Котенкова Е.Н.

В этой статье на практике дан обратный взгляд на проблему – как, зная тип сотрудника, использовать его сильные стороны в деятельности компании, при этом выбирая задачи не из предложенного списка, а подбирая индивидуально под него.



Соционика неоднократно рассматривалась с точки зрения формирования команды под конкретную задачу или распределения зон ответственности исходя из типа информационного метаболизма сотрудника, да и просто соционика в профориентации – тоже тема многих статей и научных трудов. Польза соционики в данных вопросах неоспорима, но на практике подбор коллектива стартапа и по профессиональным компетенциям и одновременно с учетом соционических предпочтений труден для реализации. В этой статье на практике дан обратный взгляд на проблему – как, зная тип сотрудника, использовать его сильные стороны в деятельности компании, а подбирая рабочее место индивидуально под него. Ведь помимо соционики на успешность деятельности влияет и мотивация каждого члена коллектива, и его интерес, и его способности. Подобный подход – «изнутри наружу» – позволяет максимально использовать потенциал конкретного работника, а также учитывать его личностные

особенности.

Проблема рассмотрена на примере коллектива Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений высшего профессионального образования одного из университетов Центрального федерального округа (далее – РЦСТВ или Центр). Основная часть коллектива представлена вчерашними и сегодняшними студентами, причем часть состава время от времени обновляется. Кроме того, деятельность, связанная с трудоустройством, весьма разнообразна и предполагает многовариантность направлений для развития. По желанию и возможностям сотрудников можно проводить профориентационные или адаптационные тренинги, заниматься поиском мест практик или стажировок, совершенствовать способы пополнения базы соискателей и работодателей, делать акцент на индивидуальном приеме посетителей и многое другое.

В статье рассмотрена только часть коллектива, а именно, студенты-стажеры, подрабатывающие в Центре во время учебы. Их основная деятельность заключается в приеме соискателей, их консультировании, а также продвижении вакансий различными способами, например, с помощью обзвонов. Остальная деятельность коммуникаторов, так называются эти сотрудники, не регламентирована, но временной ресурс и их знания позволяют взять на себя дополнительные направления деятельности.

Коммуникаторы набираются по мере необходимости, 1-2 раза в год, и работают от полугода до 2х лет. Ими могут стать студенты ВУЗа, при котором открыт Центр. Работа оформляется официально, и студентам выплачивается небольшая зарплата. На данный момент в РЦСТВ работают 5 коммуникаторов. Собственно, на них мы и остановимся.

Для начала, еще до приема на работу, были проведены диагностические интервью для определения типов всех коммуникаторов Центра с применением модели А, признаков Рейнина и малых групп. Использовались знания и навыки, полученные автором статьи при прохождении обучения в Научно-исследовательском институте Соционики в Москве и при самостоятельном изучении соционики. Результаты проведенных типирований проверялись при дальнейшей работе с коммуникаторами. Все типы были подтверждены.

Итак, приведу список коммуникаторов, их типы информационного метаболизма и специальности.

№

Имя коммуникатора[1]

тим

Образование

1

Оксана

(ЛСИ)

Государственное и муниципальное управление

2

Ксения

(ЛСЭ)

Государственное и муниципальное управление

3

Валерия

(СЭИ)

Педагогика и методика начального образования

4

Вероника

(ЭИИ)

Регионоведение

5

Александра

(ЛСИ)

Организация работы с молодежью

Порядок перечисленных студентов обусловлен временем их работы в Центре: Оксана – самый давний сотрудник (1 год 8 месяцев), Александра взята относительно недавно (2 месяца).

Таким образом, передо мной как руководителем звена коммуникаторов стояла следующая задача: как использовать потенциал и способности разных людей на одной по сути должности. Я решила эту проблему с помощью соционики.

Общий функционал по-прежнему оставался общим для всех коммуникаторов. Индивидуальный функционал распределялся таким образом, чтобы задействовать сильные функции модели А и профессиональные знания каждого коммуникатора. Кроме того, с желающими коммуникаторами проводилась индивидуальная работа по выявлению, оценке и развитию или защите тех компетенций, которые у них «западают», то есть являются слабо развитыми. Соответственно, «слабость» чаще всего приходилась на болевую функцию конкретного студента.

Итак, рассмотрим теперь каждого коммуникатора и его индивидуальный функционал с точки зрения соционики.

1. Оксана (ЛСИ, «Максим Горький»). Оксана относится к «управленцам» по ориентации на вид деятельности. Кроме того, сама ее специальность связана с управлением. Именно поэтому индивидуальной зоной Оксаны является руководство проектом, согласно которому у нас трудоустроены все коммуникаторы. Она пишет отчеты 2 раза в год, организует различные мероприятия для студентов, координирует с руководством ВУЗа вопросы, касающиеся оформления новых коммуникаторов, и финансовые вопросы. Поскольку Оксане интересно получить такой управленческий опыт, она с интересом относится к этой работе, а сильные логика и

сенсорика помогают ей ответственно и в срок выполнять все поставленные задачи.

Зоной же развития для Оксаны является личностный рост в двух направлениях. Во-первых, она изначально тяжело реагировала на любую критику, но в деятельности Центра постоянное развитие, тренинги повышения эффективности и улучшение качества работы – это ежедневные реалии. А такой акцент в работе неизменно сопряжен с требованиями высокого качества, достойных результатов и постоянного усовершенствования. Во-вторых, Оксане изначально трудно было увидеть другую точку зрения, посмотреть на ситуацию с другой стороны. Для развития этой зоны коммуникатору иногда поручаются незнакомые, новые задачи; рекомендуется литература, позволяющая расширить кругозор; дается задание выполнить привычную задачу другим способом. Например, Оксана вела тренинг для сотрудников, посвященный историям успеха и жизни некоторых известных людей.

2. Ксения (ЛСЭ, «Штирлиц»). Ксения учится на одной специальности с Оксаной, однако они очень разные. Этому коммуникатору нравится работа с документами, поэтому ее индивидуальными зонами стали архивирование документов, рассылка e-mail писем партнерам Центра. Это – деятельность не по алгоритму, так как нужно анализировать одновременно большой объем информации и грамотно сортировать ее. Благодаря сильной логике Ксения успешно справляется с этой работой. Кроме того, ее задачи являются масштабными, важными для работы всего Центра, что ее дополнительно мотивирует как представителя «Королей» (стимулы к деятельности).

Зоной развития этого коммуникатора является грамотное планирование своей работы. В связи с сильной рациональностью у Ксении есть склонность стараться завершить задачу сразу до конца. Но ее направления занимают много времени, и только умелое их чередование с остальными видами деятельности приведут к желаемому результату. Таким образом, Ксения прошла тренинг по технологиям тайм-менеджмента, успешно выполняя все задания, и на данный момент применяет полученные знания на практике. Возможно, в будущем она будет вести на площадке Центра мастер-класс по тайм-менеджменту для студентов.

3. Валерия (СЭИ, «Дюма»). У Валерии очень развиты коммуникативные навыки, это однозначно ее сильная сторона. Поэтому ее индивидуальной зоной является совершение «сложных» обзвонов с продвижением вакансии либо проблемным категориям соискателей, либо с трудными обязанностями. Эта задача не постоянная, а возникающая время от времени, но решать ее нужно срочно. Благодаря иррациональности, Валерия легко включается в процесс и достигает лучших, по сравнению с остальными коммуникаторами, результатов. В этом ей помогает еще и «Душевный» стиль общения. При этом качество обзвонов является одним из параметров, показатели которого учитываются при распределении премий, поэтому Валерия гарантированно получает таким образом дополнительные деньги, что также мотивирует ее как «Даму» (стимулы к деятельности).

Зона развития Валерии – это повышение качества услуг и выявление параметров этого качества. Для упрощения ее деятельности и выделения приоритетных зон для нее составлена специальная «Карта коммуникатора» – документ, позволяющий своевременно отследить, какие направления выполняются в срок и качественно, а где есть недопустимые ошибки и как с ними работать. Наставником для Валерии в этом вопросе является один из основных сотрудников подходящего типа информационного метаболизма.

4. Вероника (ЭИИ, «Достоевский»). Вероника – «гуманитарий» по ориентации на вид деятельности и «Паж» по стимулам к деятельности. Поэтому ее зоной индивидуального развития стал маркетинг и продвижение бренда Центра. Вероника придумывает рекламки, составляет картинки-логотипы для группы Центра в социальных сетях и для сайта. Ей это интересно, так как Вероника получает второе высшее образование по направлению «Реклама». Но и первое ее образование мы смогли применить – этот коммуникатор редактировал раздел сайта, посвященный составлению резюме и прохождению собеседования на английском языке. А так как Вероника интроверт, часть работы она совершает в спокойной обстановке, дистанционно (на дому).

Сложности у Вероники возникают с принятием решений. Эту проблему мы решили путем выделения зон ответственности – то есть направлений деятельности, за которые отвечает только она. С нее требовался лишь конкретный результат. В итоге теперь на участке маркетинга Вероника не просто реализует задания, но и генерирует идеи, например, по продвижению сайта, проявляя свою сильную интуицию возможностей.

5. Александра (ЛСИ, «Максим Горький»). Александра работает у нас недавно, но у нее уже тоже есть собственная зона ответственности. Она заключается в заполнении электронной базы откликов соискателей на вакансии. Работа процедурная, требующая внимательности, последовательности и сосредоточенности – кто, как не «Максим», справится с ней лучше всего.

Зонами развития для Александры стали установление контакта с незнакомыми людьми и налаживание взаимодействия с коллективом, так как с этим изначально возникали сложности. Она немножко замкнута, скована. А работа коммуникатора предполагает активную коммуникабельность и инициативность. Саше предложены конкретные инструменты, такие как обсуждение с коллегами главных событий их прошедшего рабочего дня, ежедневное чаепитие с одним из основных сотрудников (по выбору), участие в тренингах для коллектива и тому подобное. Задачи включены в план работы Саши на неделю, их выполнение контролирую я. Таким образом, общение с коллективом и установление контакта уже становится для Саши привычной зоной.

Подводя итоги, отмечу, что при приеме на работу в Центр соционический тип будущего сотрудника не может являться причиной, чтобы его не взять (у нас в разное время работали сотрудники всех типов, кроме ИЭЭ, («Гексли»). Однако использовать сильные стороны каждого сотрудника и помогать ему «прикрывать» слабые мы будем обязательно! Наша работа показывает, что такой подход позволяет достичь хороших результатов, причем за короткие сроки.

Список использованной литературы

1. Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом. Под ред. Т.Н. Прокофьевой. – М.: «Алмаз» , 2008. – 323 с.
2. *Прокофьева Т.Н.* Соционика в профессиональной деятельности: как достичь успеха на рынке труда. Учебно-практическое пособие. – М., 2004.
3. *Прокофьева Т.Н.* Соционика. Профориентация и мотивация к деятельности. Учебно-практическое пособие. М., 2004, 64 с.
4. *Прокофьева Т.Н*. Соционика. Ваш индивидуальный стиль общения. Учебно-практическое пособие. – М., 2004.
5. *Прокофьева Т.Н.* Соционика в переговорах: как грамотно мотивировать людей, налаживать деловое общение и отстаивать свою позицию. Учебно-практическое пособие. – М., 2004.
6. *Прокофьева Т.Н.* Соционика в карьерном росте: технология эффективного достижения целей. Учебно-практическое пособие. – М., 2004.

1 В целях конфиденциальности все имена изменены.