Автор: **Татьяна Александровна ЧЕКАЛОВА**
HR-менеджер. С соционикой знакома с 1992 года, после длительного накопительного периода с
Соционический тип: Предприниматель (Джек Лондон).
Эл. адрес: tanger@hotbox.ru

1. Краткое вступление: от общего к частному.

В любой отрасли знаний есть общая часть, и есть более узкие направления. Есть, например, общая физика, и есть ядерная физика, квантовая механика, оптика, теоретическая физика и т.д. Есть общая медицина, а также педиатрия, хирургия, урология и прочие специализации. Есть общая психология, и есть социальная психология, возрастная психология, конфликтология, соционика и т.д.

В соционике также есть ряд более узких направлений: гуманитарная соционика, этносоционика, политическая соционика, теоретическая соционика, популярная соционика и т.д.

Кадровый менеджмент также не остается в стороне от соционики. И я представляю направление Human Resource (HR)-соционики или соционики человеческих ресурсов.

Как и в любой отрасли знаний, в соционике действует ряд общих закономерностей, и существуют узкие, специализированные принципы, не особо важные для других сфер, но принципиально важные для данного направления.

Если попытаться использовать принципы и особенности HR-соционики в семейном консультировании, ничего хорошего из этого не выйдет. Как не получается ничего хорошего (да и вообще ничего), когда представители популярной соционики пытаются

работать в области кадрового консультирования: у каждой специализации свои особенности и свои принципы.

2. Особенности HR-соционики.

Так повелось, что предприятия стихийно формируются из людей, чьи типы наиболее востребованы в данной сфере. Если лидер (руководитель) компании играет в ней активную роль, то и его тип накладывает отпечаток на типологическое формирование коллектива. Если же лидер " достаточно пассивен, роль «ядра» играет непременно существующий «серый кардинал» компании.

Так или иначе, профессиональные особенности бизнеса и личностные особенности решающего лица накладывают отпечаток на типологический состав коллектива. На малых и средних предприятиях практически никогда не бывает полной представленности социона (т.е. всех 16 типов), в то же время некоторые типы до бесстыдства преобладают над другими.

Неполную представленность социона в отдельно взятой компании, так сказать, усечённый социон, можно считать одной из характерных особенностей HR-соционики.

Второй особенностью HR-соционики является то, что в бизнесе интертипные отношения складываются в основном на дальних и поверхностных коммуникативных уровнях коммуникативного пространства: социальном и интеллектуальном. На более близких и глубоких " психологическом и физическом " уровнях отношения перестают быть бизнес-отношениями: западные компании, например, не поощряют близкую дружбу работников компании (по крайней мере, непосредственно на работе), а отношения на физическом уровне и вовсе автоматически переходят в епархию семейной соционики.

Итак, интертипные отношения в HR-соционике наиболее актуальны лишь на социальном и интеллектуальном уровнях коммуникативного пространства. Сработанность в бизнесе значительно важнее личной совместимости.

Идем дальше. Теоретическая соционика многие годы бьется над решением проблемы определения психотипа. Эксперименты пока не дают оснований считать, что эта проблема решена. Днепропетровский эксперимент 1999 года по сходимости результатов типирования закончился провалом. Такие же результаты показал и эксперимент с типированием первого лица страны, спровоцированный Дмитрием Лытовым. Конечно, первое лицо " важный для страны человек, но 9 психотипов " не многовато ли для счастливого обладателя? " пусть даже этими психотипами наделили Президента самые маститые соционики, сливки соционического сообщества.

Чтобы избежать путаницы, прежде чем идти дальше, определюсь с терминами. Прежде всего, я хочу развести термины «психотип» и «социотип», хотя обычно они используются как синонимы.

Под **психотипом** я буду понимать психофизиологическое ядро личности " частично врожденное, частично сформированное в первые годы жизни. Психотип " это то, что могло бы сложиться из человека, если бы он попал в тепличные (или наоборот, естественные?) условия обитания и развивался в гармонии со своими врожденными способностями, задатками и т.д. Психотип " это то, что обычно именуется ТИМом.

Будучи оптимистом, полагаю, что не меньше 30% людей, достигнув зрелого возраста, и пройдя обработку социумом, продолжают жить в ладу (тождестве) со своим психотипом. Но не все люди живут в абсолютно естественных (или тепличных?) условиях. Все мы с ранних лет подвергаемся обработке социальной среды: пап, мам, бабушек, дедушек, воспитателей, учителей, руководителей кружков и тренеров спортивных секций, друзей, у которых тоже есть папы, мамы, бабушки и учителя, и т.д.

Социальная обработка входит в обязательную программу для любого члена общества. В ходе обработки социумом и адаптации к нему формируется устойчивое и глубокое представление человека о себе, его Я-концепция. Для этой ипостаси человека (как результата его взаимодействия с социумом) я буду употреблять термин **социотип**.

Социотип " это то, что часто называют **коммуникативной моделью**, Ф-ТИМом. Повторюсь, что у немалой группы людей социотип совпадает с психотипом. Но у оставшейся части жителей планеты социотип может не совпадать с психотипом. Социотип, как раз и проявляется на 3-м и 4-м уровнях коммуникативного пространства: социальном и интеллектуальном.

Важно заметить, что в отличие от психотипа " постоянной личностной образующей, " социотип, в зависимости от социальной зрелости человека, его пластичности или ригидности, и других личностных особенностей, всё-таки, с годами и обстоятельствами может меняться.

Теоретически для HR-соционики было полезно знать и психотип, и социотип человека. Но…

Попробую изобразить процесс определения психотипа на примере известного шуточного теста:

" Вы добрый? " Если да, поставьте себе 1 балл, если нет " 0 баллов.

" Вы умный? " Если да, поставьте себе 1 балл, если нет " 0 баллов.

" Вы красивый? " Если да, поставьте себе 1 балл, если нет " 0 баллов.

Если вы набрали 0 баллов, то вы " злобный тупой урод.

Абсолютно не важно, соберете ли вы эти (или любые другие, в количестве 3-х или 500 штук) вопросы в специальный вопросник и создадите табличку-бланк для ответов, или будете задавать эти (или любые другие) вопросы в ходе соционического интервью, или будете наблюдать эти (или другие) качества у объекта типирования. Наблюдение, особенно дистанционное, конечно, даст особый эффект:

Я считаю вас довольно добрым (А) человеком " я видела, как вы гладили кошку. Мой оппонент " тоже соционический эксперт " считает вас злодеем (В) " он, в свою очередь, наблюдал, как вы наступили кому-то на ногу и не извинились. Вы сами считаете себя не

то, чтобы добрым, но и не то, чтобы злым, пожалуй, всё-таки, скорее добрым (A), чем злым (B), в общем, сносным.

При этом я убеждена, что вы " полный тупица (C) " вы Коэльо не читали! Мой оппонент полагает, что не такой уж вы конченный тупица " недавно вы пересказали своими словами почти всю таблицу умножения " скорее, всё-таки, (D). Сами вы насчитываете семь пядей у себя во лбу, считая себя умнейшим человеком в Поднебесной " однозначно (D).

Я не считаю Вас красавцем, но вы чертовски обаятельны " (E). Мой оппонент не может отвести от вас глаз " так вы прекрасны " (E). Однако сами вы преисполняетесь отчаяния, глядя на свое ужасное отражение в зеркале " (F).

Итак, по-моему, ваш тип ACE.

Мой коллега-соционик считает, что вы " BDE.

А вы убеждены в своей принадлежности к типу ADF.

Кто из нас прав? " Разумеется, я! Но странно то, что и мой коллега убежден в своей правоте. И уж совсем необъяснимо, что и вы тоже настаиваете на своем выборе. Так у вас получилось три психотипа, вместо одного. И вам ещё повезло: я знаю человека, у которого аж девять психотипов… (но об этом тактично больше упоминать не буду).

Итак, достоверное определение психотипа " задача трудновыполнимая. И ОНА НЕ БУДЕТ РЕШЕНА ДО ТЕХ ПОР, ПОКА НЕ БУДЕТ ВВЕДЕНО И ПРИНЯТО ИЗМЕРИМЫХ ОБЪЕКТИВНЫХ КРИТЕРИЕВ.

Вот, например, расстояние от кончика носа до кончика подбородка: большое " указывает на экстраверсию, маленькое " на интроверсию. Но какое расстояние считать большим? А

какое " маленьким? В сантиметрах оно нигде не указано, да и не будешь на собеседовании измерять человека сантиметром. Я могу в качестве эталона предложить свой подбородок. Но боюсь, что не все согласятся считать эталонным именно мой подбородок, и тайком будут продолжать измерять своими несанкционированными подбородками.

И пока мы соционические индексы меряем то от головы до хвоста, то от хвоста до головы, то мартышками, то попугаями, мы (ни один из нас!) не научимся определять психотип. А пока не научимся определять психотип, " в каждом человеке мудрец увидит мудреца, глупец " глупца, баран " барана, и обезьяну " обезьяна.

Поэтому HR-соционика, несмотря на заманчивые возможности оперирования знанием психотипа, все больше склоняется к прогнозированию на основе социотипа, как продукта адаптации личности к социальной среде.

В конце концов, работать и добиваться успехов человек будет теми средствами и методами, которыми он владеет (или считает, что владеет) и в соответствии со своей системой ценностей, а не теми методами, которыми, как я полагаю, он мог бы владеть, в соответствии с той системой ценностей, которая, по моему мнению, могла бы у него быть, если бы…

Итак, третьей особенностью HR-соционики (которую признают далеко не все) является признание социотипа как полноправной личностной составляющей и оперирование социотипом в большей мере, чем психотипом. И в этом случае при типировании нашего воображаемого объекта, правым оказался он " добрый умный урод.

3. Принципы типирования в HR-соционике.

Типируя человека в условиях реального бизнеса и реального рабочего кабинета (например, отдела персонала), нужно иметь в виду, что:

Нанимаясь на работу, да и проходя соционическое обследование в процессе работы,

человек испытывает стресс, и едва ли он будет счастлив узнать, что его типируют с тем, чтобы впоследствии принять управленческое решение и определить его дальнейшую судьбу: если Интуитивно-этический интроверт " не годен: ему по «рангу» положено писать стихи и любоваться звездами, а у нас гайки вертят; если Сенсорно-логический экстраверт " тоже не годен: ему следует командовать полками, а у нас конверсионное предприятие.

Таким образом, первичное типирование должно быть объективным, грамотным и тактичным.

Под **объективным** я понимаю принятие решения на основе фактов, а не вымыслов. До тех пор, пока с помощью одного и того же инструмента (будь то отработанная технология интервью или валидный тест) не протипировано хотя бы 5000 человек (не говоря о пяти миллионах), пока не определены ОДНОЗНАЧНО типы этих пяти тысяч, пока не ДОКАЗАНО, что именно эти типы справляются с данной работой лучше, чем другие, нельзя принимать решение о стопроцентной профпригодности или профнепригодности человека данного типа.

Под **грамотным** я понимаю принятие решения, исходящего из понимания возможности: социотип определяет *возможность* успеха или неуспеха на том или ином поприще. Но для осуществления этих возможностей нужны также конкретные профессиональные знания и навыки, без которых чудодейственного успеха не случится.

Под **тактичным** я понимаю процесс типирования, внешне близкий к классическому собеседованию: просьба заполнить анкету + тест + интервью + наблюдение и анализ. С моей точки зрения нетактично просить кандидата походить, прприседать, побегать вприпрыжку, например, с целью определения дискретности движений (и, кстати, дискретности относительно кого: относительно меня или относительно вас?). Нетактично как в отношении кандидата на топовую позицию «заместитель директора по общему и физическому развитию» с дипломом MBA, полученным в Мельбурнском университете, так и в отношении кандидата на низшую позицию «менеджер по дезинфекции» с образованием два класса церковно-приходской школы.

Есть ещё несколько правил HR-типирования:

1) Типировать нужно лично (не дистанционно, не заочно, и не с чьих-либо слов).

2) Соционическое интервью должно проводиться ненавязчиво: типируемый и так находится в состоянии стресса, и он не должен подозревать, что его типируют, вплоть до того момента, пока его не попросят заполнить тест (а тест, всё-таки, рано или поздно, лучше заполнить " хотя бы, чтобы типологу самому проверить себя).

3) При этом типирование " не одностороннее озарение типолога, а двухсторонний процесс, взаимодействие типирующего и типируемого (если только вы не поставили цель протипировать свое отношение к объекту).

4) После постановки диагноза следует ознакомить типируемого с его соционическим портретом, чтобы выяснить, насколько портрет (и диагноз) ему соответствует.

5) Соционический HR-портрет должен быть объективным и психологичным, а не литературно-художественным (лично мне нравятся описания Виктора Гуленко). Если вы пользуетесь социально-ролевыми названиями типов, они должны быть максимально нейтральными. Названия «Штирлиц», «Васса», «Достик», «Душка» " хороши для популярного направления, возможно, применимы в семейном консультировании, но не годятся для кадрового менеджмента. Мало кто из кандидатов согласится со своей принадлежностью к типу «Бедная Лиза» или «Борис Моисеев». Мне больше всего нравятся коды социотипов, позаимствованные из MBTI.

6) Результаты типирования должны фиксироваться " например, в анкете или, даже, личной карточке, или, если таковая имеется, в специальной картотеке.

7) HR-типирование " длительный процесс: поставив первичный диагноз, типируемого нужно продолжать «вести» " наблюдать, как он адаптируется, какие качества проявляются по мере его адаптации. В случае нестыковки первичного диагноза и реального поведения диагноз нужно корректировать.

4. Социотип и интратипные отношения.

Каждый человек определённым образом представляет свою профессию и с этой профессией отождествляет определённый тип успешного специалиста. Таким профессионалом может быть он сам как носитель подходящего (в его собственном понимании) типа, либо какой-то другой тип, который сравнительно похож на него, но отличаясь лишь немного, а порой и вовсе диаметрально противоположная личность. В зависимости от представлений работника о самом себе и своей работе можно строить прогноз успешности или несупешности данного работника в данной профессии. Известно, что каждый человек сам моделирует свою жизнь и деятельность, и настоящее складывается не только из обстоятельств, но и определённого отношения человека к этим обстоятельствам («коньяк пахнет клопами» или «клопы пахнут коньяком»). В данном случае социотип (как проявление Я-концепции) важен даже больше, чем психотип работника (или будущего работника), поскольку социотип " это представление человека о себе, именно сквозь призму социотипа человек оценивает себя, свои способности и недостатки.

Итак, человек определённым образом «рисует» свою профессию, а также «портрет» идеального работника в данной сфере. В процессе работы он сравнивает себя с идеальным работником. Между социотипом реального работника и типом «идеального» работника складываются определённые отношения, которые я определила как интратипные (поскольку эти отношения складываются внутри одного типа). В обыденной жизни мы тоже часто оцениваем свои и чужие действия и делаем предположение: с заданием А я бы справился лучше, чем другие, с заданием В я бы справился посредственно, а за задание С я бы предпочел вообще не браться.

Проведя тестирование персонала с помощью профессиографического теста, составленного А. Тихоновым и Л. Колодием, и понаблюдав за успехами людей в работе, я попробовала охарактеризовать интратипные отношения " реального работника и «идеального» работника, чей образ нарисовал он сам (что касается долгосрочных взаимоотношений с работой, то мои долгосрочные оценки пока только гипотетические и нуждаются в дальнейшем наблюдении и перепроверке через некоторое время, как, возможно, и сами характеристики интратипных отношений):

1. Тождественные отношения (здесь и далее " с выполняемой работой) " такие отношения я характеризую, как хороший знак: человек отождествляет себя с работой, которой в настоящее время занимается. Работник в полной гармонии с собой.
В целом прогноз " 5 баллов (по школьной системе оценок)
.

2. Подзаказные отношения (работа является заказчиком для исполнителя) " вероятно, работник немного побаивается работу, но стремится делать её хорошо, чтобы «угодить» ей, чтобы все получилось и «заказчик» остался доволен. Прогноз: работник будет находиться в некотором напряжении, результаты работы, скорее всего, будут хорошими, но для самого работника деятельность несколько энергозатратна.
Прогноз " 4 балла.
3. Надзаказные отношения (исполнитель " заказчик работе) " в моем понимании работник чувствует себя по отношению к работе несколько самоуверенно, ощущает в себе силу «руководить» работой, манипулировать ею, и, скорее всего, это тоже неплохой знак: работник должен совладать с работой. Работа интересует и тонизирует исполнителя. Однако, здесь может таиться опасность того, что работник будет относиться к работе несколько поверхностно, свысока. *Про гноз " 4,5 балла, но спустя некоторый промежуток времени эффективность работника снизится до 3-4 баллов*
.
4. Ревизорские отношения (работа осуществляет ревизию исполнителя) " в моем понимании, это некомфортные отношения: работа всерьёз пугает исполнителя, работник от напряжения теряет способность разобраться во всех тонкостях работы, с которой оказался связан, ему кажется, что в технологии работы все несовершенно, и именно из-за этого у него происходят сбои, но в силу непонимания самой специфики работы работник не может усовершенствовать схему данного вида деятельности. Трудно работать в присутствии ревизора: это ежедневный стресс.
Прогноз " 2 балла
.
5. Ревизуемые отношения (работник ревизует работу) " работник хорошо видит свою работу со стороны, он может грамотно оценить все плюсы и минусы технологии, может (если захочет) усовершенствовать саму технологию. Но, как мне кажется, заниматься работой на уровне исполнителя работнику очень скоро станет неинтересно.
Мои прогнозы таковы: на уровне менеджера " 4,5 " 5 баллов, на уровне исполнителя " 3,5 " 4 балла
.
6. Деловые отношения " для работы это, пожалуй, очень хорошие отношения: человек уважает свою работу и активно «пашет», немного подстраивая работу под свой лад, но искренне стараясь сохранить естественную специфику работы: у него с работой складывается неплохое взаимопонимание. Более того, такие отношения с работой можно отнести к отношениям личностного роста: человек развивает недостающие, на его взгляд, качества. Но эта работа вряд ли когда-нибудь перерастет в хобби.
Прогноз " 4,5 " 5 баллов
.
7. Квазитождественные отношения " выполняя работу, человек периодически ловит себя на мысли, что он как-то мелковато плавает: вроде бы и неплохо все складывается, и результаты нормальные, но чего-то не хватает, где-то в глубине души царит пустота и дискомфорт со смесью необъяснимой брезгливости. Мне кажется, что, человека, имеющего квазитождественные отношения с работой, нельзя считать стабильным

работником, в отношении которого можно строить планы в данном виде деятельности: работая на квазитождественной работе, человек перманентно поглядывает «налево». *Прогноз " 4 балла, если работа краткосрочная, и 1 балл, если работа предполагает быть долгосрочной*

.

8. Миражные отношения " вероятно, на стадии ознакомления с работой, она кажется очень привлекательной. Работник находит, что он приобретает много жизненно полезных навыков, осваивая работу. Когда проходит стадия «стажировки», работа начинает раздражать своим примитивизмом, более того, работа начинает «мешать» честолюбивым замыслам. Результаты, однако, остаются неплохими. Однако, когда человек сменит работу, ему будет казаться, что он лишился чего-то чрезвычайно важного и нужного, его будет глодать ностальгия по прежней «миражной» деятельности. *Прогноз: стадия «стажировки» " 4 балла, затем " 3,5 балла* .

9. Дуальные отношения в качестве интратипных " очень неоднозначны. Человек серьёзно и осторожно относится к своей работе, его отношение к работе очень (даже чрезмерно) личное. В первом наблюдении дуальные отношения как интратипные показались мне сугубо отрицательными: человек, выполняющий работу дуала, несамостоятелен и даже противоестественен (Жуков, пишущий стихи или Есенин, командующий полком). Однако результат уже через непродолжительный период неожиданно оказывается неплохим за счёт серьёзной работы человека над собой. Сейчас я склоняюсь охарактеризовать дуальные отношения как наиболее подвижные и трансформационные: очень высока вероятность, что «дуальность» в работе продлится недолго: очень скоро произойдет трансформация социотипа или переоценка типа работы. *Прогноз " на стадии адаптации к работе " 2,5 балла, позже " 4,5 балла (прим. ред. " на наш взгляд, способностьь человека эффективно выполнять "дуальную" работу напрямую отражает то, смог ли он адаптироваться в данном коллективе; если нет " эффективность так и останется низкой).*

10. Отношения активации " один из благоприятных видов отношений: от сотрудника можно ждать постоянной работы мысли, новых решений. Однако, работа, с которой хорошо справляется наш активатор, уже через год покажется нам энергозатратной, хотя на результатах это почти не скажется (Предприниматели могут неплохо продавать, но продажи не доставляют им удовлетворения. Политики могут строить системы, но их не вдохновляет эта деятельность, особенно, когда её непременно следует довести до конца). А если мы всё-таки совершаем над собой насилие, и на протяжении длительного времени выполняем активаторскую работу, окружающим самое время сбрасываться на памятник. Прогноз " ближайший " 4 балла, долгосрочный " 2 балла.

11. Зеркальные отношения " пожалуй, в работе такие отношения отчасти можно сравнить с тождественными. Следует, однако, учитывать вертность работника (следить, чтобы он не перегрелся от противоприродного использования собственной вертности). Прекрасно понимая специфику данной работы, человек постоянно подвергается соблазну внести в неё «творческие изменения», сделать её по-другому, нередко игнорирует аспекты, которые для «тождественной работы» являются важными, или же сильно их упрощает, чтобы «не загружаться». При этом, скорее всего, работник сможет приспособить свою вертность к работе: будет выполнять её более экспансивно или, наоборот, более интровертно, чем делает её «эталон». Уровень способностей

зеркальщиков примерно одинаков. *Прогноз " 3,5 " 4 балла. В случае не непосредственного исполнения данной работы, а роли «эксперта по ней» оценка может быть значительно выше (в соответствии с интеллектуальными способностями эксперта) " до 5 баллов*

.

12. Полудуальные отношения " в работе они немного похожи на дуальные. Работник, рассматривающий себя как полудуала по отношению к собственной работе, едва ли сможет приучить себя делать её так, как выполняет её «идеал»-полудуал, скорее он пересмотрит свое отношение к работе и будет выполнять её с совсем другим акцентом. Хотя, если сама специфика работы предполагает, что её можно выполнять принципиально разными способами, то на полудуальность можно закрыть глаза.
В целом же прогноз " 3, 5 баллов.

13. Родственные отношения " для краткосрочной работы родственность взглядов вполне благоприятна. В работе, скорее всего, скажется выраженная склонность к тактическим или стратегическим ходам у рационалов и склонность к решению задач логически или эмоционально у иррационалов. Однако способ решения, скорее всего, не скажется отрицательно на результате, если речь не идёт о крайне узких задачах, которые непременно нужно решать только так, а не иначе. При длительном же «контакте» с работой, у её исполнителя может появиться отношение к ней как к побочной, в которой и результат является побочным, и профессиональное совершенство не является жизненно важным. *Прогноз для краткосрочной работы " 4,5 балла, для работы на длительный срок, в зависимости от степени «типической» ответственности и ориентации на профессиональный успех " максимум 4 балла* .

14. Отношения Суперэго " едва ли такие отношения благоприятны для работы. Работник будет делать все вполне правильно и технологично, только результат будет формальным, и отнюдь не тем, какой бы получился у «эталона». Ценностные ориентации исполнителя и «эталона» принципиально не совпадают. Иногда создается впечатление, что исполнитель сам не ведает, что творит. Сама работа тоже вряд ли придется исполнителю по душе, так не зачем за неё и браться.
Прогноз " 2,5 " 3 балла

.

15. Погашение " прогноз успешности примерно такой же, как и в зеркальных отношениях. Главной помехой будет вертность, ну и, конечно же, настрой. Если работник сможет «подстроиться» под работу-погасителя, то он вполне сможет её выполнить, только здесь перегрев является ещё более серьёзной опасностью, чем в отношениях с «зеркальной» работой. *Прогноз " кратковременный " 4,5 " 5 баллов, долговременный " 3 балла* .

16. Конфликтные отношения " конфликт с самим собой в работе ещё менее желателен, как и конфликт с кем бы то ни было. Не следует браться за работу конфликтёра. Достаточно других видов деятельности, где можно приложить умения и навыки. В исследовании таких отношений среди себя у обследованных работников, так же, как и уравнительных отношений, не встретилось. На мой взгляд, человека, который является в работе конфликтёром самому себе, не следует допускать к выбранной работе. *Прогноз " 1 балл*.

Таким образом, успех в работе во многом зависит от отношения к ней исполнителя. Он может считать себя созданным специально для этой работы, и такое отождествление является одной из составляющих успеха. Также работа может не клеиться только из-за того, что работник относится к ней «неправильно». Конечно, помимо интратипных отношений, есть и другие составляющие успеха или неуспеха в работе. Однако, «рай и ад находятся в голове».

5. Резюме.

В соционике наметилось разделение на различные подразделы. Одним из таких подразделов является HR-соционика, которая имеет ряд специфических особенностей:

• Наличие неполного (усеченного) социона в отдельно взятой компании;

• Интертипные отношения на социальном и интеллектуальном уровнях коммуникативного пространства;

• Высокая важность социотипа (Я-концепции) по сравнению с психотипом конкретного человека;

• Особые принципы типирования, связанные со спецификой кадрового менеджмента в целом.

• Поскольку разные люди по-разному представляют свою деятельность, и во многом успех профессиональной деятельности связан с личным настроем работника и его мировосприятием, важно оценить отношения работника и «идеального» (в его понимании) работника (такие отношения я назвала интратипными). Благоприятные интратипные отношения прогнозируют успех в работе. Неблагоприятные отношения прогнозируют отрицательные результаты работы.

Литература:

1. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. " Новосибирск, 1995; Москва, 2003.

2. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения. " М, 2002.

3. Соционическая газета, выпуск 13 (2003) " www.socioniko.net

4. Тихонов А.П., Колодий Л.Н. Соционический подход к профессиографическому исследованию // "Соционика, ментология и психология личности" " готовится к печати.