Автор: admin
06.11.2010 18:43 -

Карьера со знанием социотипа

Соционика – одно из учений, которое при грамотном применении может способствовать раскрытию человеческих способностей, ведь обычно люди используют очень небольшой процент своих возможностей. Основная идея этой теории – у каждого есть врожденный и неизменный тип обработки информации. Всего этих типов насчитывается 16, они были открыты в начале прошлого века **Карлом Густавом Юнгом**. Соционика занимается изучением свойств этих способов обработки информации, их отличиями друг от друга, сильными и слабыми сторонами, совместимостью друг с другом. Многие эйчары предпочитают использовать только привычные методы работы, хотя часть из них соционика могла бы органично дополнить. Отчасти недоверие к этой науке связано с традициями отечественной психологической школы, рассматривающей человека как «всесторонне развитую личность». Это радикально противоречит подходу соционики, цель которой – сориентировать людей в соответствии с их сильными качествами и врожденными установками и свести до минимума работу с неудобными сторонами реальности. Разделение людей на 16 типов может существенно снизить количество принятых специалистами кадровых служб неверных решений относительно кандидатов, не сумевших на первом интервью показать свои лучшие стороны. А соискателей избавить от хаотичного поиска работы из-за непонимания своего места в рабочем процессе. В итоге это поможет сэкономить массу времени и сил как одним, так и другим.

Если человек хочет разобраться в своем типе и понять, каким образом лучше выстраивать дальнейшую карьеру, ему стоит обратиться за помощью к профессионалам, а не к «любителям». Главное, чтобы специалист по соционике учитывал все 15 различий между типами, а не только базис Юнга.

Знания социотипов помогут:

- *«Переиграть» оппонента.*

Соционика – одно из учений, которое при грамотном применении может способствовать раскрытию человеческих способностей.

Как правило, в глазах соискателей HR-менеджер или рекрутер – это специалист, владеющий «таинственными» методами оценки людей, на освоение которых тратятся годы и порой весьма приличные денежные средства. Хоть эйчары и оценивают кандидатов по определенным критериям, однако по владению соционикой у соискателей есть все шансы «переиграть» кадровых профессионалов. Это возможно благодаря следующим факторам.

1. Соционика – это достаточно молодое направление, которое еще недостаточно утвердилось даже в глазах кадровых специалистов.
2. Овладеть основами этого учения может каждый, достаточно желания. Главное не ошибиться в выборе соционического центра и усвоить «основы жанра» в достаточно полном объеме, чтобы не пришлось потом переучиваться и повторять ошибки своих учителей.
3. Соционика изначально возникла как своего рода «психология для непсихологов». Показательно, что вклад в эту науку людей без традиционного психологического образования значительно больше, чем вклад психологов-профессионалов.

Собеседование обычно проводится в режиме «оценивают вас – оцениваете вы». Разбирающийся в соционике соискатель может сделать не меньше 2–4 возможных предположений о типе человека, проводящего собеседование, и спрогнозировать на их основе степень совместимости с ним. Это делается с помощью анализа манеры устной речи собеседника, жестко привязанной к социотипам.

Шансы соискателя столкнуться на собеседовании с руководителем или специалистом, владеющим соционикой и корректно применяющим ее, на данный момент невелики. В отдельных компаниях эйчары уже вполне успешно применяют эту науку, однако большинство работодателей набирает сотрудников, не обладая навыками точного определения типов и учета всех их особенностей. Среди популярных методов работы с персоналом фигурирует западная типология MBTI, рассматривающая те же 16 типов личности, что и соционика, но с опорой на тесты и описания, без глубокого понимания социотипа и точности его определения.

4. *Определить идеальное место для идеального кандидата (учет всех нюансов и особенностей).*

Шансы соискателя столкнуться на собеседовании с руководителем или специалистом, владеющим соционикой и корректно применяющим ее, на данный момент невелики.

К сожалению, современная корпоративная культура и существующие «традиции» поиска работы практически не учитывают различия людей в восприятии окружающего мира, взаимодействии с ним, способах обработки разного рода информации. В большинстве статей, содержащих рекомендации соискателям, описываются желательные модели поведения на собеседовании. Таким образом, всем кандидатам предлагается «играть» по одним и тем же правилам, которые подходят далеко не всем.

С одной стороны, мы видим специалистов различных типов, стремящихся сделать карьеру, «найти себя» или просто получить возможность достойно зарабатывать. С другой – вакансии, которые, как правило, описываются на языке, понятном только одной группе соискателей и абсолютно неприемлемом для другой. Соответственно, люди одних типов всегда более востребованы, относительно быстро узнают наиболее подходящие им варианты и потенциальные места работы, легко находят общий язык с новыми коллегами. Другие же часто вынуждены, ломая свои личностные установки, подстраиваться под уже кем-то другим выработанные и узаконенные правила поведения. Подобные действия приводят в большинстве случаев к достаточно быстрым увольнениям, причем не важно по чьей инициативе. А это неизбежно влечет за собой повторение стрессовой процедуры поиска работы. У людей некоторых типов нередко возникают проблемы с тем, как найти себе достойную и интересную работу, которая придется «по душе», а после – удержаться на ней. Рассказы об этом можно услышать, на первый взгляд, от совершенно непохожих людей: из разных городов, с различным уровнем образования, степенью квалификации, опытом работы и так далее.

5. *Нацелить свои сильные стороны на построение карьеры.*

Иногда даже мужчины и женщины одинаковых типов востребованы по-разному. Например, женщины-Есенины (интуитивно-этические интроверты) весьма органичны на должности персонального помощника, в то время как мужчинам этого типа данная позиция не подходит. В будущем это может послужить отдельным предметом специальных исследований, призванных разработать для различных типов людей нестандартную методику успешного продвижения по карьерной лестнице.

Что важно знать соискателям о соционике?

1. Сегодня степень распространения этой науки среди эйчаров невелика, а настоящие профессионалы, умеющие безошибочно определять типы, к сожалению, встречаются крайне редко.
2. Не стоит питать иллюзий, что, освоив соционику, можно будет в ходе собеседования безошибочно определить тип своего оппонента – ваше внимание, скорее всего, будет поглощено основной повесткой дня. Гораздо важнее понять свой тип, и в соответствии с ним скорректировать карьерные планы и постараться найти именно ту компанию, где вы будете востребованы, а результаты вашего труда – наиболее продуктивны.
3. Учтите, даже если вы определили свой тип, основная масса работодателей наверняка не сможет сразу принять вас в «новом качестве» и по инерции будет предлагать прежние пути, от которых вы приняли решение отказаться. Неизбежно

придется искать какие-то компромиссы. Вероятно, с учетом сильных и слабых сторон вашего типа прежние занятия будут даваться значительно легче. А может быть, возникнет необходимость пойти на кардинальные изменения в своей жизни, в частности в профессиональной деятельности. Что лучше – решать только вам.

Автор - Львов Владимир Источник