**Оценка человека по базовым критериям**

Что главное при оценке человека? Какие качества в нем наиболее фундаментальные? Опыт кадрового консультирования и анализ психологических теорий показывает, что при подборе персонала для организаций необходимо твердо знать четыре параметра человека как личности.

Автор: Виктор Викторович Гуленко, один из основоположников направлений соционализа и социодиагностики; более 15 лет профессионально занимается соционикой.

Что главное при оценке человека? Какие качества в нем наиболее фундаментальные? Ответ на этот вопрос зависит от того, с какой целью производится оценка. Опыт кадрового консультирования и анализ психологических теорий личности (Хьелл Л., Зиглер Д. — Теории личности. Основные положения, исследования и применение) показывает, что в целях подбора персонала для организаций необходимо твердо знать четыре параметра человека как личности:

темперамент;

установку на род деятельности;

систему внутренних ценностей;

неформальную роль в группе.

1. В понятии «темперамент» обобщаются эмоционально-динамические качества человека. Всего методика соционического анализа различает следующие четыре темперамента по убыванию энергетики: напористый, гибкий, чувствительный и уравновешенный.

На темпераментах зиждется проблема лидерства. Вряд ли вы станете когда-либо лидером, если природа обделила вас энергичностью. Для полноценного лидерства необходимо быть экстравертом. Напористые типы лучше всего справляются с ролью формального лидера, а гибкие — неформального.

Нет организаций, которые состояли бы из одних лидеров. Лидер ничего не стоит без исполнителей, которыми он руководит. Лучшие исполнители получаются из людей с интровертными темпераментами. Личности уравновешенные являются наиболее подходящими формальными исполнителями, а чувствительные подходят на роль неформальных, то есть ситуативных исполнителей.

2. Установка ничего не говорит об энергичности человека, но указывает наиболее эффективную сферу приложения его усилий. В обществе есть четыре больших участка, принципиально отличных по своей специфике, а именно: управленческая, социальная, гуманитарная и научная сферы.

Человек технического склада будет неэффективен в психологии менеджмента, и наоборот. Если технократ будет стремиться руководить с помощью административных рычагов, то гуманитарий, независимо от образования, позаботится о морально-психологическом климате в своей организации.

Точно так же искушенный в фундаментальной теории ученый мало пригоден для обслуживания требовательных клиентов. Эти противоположные установки разумнее развести в соответствии с их специализацией. Пусть исследователь занимается стратегическим планированием и разработкой экономических моделей, а социально ориентированный работник выполняет работу, связанную с межличностным общением.

3. После разделения труда персонолога интересует система ценностей, по которой живет работник. Она указывает на тот тип корпоративной культуры, при которой человек чувствует себя в организации «своим». В соционике такие наборы коммуникативных норм, писаных и, главное, неписаных правил тесно связаны с ценностями квадр.

Центральный стимул первой квадры, вокруг которого выстраивается вся система ценностей, — это «перспективные идеи». Вторая квадра ориентируется на стимул «власть». Понятно, что воля к власти (ее идеологи — философы А. Шопенгауэр и Ф. Ницше) является гораздо более мощным мотивом, чем инновационность. Поэтому первая квадра всегда будет вытеснена второй квадрой, если их ценности пересекутся. Этап «детства» организации сменится этапом «молодости».

Третья квадра опирается на стимул денежной прибыли. Эта система ценностей отражает психологию свободного рынка. Однако она со временем уступает место четвертой квадре, которая ориентируется на «человеческие отношения». Столкновение этих систем ценностей постепенно приводит к снижению влияния денежного фактора и повышению роли традиций и корпоративной культуры. Завершение этого процесса свидетельствует о наступлении в развитии организации этапа «зрелости».

4. Четвертый параметр оценки человека касается его неформальной роли в группе — важнейшего показателя, указывающего на основную линию поведения в неформальной коммуникации.

Таких ролей в соответствии с принципом равновесия в соционической персонологии выделяют четыре:

целепостановщик, или стратегический новатор;

разработчик, или системный доводчик;

внедритель, или практик-реализатор, и, наконец;

солидаризатор, или сплачивающий коммуникатор.

Целепостановщик вместе с разработчиком берут на себя первый этап проекта — от уяснения стратегической цели и выдвижения основной идеи до оформления ее в структурно завершенную разработку или план действий. Второй этап проекта реализуется разработчиком вместе с внедрителем и заключается в первой попытке реализации плана на практике.

Третий этап охватывает превращение одиночного прецедента в повседневную практику и ложится на плечи внедрителя, действующего совместно с солидаризатором. Солидаризатор как главная обратная связь выходит на целепостановщика, и в результате их взаимодействия происходит коррекция целей или рождается замысел нового проекта. Это четвертый, завершающий шаг всего цикла.

Все рассмотренные параметры вместе взятые и составляют персональный профиль работника. Чем в большей мере человек используется в соответствии со своим профилем, тем выше от него отдача для всей организации.