Автор: admin
02.07.2010 04:08 - Обновлено 04.10.2010 23:10

Западные технологии подбора и расстановки кадров, как правило (а в большинстве даже " нормативно), включают в свой набор ту или иную типологию.

В частности, крупные государственные, военные и коммерческие корпорации применяют технологию тестирования по методике, разработанной Майерс-Бриггс.

Эти стандарты выработаны десятки лет назад. Они учитываются при написании проектов управления и планово финансируются соответствующими ведомствами.

При приеме на работу в ответственное подразделение, например, - Пентагона, кандидат на работу всегда проходит множество различных тестов. Это тесты на профессиональную и психологическую пригодность, медицинские комиссии и др. Но, кроме того, все кандидаты проходят типологический тест (MBTI). И только после этого руководителю выдаются рекомендации по наиболее эффективному использованию потенциального сотрудника. Также указываются природные склонности психики кандидата к тем или иным аспектам профессиональной деятельности, в совокупности с другими характеристиками и рекомендациями.

Такой подход позволяет увеличивать эффективность подразделений в той мере, в которой качество работы специалистов стремится к предельному максимуму.

При высоком профессиональном уровне специалистов, выполняющих такую работу, само качество выполненной работы ограничивается несколькими объективными факторами.

Перечислю несколько общеизвестных ограничивающих факторов:

- ресурс времени на исследование больших групп;

- валидность тестов;

- природная субъективная составляющая психики самого эксперта;

- и некоторые другие, которые в контексте данной *статьи* не столь актуальны.

Кроме того, даже профессионально компетентный кандидат на должность, проходящий тестирование (с природными профессиональными склонностями к выполнению работы) не всегда имеет достаточно гибких коммуникативных свойств для максимального эффективного взаимодействия внутри формируемого подразделения. А это, в свою очередь, уменьшает эффективность выполнения конечного задания всем подразделением, по различным параметрам.

Под критической спецификой задач я здесь и далее буду подразумевать задачи, имеющие высокую «цену» их решения, либо нерешения. Например, речь может идти о человеческих жизнях, очень важных государственных заданиях, решаемых специальными подразделениями, и /или даже процессов оперирования значительными материальными ценностями, активами банков и т. п.

В свою очередь, максимальная психологическая, а в терминах соционики - информационная совместимость внутри подразделений для некоторых задач является также критичным фактором. Приведу для примера такие подразделения. Это экипажи, патрули, группы захвата, диспетчерские центры, штабы, и т п. И даже, как оказалось в последнее время, " некоторые подразделения банков также зависят от интертипного согласования для более успешного функционирования.

В контексте повышения результативности взаимодействия внутри подразделений соционика, менее известная в качестве науки и технологии на западе, имеет неоспоримые преимущества, которые достаточно описаны.

Этот факт подтверждает постоянный и пристальный интерес западных типологов, психологов и ведущих специалистов по HR к соционическим публикациям в странах бывшего СССР, где среда разработки наиболее развита. Особенно велик интерес различных западных институтов и ведомств к методическим разработкам соционников. Это вполне понятно " сама типологическая наука Запада пока еще отстает. А вот технологии по практически любым научным разработкам западные специалисты умеют ставить на конвейер пока что более эффективно.

В течение 10 лет я занимаюсь теорией и практикой соционики, и хочу поделиться некоторым своим опытом. Вначале соционика интересовала меня как технология коммуникации и получения информации при решении деловых вопросов. Сейчас я уже имею многолетнюю практику реализации ряда проектов социального характера.

При выполнении заказов для некоторых и государственных, и коммерческих структур мне, с моей исследовательской группой, приходилось проводить серийные соционические исследования для подразделений с критической спецификой задач.

Сошлюсь на более часто заказываемые условия в коммерческих структурах.

Например, коммерческие структуры типа банков или финансовых компаний, как правило, уже при формулировке задачи заказывают результат «на вчера». На само исследование коллективов отделов от 10 до 80 человек руководителем обычно выделяется минимум времени, поскольку руководитель не может остановить работу

отдела и оперативный менеджмент.

Так, на коллектив из 10 человек однажды было выделено 2 часа «чистого» времени. На коллектив другой корпорации, состоящей из 81 человека, нам отводилось 2,5 дня.

В таких условиях стандартные известные методики работают не эффективно, а коммерческие структуры предпочитают оплачивать **не исследование**, а положительный **результат** коммерческой деятельности после внедрения рекомендаций.

Для эффективного решения задач в подобных условиях я применяю новые соционические технологии. Представьте, что мы бы выполняли некую задачу, по оптимальному распределению выпускников военного училища " необходимый ресурс времени для достаточного качества работы, при **потоке** исследуемых, становится крайне сложным требованием, выдвигаемым для принимающих решение руководителей.

Поэтому совершенствование соционических методов исследования в плане и качества, и производительности приобретает важный акцент. В ряде случаев это было важно для меня. И поэтому, я думаю, что другие специалисты тоже сталкиваются с аналогичными проблемами.

Хочу поделиться своим методическим опытом.

Оценим факторы влияющие на качество.

С соционической точки зрения, причины недостатков формальных тестов (например) заложены в самом механизме выдачи и восприятия информации человеком.

В случае применения определенных формальных тестов мы наблюдаем узкий информационно-аспектный поток составителя теста, имеющего собственную

информационную трактовку, например, вопроса теста. При этом исследуемый совершенно не обязательно и «именно так» трактует вопрос. Это общеизвестное наблюдение часто отмечают многие специалисты, однако существенное решение проблемы пока не существует.

Кроме того, следует заметить, что для исследуемого существует возможность предварительного изучения теста с подгонкой ответа под требуемый вывод. Разного качества соционические тесты сейчас широко доступны в INTERNET. Поверхностное ознакомление с соционикой на уровне интересующегося - дилетанта даёт возможность выдать «правильные» ответы. То есть те ответы, которые выгодны в конъюнктурном смысле.

Более совершенным является метод, не связанный с тестовыми вопросами. Соционикам он известен как «аспектный». Я при соответствующих возможностях предпочитаю отслеживать доминирующие аспекты информации, которые можно выделить в речи клиента, в его движениях, мимике, жестах, тембре голоса, тексте.

Приведу упрощенный пример, иллюстрирующий это утверждение " покажите группе людей один и тот же фильм, и вы можете потом услышать до шестнадцати слабо похожих вариантов пересказа этого фильма. Поскольку каждый из носителей 16 различных типов информационного метаболизма не только воспроизводит, но и воспринимает одно и то же (информацию) по-разному.

Однако при аспектном подходе мы неизбежно столкнемся с **субъективным восприятием эксперта** ,
который воспринимает информацию через возможности собственного типа информационного метаболизма (здесь и далее ТИМ).

В предлагаемой методике я использую многоступенчатую аспектную фильтрацию субъективной составляющей эксперта.

Суть методики (технологии):

1. Выбираем источник - исследуемый человек, ТИМ которого нужно определить. И подбираем группу специалистов которые будут являться приемниками - экспертами (эксперты минимального начального уровня) с уже заранее известным (калиброванным) ТИМ.

В процессе краткого диалога мы наблюдаем, как аспектный поток объекта исследования пропускается последовательно через разные, но предварительно откалиброванные аспекты восприятия разных экспертов.

2. Записанный и оцифрованный видеоматериал готовится, либо одновременно транслируется для внешнего эксперта (экспертной группы) высокого уровня. Он (они) имеют возможность наблюдать не только доминирующие аспекты, но и реакции-продукты неизбежно возникающих интертипных отношений, которые возникают в процессе тестирования, и являются показательно-обьективными.

Наблюдение экспертом высокого уровня трансакций и интертипных отношений каждого исследуемого с 16 аспектно - калиброванными экспертами начального уровня по видеоматериалу, даст максимально объективную и качественную основу для вывода, описаний и рекомендаций. Мы можем не задерживать людей на длительные тестирования и получать качественные результаты. В особо ответственных случаях задействуются несколько внешних независимых экспертов или экспертных групп высокого уровня, которые проводят работу без взаимообмена информацией между собой. Этот нюанс обеспечивает максимальную объективность результатов исследования.

Достоинства метода " кроме порогового повышения качества за счет аспектной фильтрации, конвейерная технология резко повышает производительность процесса. Недостаток этого метода " сравнительно высокая затратная составляющая по ресурсам. Тем не менее, я уверен, что для достижения высокого уровня качества типирования, высокой производительности процесса и максимально адекватного задачам уровня рекомендаций " метод не имеет на сегодня конкурентного аналога в соционической практике.

А поскольку **существуют задачи и проекты государственного управления, а также и проекты значительного коммерческого риска, относительно которых подобные затраты ресурсов несущественны** " предлагаемый метод и проект по его

внедрению обязательно будет затребован, при условии информирования соответствующих заинтересованных структур.

Нюансы формального предложения, сам полномасштабный проект высокоточного соционического конвейера для валидной практической реализации на основе приведенной технологии, и расчет необходимых ресурсов, я готов разработать после обсуждения с заинтересованными сторонами.

Автор - Митин А.В.