,3 или 3,5 — нестандартная сексуальная ориентация. Если тестированию подвергается подросток или беременная женщина, то на первой или второй позиции фиолетовый цвет не анализируется
Коричневый	6	Снижение тревоги	Стремление любой ценой к достижению	Повышенная	6,0 — слабая сопротивляемость

			психологического и физического комфорта	тревожность, большая вероятность обладания тревожно-мнительным характером, ипохондрия, соматизация тревоги, наиболее вероятный тип темперамента -меланхолик-	ть стрессу; 6,1 — избыточная конформность; 6,3 — нервозность и неуверенность в своих силах
Черный	7	Достижение независимости и через протест или бунт	Легати визи	Сильный тип нервной системы, высокая агрессивность и ригидность, наиболее вероятный тип темперамента — сангвиник	7,3 — очень высокий уровень агрессивности; 7,4 — навязчивые страхи и склонность к экстремальным формам поведения; 7,3 — крайний субъективизм суждений
Серый	0	Покой, отдых	Пассивность	Высокая вероятность наличия аутичного типа характера, повышенная утомляемость, лень	0,7 — отгороженность от проблем; 6,0,7 — выраженный дистресс по самым незначительным причинам; 0,3 — стремление избегать конфликтов любой ценой

часто оцениваемые их нежелательные сочетания, которые менеджер по персоналу должен серьезно анализировать и проверять их достоверность при найме и расстановке персонала.

Расшифровка теста несложная. Разберем ее на примере темно-синего цвета (1) с учетом данных табл. 5.7 по признаку основной потребности:

вторая позиция человек стремится только к той деятельности, которая ему очень нравится и к которой он привык;

- четвертая позиция — эту деятельность он уже имеет возможность реально осуществлять;
- шестая позиция — подобная деятельность ему безразлична;
 - восьмая позиция — данная деятельность вызывает у него отвращение;
 - первая позиция — человек в своей деятельности стремится достичь успеха на основе глубокой привязанности, любви к объекту своей деятельности;
 - третья позиция — предыдущая ситуация уже имеет место;
 - пятая позиция — подобный способ достижения цели ему безразличен;
 - седьмая позиция — этот способ достижения цели воспринимается респондентом как неприемлемый.