Попов А. Н., Фомина А.

В статье рассказано о том, как можно эффективно применять соционику в поиске и найме на работу сотрудников определенного ТИМа. Статья может быть интересна менеджерам по персоналу, а также руководителям высшего и среднего звена.

Ключевые слова: соционика, подбор персонала, объявление, сравнительный анализ мотиваций, мотивации при трудоустройстве.

Известно, что в круг обязанностей менеджеров по персоналу входит очень важная задача – сформировать рабочий коллектив таким образом, чтобы в нем имели место как психологический комфорт каждого из коллег, так и производительность труда организации в целом. Применив основные понятия соционики к деятельности менеджеров по персоналу, можно понять, каким образом лучше всего привлечь в коллектив грамотного управленца при необходимости присутствия такового в штате организации.

Мы хотим разработать и наглядно проиллюстрировать практические рекомендации для менеджеров по персоналу для привлечения и приема на руководящую должность человека типа информационного метаболизма «сенсорно-логический интроверт» (СЛИ). Разберем это на конкретном примере одной московской мастерской, специализирующейся в нанесении надписей на одежду с помощью технологии трафаретной печати.

В ходе предварительной беседы с директором данной мастерской мы выявили, что тип СЛИ идеально подошел бы ему в качестве начальника производственного цеха. Этот вывод основан на анализе профессиональных обязанностей будущего сотрудника и рассмотрении интертипных отношений в коллективе. Каким образом лучше всего замотивировать представителя этого ТИМа откликнуться на вакансию данной

организации? Нам необходимо составить объявление о вакансии, привлекательное именно для этого ТИМа.

Выпишем некоторые признаки Аугустинавичюте - Рейнина, присущие типу СЛИ и малые группы, в которые он попадает:

- сенсорик
- логик
- интроверт
- результатный
- упрямый
- беспечный
- аристократ
- «клуб» - управленцы
- стимул к деятельности – благосостояние («дама»).

На основании перечисленных аспектов типа СЛИ можно предположить, что вполне вероятно для них окажутся важными следующие факторы:

- комфортные условия труда

- стабильность

- социальный пакет

- достойная заработная плата

- статус руководителя

- четко прописанные должностные обязанности

- возможность прозрачной оценки результатов работы.

Итак, попробуем составить объявление о вакансии, на которое, по нашим предположениям, могли бы откликнуться СЛИ.

Объявление

В мастерскую по нанесению надписей на одежду

«МАСТЕР ШЕЛКОГРАФИИ»

требуется начальник производственного цеха.

Требования к соискателям

· ***Муж./жен., возраст от 30 до 55 лет.***

· ***Высшее образование, желательно техническое.***

- ***Опыт руководящей работы приветствуется.***

Обязанности

- ***Координация работы сотрудников.***
- ***Распределение должностных обязанностей в коллективе.***
- ***Обеспечение жизнедеятельности мастерской.***
- ***Составление отчетности и контроль ресурсов.***
- ***Оценка результатов работы, мотивация сотрудников.***

Компенсация

- ***Достойная заработная плата (оклад + % от прибыли).***
- ***Комфортные условия работы.***
- ***Полный соцпакет.***

· ***Премия по результатам работы.***

· ***Перспективы карьерного и финансового роста.***

Проведем сравнительный анализ мотиваций, прописанных в данном объявлении, с теми признаками, которые мы указывали выше. Можно отметить, что «попадания» в эти признаки встретились в следующем количественном соотношении:

- сенсорик + + +
- логик + + + +
- интроверт + +
- результатный + +
- упрямый + + + +
- беспечный + +
- аристократ + + + +
- управленец + + + + + +
- настрой на благосостояние + + + + +

Проверим теперь, какую реакцию вызовет текст объявления у каждого представителя социона. Составим таблицу соответствия найденных признаков и ТИМов. Заполним соответствующие ячейки найденным количеством признаков.

ТИМ	ИЛЭ	СЭИ	ЭСЭ

Сенсорика	3	3	3
Логика	4	4	4
Интроверсия	2	2	2
Упрямство	4	4	4

Настрой на результат	2	2	2
Беспечность	2	2	2
Аристократия	4	4	4
Управленец	6	6	6

Благосостояние	5	5	5
Итого	**6**	**12**	**9**

Таким образом, наиболее привлекательным текст объявления окажется для ТИМов СЛИ – (32 попадания) и ЛСИ - (30 попаданий), что значительно повышает шансы успешного поиска и найма кандидата.

Можно сделать вывод, что для мотивации при трудоустройстве СЛИ целесообразно использовать основные понятия, предполагаемые признаками Аугустинавичюте – Рейнина и малыми группами. Подобный анализ можно провести и относительно всех остальных типов ИМ, что, вполне вероятно, привнесет существенный вклад в построение работы менеджеров по подбору персонала различных организаций, чем значительно повысит ее эффективность. Очевидно, что для других профессий и должностей потребуются другие признаки. Наиболее точные результаты можно получить, используя все необходимые признаки и модель А.

Литература

1. Гуленко В.В., Менеджмент слаженной команды: соционика для руководителей. – Москва: «Издательство « Астрель», 2005.

2. Т. Н. Прокофьева. Соционика в профессиональной деятельности: как достичь успеха на рынке труда. Учебно-практическое пособие. М., 2004.

3. Першина Т.А. Соционика в работе менеджера по персоналу. В кн. Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом. Под ред. Т.Н. Прокофьевой. – М.: «Алмаз» , 2008. – 323 с.

4. Пискарёва Ю.В. Соционика в адаптации персонала.

А. Попов мл.

«Рекомендации по приему на работу сотрудника типа сенсорно-логический интроверт». Полгода спустя.

Так почему СЛИ? Тип был выбран в процессе обсуждения моих производственных проблем с однокашницей и соавтором Александрой Фоминой.

Это больше походило на интервью. Я поделился своими переживаниями и муками, периодически постигающими меня в процессе нужного и интересного дела – декорирования одежды. И это при том, что со мной уже работала потрясающая переговорщица с атаманскими замашками – СЭЭ, надзирающая за коллективом, за порядком, за соблюдением сроков отгрузки, а если сроки провалены или вышло «качество на четверку», то и за работу с рекламациями. И вроде бы есть, кому всем этим заниматься, но все равно я как бы сопровождал решение этих проблем собственным беспокойством, и самым доступным лекарством всегда оказывалось личное участие в этих же процессах. Эти беспокойства отравляли удовольствие от работы и отвлекали меня как руководителя.

И вот с учетом интертипных отношений Александра предложила принять на работу СЛИ. Где его взять? Как его узнать? Что же раньше они не приходили? «А потому что раньше Вы сами составляли объявления и приходили люди случайные и большинстве случаев – плохо подходящие для Вашей ситуации. Поэтому теперь имеете то, что имеете!» - озвучила мой диагноз Александра и немедленно набросала черновик объявления.

Прошло уже немало времени с тех пор, мы уже стали бакалаврами, успели погордиться опубликованной статьей и повосхищаться новой, осмысленной жизнью. Наступила осень – пора «считать цыплят».

Приходили ли «Габены»? Целых трое. Двоим было отказано по причине возраста и несоответствию требованиям вакансии, всё-таки соционика лишь вспомогательный инструмент в работе с персоналом, но какой эффективный! Приходил «Жуков» («нееет!!!»), приходил немолодой «Штирлиц» («эх…»), приходила яркая и очаровательная девушка, настолько ослепившая меня своими прелестями, что я почти не увидел признаков (надо чаще общаться с девушками). Приходили другие, уже забытые, «не те». (Посмотрел в статье таблицу соответствия найденных признаков и ТИМов и не знаю даже как комментировать это «совпадение», дабы не показаться подпевалой соционики. И вы, читатель, сейчас же полюбопытствуйте!). Несказанно повезло, что «Максимы» не заглянули. А если бы я ошибся, как раньше, с выбором, то что бы случилось? Да ничего страшного: работа продолжалась бы, как все предыдущие 12 лет. Некомфортные отношения – это как призыв поработать над собой. Я же ищу СЛИ для душевного комфорта на работе, чтобы работать и развивать дело как распространение внутренней гармонии во вне. В соответствии с миссией: «Мы делаем мир красИвее!» В этом и был мой запрос соционике, и я получил от нее, уже по обыкновению, намного больше.

И вот походкой Винни-Пуха он приходит каждое утро, встаёт на мгновение чётко на пороге и, немного склонив голову, ровно произносит своё: «Здравствуйте», сэкономив на восклицательном знаке. То ли столп, то ли ось земная… Он безупречно воспитан, но я до сих пор ничего не знаю о его семье и личной жизни. Наличие и масштабность его личных проблем я определяю по степеням нарушений того порядка в файловой системе, которую он сам же и внедрил. Независимо от времени года он умудряется одеться предельно неброско, а скромность я считаю добродетелью. Его молодость я связываю с относительно небольшим опытом общения и работы с людьми, поэтому период его адаптации был наполнен освоением графических программ, получением навыков работы на всех этапах производства. Таким образом, помимо того, что он стал широким специалистом как гарант непрерывности техпроцесса (Внимание! Вы читаете второе подряд ужасное предложение в этом тексте!), и за это время он не спеша, изучил каждого члена коллектива. «Наполеонша» тоже не осталась в стороне и увлекла его турслетами и походами. И «Габен» ощутил комфорт, помогая «Наполеонше» в планировании, учете и соблюдению правил и порядка, а благодарная «Наполеонша» с удовольствием предалась возне с коллективом и клиентами.

Вот так, как бы сами собой выстроились бесконфликтные отношения взаимопомощи и поддержки. Отношения на работе как в семье я считаю наиболее приемлемыми, потому что работа лишь часть жизни. С этой идеей в виде «на работе должно быть так же, как дома» я однажды пришел к «Габену» и ощутимо получил: «Нет. Дом – это ДОМ!» - сказал тот и жутковато прищурился на меня. Не всё так розово!

Вот и место для итога. Звали «Габена» на должность начальника производства, получили хорошего дизайнера и помощника, который эпизодически, но выступает в качестве начальника. Формат мастерской допускает такие совмещения. Обязанности, которые планировалось возложить на него, перекрываются в связке с «Наполеоншей», ее эффективность как продавца повысилась, а у коллектива укоротился поводок. Управляемость изменилась, статья принесла пользу. Даже больше: не только я, но и окружающие обратили внимание на проявившуюся у меня психологическую непробиваемость. На работе, несвойственной «Достоевскому», я перестал «ездить нервами по асфальту!»

Подозреваю, что значение приема на работу «Габена» я оцениваю до сих пор не в полной мере, это далеко еще не результат. Потому что, только уверенно опираясь на ТИМ ближнего можно воспользоваться всеми его сокровищами, а сокровищами ТИМа своего – в первую очередь!

Postscriptum.
А еще у себя в коллективе обнаружил «Гюго». «Как же с тобой на работе легко!» - иногда признательно говорю я ей, но это уже другая статья.