

Шарипова Ирина Леонидовна

канд. экон. наук, коуч МСР

пгт Токсово, Ленинградская область

Микулич Ксения Александровна

коуч МСР

пгт Токсово, Ленинградская область

ПЯТИФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТИ (BIGFIVE) КАК ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА КОУЧИНГА

***Аннотация:** в статье анализируется потенциал пятифакторной модели личности (Big Five) как теоретической и методологической основы коучинга. Рассматривается диспозиционный подход к объяснению поведения клиента и его значение для формирования устойчивых профессиональных изменений. Представлена процессуальная модель интеграции Big Five в коучинговую работу, включающая этапы диагностики, формулирования гипотез, проведения интервью и оценки динамики изменений. На основе анализа практического опыта авторов показано, что понимание личностного профиля способствует развитию метакогнитивной осознанности, снижению повторяющихся неадаптивных поведенческих стратегий и формированию более устойчивых моделей поведения. Обсуждаются ограничения использования психометрических данных в коучинге и перспективы дальнейших исследований в русле доказательного коучинга.*

***Ключевые слова:** пятифакторная модель личности, Big Five, коучинг, индивидуальные различия, профессиональное развитие, саморегуляция, метакогнитивная осознанность.*

Введение.

В последние годы профессиональный коучинг все активнее интегрируется с академической психологией и постепенно проходит этап институционализации. В практической среде усиливается запрос на научно обоснованные и

воспроизводимые методы работы с клиентами. Специалистам важно не только понимать, какие инструменты оказываются эффективными, но и объяснять механизмы их действия и условия, при которых они дают устойчивый результат.

В этой связи особый интерес представляют диспозиционные модели личности, позволяющие описывать устойчивые индивидуальные различия и их поведенческие проявления. Одной из наиболее эмпирически подтвержденных концепций в дифференциальной и организационной психологии является пятифакторная модель личности – Big Five. Она широко применяется в исследованиях лидерства, эффективности деятельности и профессионального развития и рассматривается как универсальный язык описания личностных характеристик [6, с. 509–516].

Несмотря на широкое распространение данной модели в научной литературе, в коучинговой практике она нередко используется лишь как вспомогательный теоретический элемент или образовательная рамка. Гораздо реже Big Five выступает методологической основой организации коучингового процесса.

Цель настоящей статьи – обосновать применимость пятифакторной модели личности в качестве теоретической и методологической основы коучинга, а также представить процессуальную модель интеграции диспозиционного анализа в коучинговую сессию. Эмпирический материал основан на анализе практического опыта авторов и наблюдении повторяющихся поведенческих паттернов клиентов, которые становятся заметными при использовании диспозиционного подхода.

Теоретические основания.

Пятифакторная модель личности сформировалась в рамках лексического подхода, согласно которому социально значимые индивидуальные различия отражаются в языке и могут быть выявлены посредством факторного анализа. Современная концептуализация модели связана прежде всего с исследованиями Р. Costa и Р. McCrae и разработкой психометрических инструментов семейства NEO [4].

Эта модель 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).

Исследования показывают, что структура этих факторов воспроизводится в различных культурах и обладает относительной стабильностью во времени [6, с. 509–516]. Для коучинговой практики это имеет важные методологические последствия.

Во-первых, работа с личностными чертами не предполагает их прямого изменения. Более продуктивным является развитие способов реализации черт и расширение поведенческого репертуара клиента.

Во-вторых, при росте сложности задач и уровня ответственности проявления личностных характеристик могут усиливаться. Данный феномен описывается в рамках концепции активации черт (trait activation) [7, с. 500–517]. Таким образом, одна и та же черта может выступать одновременно источником ресурса и потенциальных трудностей.

Метааналитические исследования демонстрируют статистически значимые связи факторов Big Five с лидерством и управленческой эффективностью. В частности, экстраверсия и кропотливость устойчиво ассоциированы с лидерским поведением и результативностью деятельности руководителей [5, с. 765–780]. При этом личностный профиль влияет не только на уровень эффективности, но и на особенности принятия решений, поведение в условиях неопределенности и стиль саморегуляции.

Российские психологические исследования подчеркивают значение толерантности к неопределенности в процессе выбора и принятия решений [1]. Кроме того, важную роль в устойчивых изменениях поведения играют смысловые структуры личности, определяющие систему целей и направленность активности человека [2]. Данные подходы дополняют диспозиционный анализ, позволяя рассматривать личностные черты как основу вероятностных тенденций

поведения, а смысловые механизмы – как фактор, определяющий их конкретную реализацию.

Методология применения Big Five в коучинге.

Интеграция модели Big Five в коучинговую практику может рассматриваться как процессуальная методология, в которой психометрические данные используются не как окончательный диагноз, а как инструмент формирования гипотез и повышения точности наблюдения.

Работа начинается с согласования рамки взаимодействия. Коуч подчеркивает, что модель описывает вероятностные поведенческие тенденции и не является инструментом нормативной оценки личности. Такое позиционирование способствует снижению сопротивления клиента и поддерживает этическую корректность работы.

Диагностический этап может включать использование стандартизированного опросника или проведение структурированного интервью, направленного на выявление поведенческих проявлений факторов личности. Полученные результаты рассматриваются как отправная точка для совместного анализа жизненного и профессионального опыта клиента.

На основании обсуждения формируются рабочие гипотезы о том, какие черты выступают ресурсом в достижении целей клиента, а какие могут создавать типичные риски при росте нагрузки и ответственности.

Следующий этап предполагает перевод факторов личности в язык практических задач. Например, высокая открытость опыту может проявляться как способность к генерации идей, но одновременно сопровождаться распылением внимания. Кропотливость поддерживает системность и надежность, однако часто усиливает перфекционизм. Экстраверсия способствует влиянию в коммуникации, но может повышать риск импульсивных решений. Нейротизм усиливает чувствительность к риску, а аккомодация облегчает сотрудничество, но иногда затрудняет установление границ.

Интервенционный этап направлен на развитие метакогнитивной осознанности и навыков саморегуляции. Клиент учится распознавать ранние признаки

дисбаланса в проявлении черты и применять заранее согласованные корректирующие стратегии.

Этап оценки динамики изменений в коучинге целесообразно строить как анализ поведенческих изменений, а не трансформации личности. В качестве индикаторов могут выступать снижение частоты повторяющихся неадаптивных сценариев, формирование устойчивых рабочих привычек и повышение субъективного чувства управляемости.

Анализ практического коучингового опыта.

Практический опыт авторов показывает, что значительная часть клиентских запросов связана с усилением сильных сторон личности в процессе профессионального роста. По мере увеличения ответственности и скорости принятия решений ресурсная черта проявляется более интенсивно, что одновременно повышает вероятность характерных ошибок. Данные наблюдения согласуются с концепцией активации черт [7, с. 500–517] и исследованиями взаимосвязи личности и лидерства [5, с. 765–780].

Клиенты с высокой открытостью опыту часто сталкиваются с потерей фокуса и перегрузкой инициативами. В таких случаях эффективными оказываются интервенции, направленные на структурирование процессов генерации и реализации идей.

Клиенты с выраженной кропотливостью нередко описывают трудности чрезмерного контроля и сложности делегирования. Коучинговая работа в подобных случаях включает пересмотр стандартов качества и развитие доверия к процессам и людям.

При повышенном нейротизме наблюдаются трудности принятия решений и повышенная тревожность в условиях неопределенности. В этих случаях полезно сочетать диспозиционный анализ с разработкой процедур принятия решений и определением допустимого уровня риска, что соответствует исследованиям психологии неопределенности [1].

Клиенты с высокой экстраверсией могут сталкиваться с риском импульсивных решений и чрезмерной ориентацией на коммуникацию. Интервенции направлены на введение пауз анализа и развитие стратегического мышления.

Для клиентов с выраженной аккомодацией характерны трудности установления границ и избегание конфликтов. В таких случаях коучинговая работа включает развитие навыков конструктивного согласования интересов и ясного обозначения ожиданий.

Ограничения применения психометрических данных.

Использование модели Big Five в коучинге связано с рядом ограничений. Психометрические результаты отражают вероятностные тенденции и неизбежно содержат погрешность измерения. Кроме того, проявления личностных черт зависят от контекста – организационной культуры, профессиональной роли и жизненного этапа человека. Существует также риск редукционизма, когда сложность личности сводится к набору факторов. Для предотвращения такого упрощения важно сочетать диспозиционный анализ с исследованием ценностей и смыслов клиента, поскольку именно смысловые структуры определяют устойчивость изменений [2].

Заключение.

Пятифакторная модель личности может рассматриваться как научно обоснованная концептуальная основа коучинга. Диспозиционный подход позволяет систематизировать анализ индивидуальных различий, повышает точность коучинговых гипотез и способствует разработке интервенций, направленных на устойчивые изменения поведения без попытки «изменить личность». Осознание личностного профиля способствует развитию метакогнитивной осознанности, снижению повторяемости неадаптивных сценариев и формированию эффективных стратегий саморегуляции.

Перспективным направлением дальнейших исследований является разработка протоколов доказательного коучинга, в которых модель Big Five используется как единая рамка для описания механизмов изменений и накопления воспроизводимых практических данных.

Список литературы

1. Корнилова Т.В. Психология неопределенности: выбор, риск, толерантность / Т.В. Корнилова, М.А. Чумакова. – М.: Юрайт, 2021.
2. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2021.
3. Сергиенко Е.А. Контроль поведения и регуляция деятельности / Е.А. Сергиенко. – М.: Институт психологии РАН, 2021.
4. Costa P.T., McCrae R.R. NEO PI-R Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.
5. Judge T.A., Bono J.E., Ilies R., Gerhardt M.W. Personality and leadership: a qualitative and quantitative review // *Journal of Applied Psychology*. 2002. Vol. 87. No. 4. Pp. 765–780.
6. McCrae R.R., Costa P.T. Personality trait structure as a human universal // *American Psychologist*. 1997. Vol. 52. No. 5. Pp. 509–516. EDN HEZJGX
7. Tett R.P., Burnett D.D. A personality trait-based interactionist model of job performance // *Journal of Applied Psychology*. 2003. Vol. 88. No. 3. Pp. 500–517.