

Шарипова Ирина Леонидовна

канд. экон. наук, коуч МСР

Микулич Ксения Александровна

коуч МСР

пгт Токсово, Ленинградская область

БОЛЬШАЯ ПЯТЁРКА ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТ (BIG FIVE) В КОУЧИНГЕ: ИНТЕГРАЦИЯ НАУЧНОЙ МОДЕЛИ В ПРАКТИКУ ДОЛГОСРОЧНОЙ РАБОТЫ

***Аннотация:** статья посвящена теме рассмотрения модели Big Five (Большая пятёрка личностных черт, OCEAN) как научно обоснованного инструмента для профессиональной коучинговой практики. Показана история становления модели и ее связь с позитивной психологией, нейробиологией, генетикой. Особое внимание уделяется возможностям применения Big Five для формирования коучингового альянса, выявления сильных сторон и скрытых ресурсов клиента, а также формирования стратегии его развития. Показано, как модель позволяет на основе понимания индивидуальных черт личности эффективно строить работу в рамках типичных коучинговых задач. Подчёркнута возможность использования модели без формального тестирования, на основе наблюдения и анализа взаимодействия с клиентом. Описаны распространённые сочетания черт Big Five и их значение для практики коучинга.*

***Ключевые слова:** коучинг, личностные черты, Big Five, OCEAN, позитивная психология, психология личности, коучинговый альянс, сильные стороны, генетика личности, психология развития, долгосрочный коучинг.*

1. Понимание глубинной структуры личности – ключ к успешной работе коуча.

Работа коуча невозможна без глубокого понимания уникальности клиента. За каждым запросом – будь то развитие лидерства, рост личной эффективности, карьерный рост, постановка целей или адаптивность – скрываются индивидуальные личностные особенности, которые формируют стиль восприятия,

мышления, мотивации и поведения. Понимание этих особенностей позволяет коучу выстраивать реалистичную, этичную и долгосрочную стратегию развития, не противопоставляя внутренний мир клиента «правильным» внешним моделям.

Одним из самых известных и научно обоснованных инструментов психотипирования личности сегодня является модель Big Five (Большая пятерка черт личности), которая также широко известна в международной литературе под аббревиатурой OCEAN – по первым буквам английских названий пяти факторов: Openness (открытость), Conscientiousness (кропотливость) Extraversion (экстраверсия), Agreeableness (аккомодация), Neuroticism (нейротизм).

Главная идея этой модели заключается в том, что она описывает личность через пять фундаментальных факторов (черт), имеющих генетическую и нейробиологическую природу, что подтверждено многочисленными исследованиями (McCrae & Costa, 1997; DeYoung et al., 2010, Шмелёв, Похилько, 1993; Хромов, 2000). Данные о наследуемости черт показывают, что от 40 до 60% индивидуальных различий по ним обусловлены генетически (Jang et al., 1996; Plomin & von Stumm, 2018 и др.).

Важнейшая особенность этой модели в том, что она тесно связана с позитивной психологией (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), помогая не столько выявлять потенциальные недостатки личности, сколько выявлять ее сильные стороны и таланты, которые являются основой дальнейшего развития и процветания. Например, высокая открытость указывает на креативный потенциал, кропотливость – на надежность и способность к достижению целей, экстраверсия – на умение строить ассертивные коммуникации, аккомодация – на эмпатию и готовность к сотрудничеству. Осознание этих черт и их позитивного потенциала становится основой для построения стратегии успеха в коучинговой работе.

Таким образом, Big Five становится не просто моделью диагностики, но практическим инструментом выявления сильных сторон и талантов, необходимых для самореализации, и одновременно – этичным подходом, уважающим природу личности.

2. Модель Big Five: путь становления и научная основа.

Модель Big Five, которая сегодня стала привычной для профессионального сообщества, прошла долгий путь развития – от первых гипотез до признанной научной теории. Её формирование связано с попытками ученых выделить те черты, которые действительно характеризуют людей в любой культуре и в любой эпохе, то есть отражают основу человеческой природы.

Первым, кто обратил внимание на то, что язык содержит в себе «отпечаток» человеческой личности, был Ф. Гальтон, который еще в конце XIX века заметил, что если черта важна, то для её описания существует слово. Однако системная работа началась позже, в 1936 году, когда Г. Олпорт и Г. Одберт создали первый обширный список личностных характеристик на основе анализа английского языка. Они выделили почти 18 000 слов, описывающих различия между людьми, что положило начало лексико-статистическому подходу – направлению, согласно которому наиболее важные черты личности «закреплены» в языке.

В 1960-е годы Э. Тупес и Р. Кристал на базе эмпирических данных впервые выделили пять универсальных факторов, которые впоследствии стали основой Big Five. Однако сам термин «Большая пятерка» ввел в научный оборот Л. Голдберг (1981), который систематизировал данные лексико-статистических исследований и предложил первую структурированную модель. В 1990-е годы П. Коста и Р. МакКрэй разработали опросник NEO-PI-R, ставший золотым стандартом для измерения Big Five. Их работа была особенно значима тем, что внутри каждого из пяти факторов были выделены отдельные грани (подфакторы), позволяющие тоньше описывать индивидуальные различия.

Модель Big Five делает также особенной не только ее эмпирическая доказанность, но и то, что ее структура подтверждается данными нейробиологии и генетики. Например, исследование С. ДеЯнг и коллег (2010) показало, что каждая из черт Big Five связана с определенными структурами мозга, отвечающими за обработку информации и регуляцию эмоций. Так, нейротизм коррелирует с активностью амигдалы и передней поясной коры – областей, ответственных за тревожность и стрессовую реакцию, а кропотливость связана с активностью префронтальной коры, регулирующей планирование и самоконтроль.

Эти данные подтверждают, что черты личности по Big Five имеют не только психологическую, но и биологическую основу, что кардинально отличает эту модель от всех спекулятивных типологий. Более того, исследования в области генетики подтверждают, что даже в разных культурах одни и те же черты формируют основу личности, что делает Big Five универсальным инструментом для коучинга и психологии в целом (McCrae & Costa, 1997; Schmitt et al., 2007).

Таким образом, модель Big Five – это не просто удобная система категорий, а глубоко научный и многоуровневый инструмент, позволяющий увидеть личность в динамике, во взаимосвязи биологии, психики и поведения. И для коуча, который стремится к серьезной, профессиональной работе, эта модель становится тем фундаментом, который помогает понять клиента «всерьез и надолго», выстроив стратегию взаимодействия, опираясь на реальные особенности его личности.

3. Модель Big Five как инструмент коуча для понимания личности клиента и выстраивания прочного альянса.

Применение модели Big Five в коучинге приобретает особую ценность именно потому, что позволяет коучу с первых минут общения увидеть глубинные личностные черты, формирующие стиль восприятия, мышления и поведения. В отличие от типологических моделей, которые требуют формальных тестов или предлагают жесткую типизацию, Big Five открывает возможность наблюдать личность в реальном времени, видеть, как человек говорит, формулирует свои мысли, реагирует на вопросы.

Именно поэтому опытный коуч, владеющий моделью Big Five, способен уже на первой встрече создать «пятифакторный профиль» клиента, который поможет сформировать прочный альянс, выстроить точный и этичный диалог, выбрать стратегию долгосрочной работы с клиентом. Например, клиент с высокой нейротичностью, как правило, проявляет осторожность, мнительность, стремление к излишнему контролю за ходом сессии. Зная, что за этим стоит не «недоверие» как таковое, а черта личности, коуч может выбрать более мягкую,

поддерживающую манеру общения, предложить клиенту больше структурности и прогнозируемости, что само по себе укрепляет доверие.

Наоборот, с клиентом, проявляющим высокую экстраверсию, склонным к доминированию в беседе и быстрой смене тем, коучу будет полезно выстраивать работу на основе активного вовлечения, но при этом мягко возвращать к сути разговора, помогая фокусировать внимание.

Особую значимость Big Five имеет и потому, что дает коучу возможность не просто адаптироваться к клиенту, но и увидеть его скрытые ресурсы, на которых может быть построена вся работа. Так, человек, демонстрирующий высокую открытость, может не осознавать своих способностей к креативному решению проблем, а клиент с выраженной кропотливостью – недооценивать свои сильные стороны, связанные его упорством и способностью к самодисциплине. Коуч, замечая эти особенности, может с первых встреч формировать у клиента осознание собственных сильных сторон, что важно для роста мотивации и укрепления доверия.

Таким образом, модель Big Five превращает коучинг в пространство подлинного внимания к человеку, в котором клиент чувствует себя услышанным и понятым, а коуч получает основу для выстраивания эффективной и глубокой долгосрочной работы.

4. Big Five и мир Big Data: как большие данные раскрывают потенциал модели для коучинга.

В последнее десятилетие модель Big Five вышла далеко за рамки психологической диагностики, став основой для глобальных систем анализа данных о поведении людей в сети. Исследования в области Big Data, в частности работы Косински и его коллег (Kosinski et al., 2013), показали, что по активности пользователей в социальных сетях – их лайкам, комментариям, предпочтениям – можно с высокой точностью предсказать профиль личности по Big Five.

Эти данные активно используются в маркетинге, политических кампаниях, HR, но редко осознаются как ресурс для коучинга. Между тем, то, что крупные корпорации умеют читать личность по проявлениям в Сети, подчеркивает

реальную устойчивость и значимость этих черт. Для коуча понимание Big Five – это способ быть на шаг впереди не только клиента, но и ситуаций, с которыми клиент сталкивается.

Знание и понимание самых распространенных сочетаний черт Big Five позволяют коучу создавать более точную стратегию взаимодействия с клиентом. Научные исследования (Soto, 2019) демонстрируют, что на практике чаще всего встречаются следующие профили:

Высокая кропотливость + низкий нейротизм – тип «стабильного трудолика», склонного к высокому самоконтролю, но нередко страдающего от ригидности и эмоциональной холодности.

Высокая открытость + высокая экстраверсия – «новаторы», склонные к быстрому генерации идей, но испытывающие трудности с их реализацией.

Высокий нейротизм + низкая экстраверсия – «осторожные аналитики», замкнутые, склонные к тревоге, но способные к глубокому анализу.

Высокая аккомодация + высокая кропотливость – «надежные помощники», готовые поддержать других, но часто забывающие о собственных потребностях.

Для коуча знание таких профилей дает возможность предугадывать типичные запросы, сложности и возможности клиентов, не навязывая тип, но выстраивая более точную работу. Например, клиент с высоким нейротизмом и кропотливостью будет нуждаться в поддержке для управления тревожностью при достижении целей, тогда как для экстраверта-новатора важной задачей станет формирование дисциплины и структуры.

Таким образом, Big Five, уже широко используемая в мире Big Data, подтверждает, что черты личности – это не абстрактные категории, а конкретные предикторы поведения и успеха, которые коуч должен понимать и учитывать в работе. Это помогает не только точнее видеть запросы клиента, но и помогать человеку раскрывать свой потенциал, избегая ловушек собственной личностной структуры.

5. Big Five как основа для долгосрочной коучинговой работы: динамика личности и стратегия развития.

Если первая встреча между коучем и клиентом дает возможность наметить «пятифакторный профиль» личности, увидеть сильные и уязвимые стороны, то последующая работа – это всегда процесс раскрытия глубинных черт и осознанного движения к изменениям. Именно здесь модель проявляет себя как мощнейший инструмент для планирования и сопровождения долгосрочного процесса личностного и профессионального роста.

Большим заблуждением является представление о чертах Big Five как о фиксированных характеристиках, не подлежащих изменению. Хотя действительно значительная часть вариативности черт определяется генетикой, как показывают современные исследования (McCrae et al., 2000; Roberts et al., 2017), личностные черты обладают способностью к развитию в зависимости от контекста, среды и работы над собой. Это означает, что коуч, понимая структуру личности клиента, может помочь не изменить черты, но адаптировать поведение, научить новым стратегиям и поддержать развитие тех аспектов личности, которые критичны для достижения целей.

Особенно важно, что Big Five помогает коучу видеть не только текущий срез личности, но и динамику черт в процессе работы. Например, кропотливость, которая в начале может быть выражена умеренно, под воздействием структурированных коучинговых задач и планирования может со временем укрепляться, что откроет для клиента новые горизонты эффективности. Напротив, высокая тревожность (нейротизм), изначально мешающая принимать решения, может быть смягчена через развитие эмоциональной устойчивости, осознание сильных сторон и обучение новым когнитивным и поведенческим стратегиям.

Более того, модель Big Five дает коучу возможность отслеживать устойчивые черты, которые, вероятно, останутся стабильными, и учитывать это в выборе стратегии работы. Например, если клиент с выраженным нейротизмом и высокой кропотливостью склонен перегружать себя ответственностью и тревогой, коуч может заранее выстраивать систему «страховок» – практик самоподдержки, реалистичного планирования, границ в работе, что предотвратит профессиональное выгорание.

Особую роль Big Five играет в работе с глубинной мотивацией клиента. Понимание того, какие черты определяют поведение, помогает коучу не только поддерживать клиента в движении к цели, но и выявлять внутренние барьеры, сдерживающие развитие. Например, человек с низкой экстраверсией, мечтающий о лидерстве, может годами сталкиваться с внутренними сомнениями относительно публичных выступлений. Работа коуча здесь будет заключаться не в простом «натренировать уверенность», но в поиске форматов лидерства, которые соответствуют личностной природе клиента – например, лидерство через глубокую экспертизу, создание систем, а не только через прямую коммуникацию.

Таким образом, использование Big Five в работе открывает перед коучем возможность видеть личность клиента в развитии, планировать реалистичные и устойчивые изменения и самое главное – строить долгосрочные, этичные отношения, основанные на понимании глубинных особенностей человека.

6. Заключение: Big Five как этическая и научная основа профессионального коучинга.

Модель Big Five занимает сегодня уникальное место среди всех подходов к пониманию личности. Опираясь на достоверную научную базу – от лексико-статистического анализа до генетики, – она соединяет в себе и глубину, и универсальность, и практическую применимость. Для коуча, работающего на высоком профессиональном уровне, Big Five становится не просто теоретическим знанием, но инструментом глубокой и этичной работы с личностью.

Уникальность модели состоит и в том, что она позволяет видеть клиента объемно, в его силе и уязвимости, избегая упрощенных стереотипов. В коучинге, который стремится к долгосрочной поддержке личности в развитии, это качество бесценно. Клиент оказывается в пространстве, где его понимают таким, каков он есть, уважают его глубинные черты, не требуют быстро измениться, но помогают раскрывать личный потенциал, опираясь на его природу.

Кроме того, Big Five как модель дает коучу уверенность в том, что за его наблюдениями и рекомендациями стоит наука. Это особенно важно в эпоху, когда мир коучинга сталкивается с критикой за избыточную субъективность и

произвольность подходов. Работа, основанная на Big Five, укрепляет статус коучинга как серьезной профессии, работающей с личностью глубоко, этично и системно.

Важно и то, что Big Five помогает коучу сохранять уважение к границам личности клиента. Понимая, что некоторые черты имеют биологическую основу, коуч отказывается от давления и требований переделать себя и помогает клиенту выстраивать жизнь, учитывая его уникальную природу. Это подход, который одновременно и гуманен, и эффективен.

Также Big Five позволяет коучу быть на острие современных трендов в сфере Big Data, психологии и нейронаук, использовать знания, которые уже применяются в самых современных технологиях персонализации общения и анализа поведения. Это дает ему уникальное конкурентное преимущество – возможность соединять глубину личного контакта с клиентом и силу научного подхода.

Таким образом, работа с моделью Big Five становится для коуча неотъемлемой частью профессиональной идентичности – способом уважительно и глубоко работать с человеком, видеть его целостность, поддерживать в развитии и формировать прочный альянс – те самые доверительные, длительные отношения, которые лежат в основе настоящего коучинга.

Список литературы

1. Калугин А.Ю. Психометрические свойства русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А.Ю. Калугин, С.А. Щебетенко, А.М. Мишкевич // Психологический журнал. – 2021. – Т. 42. №1. – С. 24–38.
2. Мартин Т.А. Опыт адаптации методики диагностики личностных характеристик NEO PI-R / Т.А. Мартин, В.Е. Орел, И.Г. Сенин // Вестник клинической психологии. – 2003. – №2. – С. 193–198.
3. Шмелёв А.Г. Таксономически ориентированное исследование русских личностных черт / А.Г. Шмелёв, В.И. Похилько // European Journal of Personality. – 1993. – Т. 7. – С. 1–17. – DOI 10.1002/per.2410070102. – EDN XIOTNJ
4. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: учебно-методическое пособие / А.Б. Хромов. – Курган: КГУ, 2000.

5. DeYoung C.G., Grazioplene R.G., Allen T.A. The neurobiology of personality // In O.P. John & R.W. Robins (Eds.). Handbook of personality: Theory and research. The Guilford Press. 2021. Pp. 193–216.
6. DeYoung C.G., Hirsh J.B., Shane M.S., Papademetris X., Rajeevan N., Gray J.R. Testing predictions from personality neuroscience: Brain structure and the Big Five // Psychological Science. 2010. 21 (6), Pp. 820–828.
7. Jang K.L., Livesley W.J., Vernon P.A. Heritability of the Big Five personality dimensions and their facets: A twin study // Journal of Personality. 1996. Vol. 64 (3). Pp. 577–591.
8. Kosinski M., Stillwell D., Graepel T. Private traits and attributes are predictable from digital records of human behavior // Proceedings of the National Academy of Sciences. 2013. 110 (15), pp. 5802–5805.
9. McCrae R.R., Costa P.T. Personality trait structure as a human universal // American Psychologist. 1997. 52 (5,) pp. 509–516. EDN HEZJGX
10. Ozer D.J., Benet-Martínez V. Personality and the prediction of consequential outcomes // Annual Review of Psychology. 2006. 57, pp. 401–421.
11. Plomin R., von Stumm S. The new genetics of intelligence // Nature Reviews Genetics. 2018. 19 (3), pp.148–159. DOI 10.1038/nrg.2017.104. EDN YEKZAT
12. Roberts B.W., Walton K.E., Viechtbauer W. Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies // Psychological Bulletin. 2006. 132 (1), pp. 1–25.
13. Schmitt D.P., Allik J., McCrae R.R., Benet-Martínez V. The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2007. 38 (2), pp. 173–212. DOI 10.1177/0022022106297299. EDN MKCFJV
14. Seligman M.E.P., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction // American Psychologist. January 2000. 55 (1), pp. 5–14. EDN GSHHUB
15. Soto C.J. How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? The Life Outcomes of Personality Replication Project // Psychological Science. 2019. 30 (5), pp. 711–727.