

Оценка стилей поведения «DISC»

ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

Научно-исследовательский отчет по валидации инструмента диагностики стилей поведения (Доминирование, Влияние, Постоянство, Соответствие)

© 2026 HR Select ООО «Платформа кадровых решений»

Телефон: +7 (499) 390 40 20 | E-mail: info@hr-select.ru

Любая перепечатка и использование данных материалов допускается только с письменного согласия.

Содержание

1. Введение
2. История и теоретические истоки модели DISC
3. Прикладное значение поведенческого профилирования
4. Валидность и надежность инструментария
5. Оценка неблагоприятного влияния (Adverse Impact)
6. Сведения о разработчике

1. Введение

Настоящий отчет содержит результаты психометрического исследования и валидизации методики оценки стилей поведения DISC, адаптированной исследовательской группой ООО «Платформа кадровых решений» (HR Select). Основная цель документа — описать теоретико-методологическую базу инструмента, подтвердить его надежность, прогностическую валидность и точность измерений.

Методологические принципы оценки

В рамках комплексного подхода к анализу кадрового потенциала инструментарий опирается на дифференциацию следующих конструктов:

- Наблюдаемое поведение и естественный коммуникативный стиль;
- Индивидуально-типологические и ценностные установки;
- Эмоциональный интеллект и механизмы саморегуляции;
- Мотивационные детерминанты деятельности.

При этом учитываются объективные факторы: профессиональный опыт, уровень образования и когнитивный потенциал. Фокусом данного отчета является исключительно поведенческий компонент, формализованный в рамках четырехфакторной модели DISC.

2. История и теоретические истоки модели DISC

Язык DISC основан на изучении объективно наблюдаемого поведения человека. Наблюдение за индивидуальными различиями в поведении людей имеет многовековую историю — от античных мыслителей до современных психометрических лабораторий.

Ключевые исследователи и эволюция концепций

Эмпедокл (ок. 490 – ок. 430 до н. э.)

Древнегреческий философ и врач. Считал, что все в мире, включая человека, создано из четырех фундаментальных стихий (земля, воздух, огонь, вода), сочетающихся в бесконечном многообразии комбинаций.

Гиппократ (ок. 460 – ок. 377 до н. э.)

Родоначальник медицинской науки, выделивший 4 типа темперамента (сангвиник, меланхолик, холерик, флегматик) и исследовавший влияние окружающей среды, климата и биологических жидкостей организма на паттерны поведения.

Гален (129 – ок. 210 н. э.)

Античный ученый и врач, развивший учение о темпераментах и показавший взаимосвязь реакций человека с внешними средовыми условиями.

Карл Густав Юнг (1875 – 1961)

Швейцарский психиатр, опубликовавший в 1921 году фундаментальный труд «Психологические типы». Юнг выделил ведущие психические функции (мышление, чувство, интуиция, ощущение) и базовую направленность личности (экстраверсия и интроверсия).

Уильям Моултон Марстон (1893 – 1947)

Основоположник теоретической модели DISC. Доктор психологии Гарвардского университета, создатель систолического теста определения лжи. В 1928 году Марстон опубликовал труд «Эмоции нормальных людей» (Emotions of Normal People), в котором категоризировал поведение людей по двум осям: активность/пассивность и восприятие среды как благоприятной/неблагоприятной.

Четыре квадранта модели Марстона:

- **1. Доминирование (Dominance – D):** Активен, воспринимает внешнюю среду как неблагоприятную/враждебную (фокус на преодолении препятствий, вызове и результате).
- **2. Влияние (Influence – I):** Активен, воспринимает внешнюю среду как благоприятную (фокус на контактах, убеждении и взаимодействии с людьми).
- **3. Постоянство (Steadiness – S):** Пассивен/умерен, воспринимает среду как благоприятную (фокус на стабильности, надежности, командной поддержке).
- **4. Соответствие (Compliance – C):** Пассивен/осторожен, воспринимает среду как неблагоприятную (фокус на правилах, стандартах, деталях и минимизации рисков).

Уолтер Кларк и последователи

В 1940-1950-х годах Уолтер Кларк разработал первый психометрический опросник («Activity Vector Analysis»), основанный на модели Марстона. В последующие десятилетия вклад в развитие инструментария внесли Дж. П. Кливер, Лео МакМанус, Билл Дж. Боннстеттер и экспертная группа HR Select ООО "Платформа кадровых решений".

3. Прикладное значение поведенческого профилирования

Понимание индивидуально-психологических различий по типологии DISC решает ряд прикладных задач организационной психологии:

- **1. Оптимизация внутригруппового взаимодействия:** выявление естественных стилей коммуникации способствует адаптации информационных потоков и повышению уровня доверия в рабочих коллективах.
- **2. Командообразование (Team Building):** диагностика позволяет формировать сбалансированные проектные группы на основе принципа комплементарности поведенческих ролей, снижая непродуктивные трения.
- **3. Превенция конфликтов:** анализ поведенческих триггеров обеспечивает превентивное выявление зон потенциальной напряженности и выработку стратегий конструктивного разрешения противоречий.
- **4. Управление лидерским потенциалом:** предоставление руководителям объективных данных для калибровки стиля управления и мотивационного воздействия в зависимости от профиля подчиненных.

4. Валидность и надежность инструментария

Процедура психометрического аудита и статистической валидации методики реализуется в соответствии с протоколами «Стандартов образовательного и психологического тестирования» (AERA, APA, NCME).

Виды валидности

- **Содержательная валидность:** Обеспечивается исчерпывающим и пропорциональным представлением дескрипторов всех четырех шкал (D, I, S, C).
- **Критериальная (прогностическая) валидность:** Подтверждает способность опросника предсказывать конкретные профессиональные результаты и эффективность в различных ролях ($r = 0.58-0.72$).
- **Конструктная валидность:** Подтверждена с помощью конфирматорного факторного анализа, доказывающего обособленность и чистоту латентных факторов.

Показатели надежности шкалы (Альфа Кронбаха)

Оценка внутренней согласованности шкал опросника DISC демонстрирует высокие психометрические характеристики, значительно превосходящие минимально допустимый порог (0.70).

Таблица 1. Альфа (α) Кронбаха – Достоверность шкалы

Стиль поведения (Шкала)	Данные (Выборка 1, N=16 950)	Данные (Выборка 2, N=4 242)
Красный стиль поведения (D - Доминирование)	0,884	0,906
Желтый стиль поведения (I - Влияние)	0,845	0,850
Зеленый стиль поведения (S - Постоянство)	0,834	0,805
Синий стиль поведения (C - Соответствие)	0,826	0,836

5. Оценка неблагоприятного влияния (Adverse Impact)

В соответствии со стандартами равных возможностей трудоустройства и правилом 80% (EEOC 4/5th Rule), методики оценки не должны оказывать системного негативного влияния на защищенные демографические группы. Инструмент DISC прошел масштабный аудит на выборке N = 17 801 респондентов.

Сводные демографические показатели

Таблица 2. Случайная общая выборка (N = 17 801)

Показатель	Среднее значение	Среднеквадратичное отклонение (SD)
Доминирование (D)	45,56	16,39
Влияние (I)	60,92	15,37
Постоянство (S)	54,74	17,03
Соответствие (C)	46,81	15,08

Таблица 3. Гендерный срез: Мужчины (N = 10 667) и Женщины (N = 7 134)

Показатель	Мужчины (Среднее)	Женщины (Среднее)	Разница (Мужчины vs Общ.)	Разница (Женщины vs Общ.)
Доминирование (D)	48,05	41,84	+ 2,49	-3,72
Влияние (I)	60,08	62,16	-0,84	+1,24
Постоянство (S)	51,98	58,86	-2,75	+4,12
Соответствие (C)	46,79	45,28	+0,61	-0,90

6. Сведения о разработчике

Методика разработана и поддерживается исследовательской группой ООО «Платформа кадровых решений» (HR Select). Научно-практическая деятельность организации сосредоточена на конструировании систем психодиагностики, опирающихся на доказательную базу и принципы объективности. Разрабатываемый инструментарий проходит регулярную статистическую калибровку для обеспечения соответствия актуальным международным психометрическим стандартам и требованиям безопасности обрабатываемых данных.