Чечеткина А.В.

Поиск работы – это целый комплекс мероприятий, здесь важно все: четкая карьерная стратегия, грамотно составленное резюме, успешное прохождение всех этапов собеседований и даже собственный психологический настрой. У каждого человека для этого есть свои сильные и слабые стороны, и соционика предлагает действенные инструменты для их определения и применения.

Ключевые слова: соционика, клубы, стили общения, стимулы к деятельности, поиск работы, резюме, собеседование.

Надо признать, что рынок труда и правила игры на нем в последнее время сильно изменились. Раньше переход на новое место работы для высококлассных профессионалов не представлялся сложным. Стоило им только разместить резюме, и их сразу же «отрывали с руками и ногами», либо вообще переманивали прямо с действующего места работы. Сейчас же наблюдается явный перекос рынка в сторону работодателя. Огромный поток соискателей дает право работодателю выбирать лучших. Чтобы занять свое «место под солнцем» нужно не просто быть лучшим, но и уметь грамотно об этом рассказать.

Поиск работы – это целый комплекс мероприятий. Здесь важно все: четкая карьерная стратегия, грамотно составленное резюме, успешное прохождение всех этапов собеседований и собственный психологический настрой. Важно понять, что универсальных людей не бывает. У каждого человека есть свои сильные и слабые стороны, и когда человек работает в соответствии с сильными сторонами своего типа личности, вероятность профессионального успеха очень высока. Соционика здесь предлагает действенные инструменты.

Как определить свою «нишу»?

Правильный выбор своей «ниши» во многом определяет успешность карьеры, профессиональной и личностной самореализации. Будет ли человек легко и «играючи» выполнять свою работу, получать от нее удовольствие, быстро расти и развиваться в карьерном и профессиональном плане, получать хорошее материальное вознаграждение и уважение окружающих. Или он будет сильно уставать, тратить много сил, и при этом получать не очень высокие результаты, все время сомневаться в своих компетенциях и требовать от себя большего. Все это зависит от того «на своем» ли месте находится человек. Вот почему один из самых важных этапов при поиске работы - это четкое определение карьерной стратегии. Для определения своего направления помогут инструменты, которые предлагает соционика.

Соционические клубы

Один из таких инструментов, – принадлежность к малой группе «Соционические клубы». Зная, к какому клубу, относится человек, можно с достаточно высокой вероятностью сказать, с какими задачами он будет успешнее справляться. Всего таких клубов четыре.

Они основаны на пересечении дихотомий: логика-этика и сенсорика-интуиция, дополнительная пара признаков: аристократия-демократия.

Клуб «Исследователи»

Интуитивные логики (▲□ (ИЛЭ, ENTP, «Дон Кихот»), □▲ (ЛИИ, INTJ, «Робеспьер»), △■ (ИЛИ, INTP, «Бальзак»), ■△ (ЛИЭ, ENTJ, «Джек Лондон»)).

Интуиция позволяет осуществлять поиск новых идей и возможностей, делать реалистичные прогнозы. Чем бы ни занимался интуитивный логик, в его работе будут присутствовать поиск новых решений, изобретательность, оригинальность и разнообразие подходов. Сильная логика обеспечивает легкость всевозможных расчетов и анализа массивов данных. Широкий, целостный охват интересующих явлений, четкое и ясное представление о причинно-следственных связях и структурах окружающего мира, делает таких людей успешными в роли ученого или изобретателя. Они способны предугадать развитие ситуаций, изменить направление деятельности, проанализировать сложные научные теории. В голове «Исследователя» вся информация и идеи самопроизвольно увязываются в системы, классифицируются и дополняют друг друга. Такие люди должны быть на переднем крае борьбы за новые

знания, совершать открытия, находить ответы на загадки Вселенной. Без поисковой деятельности жизнь такому человеку покажется тусклой и пресной.

Клуб «Гуманитарии»

Интуитивные этики (▙△
(ЭИЭ, ENFJ, «Гамлет»), △▙
(ИЭИ, INFP, «Есенин»), ⌊▲
(ЭИИ, INFJ, «Достоевский»), ▲⌊
(ИЭЭ, ENFP, «Гексли»)).

Сильная интуиция здесь также обеспечивает поиск и создание различных вариантов развития ситуации. В сочетании с сильной этикой таким людям проще найти самые разнообразные подходы к широким массам. Наряду со свободным полетом фантазии у них присутствует ярко выраженный интерес к людям. Неслучайно второе название этого клуба – «коммуникаторы». Их призвание – связывать людей, поставлять им информацию о других людях, о важных для них событиях и намерениях окружающих. Интуитивного этика интересуют тайные глубины человеческой психики и загадки исторических событий, движущие силы политики и способы управления энтузиазмом масс. Чем бы ни занимался интуитивный этик, интерес к отношениям и коммуникациям всегда будет присутствовать в его работе. У него появится много знакомых в соседних отделах, он будет знать, кого с кем познакомить в личных или производственных целях, к нему станут обращаться, если нужен новый работник или услуга. Его можно «загружать» самыми общими психологическими концепциями, рассказами о неординарных жизненных коллизиях, обсуждать с ним возможные варианты развития отношений. Именно это разбудит его творческий потенциал, позволит проявить себя в будущем мастером и идеологом человеческих коммуникаций.

Клуб «Социалы»

Сенсорные этики (○▙
(СЭИ, ISFP, «Дюма»), ▙○
(ЭСЭ, ESFJ, «Гюго»), ●⌊
(СЭЭ, ESFP, «Наполеон»), ⌊●
(ЭСИ, ISFJ, «Драйзер»)).

Сильная этика позволяет этим людям легко контактировать с любым человеком. При этом, сильная сенсорика даёт им «опору» в окружающем мире. Их внимание сосредоточено на конкретных людях и конкретных материальных вещах. Они хорошо видят настроение и состояние окружающих, умеют корректировать атмосферу и разворачивать эмоции в нужном ключе. Такой человек находит свое призвание в заботе

о людях, в сфере услуг или искусства. В своей деятельности он ориентируется на этические и эстетические принципы. И где бы он ни работал, он будет вкладывать свою энергию в строительство отношений, создание атмосферы участия и взаимного интереса людей друг к другу, комфорта и заботы. Не надо бояться, что энергия человеческих страстей перегрузит его организм. Выносливость такого человека по сильным функциям очень велика, интерес к жизни проявляется тем больше, чем больше информации по этим аспектам к нему поступает. Поэтому в данном случае обильные сведения о причудливых переплетениях человеческих судеб будут только способствовать развитию его личности.

Клуб «Управленцы»

Сенсорные логики (□●
(ЛСИ, ISTJ, «Максим Горький»), ●□
(СЛЭ, ESTP, «Жуков»), ■○
(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц»), ○■
(СЛИ, ISTP, «Габен»)).

Логика в сочетании с сенсорикой дают этим людям такие качества как беспристрастность, точность, скрупулезность. Любые технические или организационные вопросы – их конек. Такие люди хорошо чувствуют свойства материалов, адекватно оценивают качество конкретных продуктов, понимают, какие процессы и инструменты помогут получить желаемый результат, хорошо оценивают имеющиеся ресурсы, легко улавливают смысл чертежей и технологий. Чем бы ни занимался сенсорный логик, его деятельность будет четко организована, результат будет получен и оформлен. Даже если речь идет о создании фильма или романа, здесь будут осмысленны все стадии процесса, составлен план сборки целого из частей, рассчитаны ресурсы. Стратегически верно таких людей ориентировать на достижения в конкретной производственной или организаторской деятельности, поставляющей миру определенный конкретно оформленный материальный продукт.

Знание своего «Соционического клуба» позволяет более ясно определиться с карьерной стратегией, выбрать направление деятельности. А знание своих сильных сторон дает возможность чувствовать себя уверенно и профессионально подковано, в том числе и на собеседовании.

Как себя презентовать перед работодателем?

Без грамотно составленного резюме здесь не обойтись. Для начала, выделите свой опыт и достижения с точки зрения своих уникальных компетенций и результатов

работы, внесите эти данные в резюме в раздел «Ключевые компетенции». Это самый важный раздел в резюме, именно по тем навыкам и результатам, которые Вы здесь отразите, рекрутеры и будут Вас оценивать.

Сделайте здесь упор на свои сильные качества с точки зрения принадлежности к «соционическому клубу». Работодателю важно получить максимальную пользу от сотрудника. В одной компании одни задачи, а в другой – совсем другие. Здесь важно понимать, что только реализуя свои сильные стороны, Вы можете добиться максимальной эффективности. К тому же, указав, в ключевых компетенциях свои сильные качества, Вы сразу «отсекаете» неподходящие вакансии. Например, если Вы принадлежите к клубу «Управленцев» или «Исследователей», а вакансия предполагает общение с большим количеством людей, тонкой эмоциональной подстройки, участия в политических интригах, то Ваши сильные стороны там будут просто не востребованы. От такой работы ни Вы, ни работодатель не получите ничего хорошего.

Итак, опыт работы «выужен» из недр памяти, резюме составлено, HR специалисты осведомлены о том, что Вы в поиске работы. И вот оно, долгожданное приглашение на собеседование! Что говорить? Как грамотно себя «продать»?

Необходимо помнить, что работы у всех много, а времени мало. В большинстве случаев решение о том, подходит данный кандидат или нет, принимается в первые 5-10 минут общения. Поэтому, собеседование нужно начинать с самого главного, а именно – с ключевых компетенций и результатов работы. Работодателя интересует, в первую очередь – что кандидат может дать компании, какую пользу он принесет. Вот, помня об этом, и необходимо выстраивать свою презентацию.

Стили общения

Успешно провести самопрезентацию и более убедительно звучать поможет знание и практическое применение особенностей малой группы «Стили общения». Данная группа образуется на пересечении дихотомий: логика-этика и экстраверсия-интроверсия, дополнительная пара признаков «уступчивые-упрямые». Как и в любой малой группе, здесь представлено четыре варианта.

«Деловой» стиль

Экстравертные логики ▲□
(ИЛЭ, ENTP, «Дон Кихот»), ●□
(СЛЭ, ESTP, «Жуков»), ■△
(ЛИЭ, ENTJ, «Джек Лондон»), ■○
(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц»)).

Стиль, общение в котором понимается как обмен предложениями делового сотрудничества. Язык, наиболее ориентированный на бизнес, основное внимание уделяется действиям и их результатам, сотрудничеству, методам. В потоке информации деловой стиль в первую очередь старается выхватить все то, что касается деловых предложений, технологий действий, методик выполнения тех или иных задач, идеи для будущих проектов, сведения в помощь текущим делам. Для заведения разговора представителям делового стиля зачастую необходимо наличие повода в виде какого-то предложения к человеку, с которым необходимо завести разговор.

«Страстный» стиль

Экстравертные этики (▙○
(ЭСЭ, ESFJ, «Гюго»), ▙△
(ЭИЭ, ENFJ, «Гамлет»), ●⌊
(СЭЭ, ESFP, «Наполеон»), ▲⌊
(ИЭЭ, ENFP, «Гексли»)).

Люди данного стиля воспринимают общение как обмен эмоциями, видят окружающий мир, прежде всего, через внешне проявленные эмоции других, осознанно или неосознанно считывают при общении именно невербальную информацию: мимику,

громкость голоса и интонации, жестикуляцию, позы, и т.д. - до невообразимых тонкостей, мельчайших оттенков. Носители «страстного» стиля общаются путем обмена эмоциями. Для речи «страстных» характерны большие перепады этических оценок, эмоциональных состояний, их высокий накал.

«Душевный» стиль

Интровертные этики (○▙
(СЭИ, ISFP, «Дюма»), △▙
(ИЭИ, INFP, «Есенин»), ⊢●
(ЭСИ, ISFJ, «Драйзер»), ⊢▲
(ЭИИ, INFJ, «Достоевский»)).

Стиль характеризуется обменом знаками душевной привязанности, чувствами. Представители душевного стиля настроены на формирование, выражение своего отношения (этического, морального и т.д.) к людям, ситуациям, объектам и пр., тонко ощущают и, как правило, могут передать его, во всем многообразии красок и оттенков. Их приоритет - человеческие отношения. Они проявляют повышенное внимание к внутреннему миру собеседника, к его душевному и эмоциональному состоянию. В общении обычно поддерживают достаточно ровный эмоциональный фон.

«Хладнокровный» стиль

Интровертные логики (□▲
(ЛИИ, INTJ, «Робеспьер»), □●
(ЛСИ, ISTJ, «Максим Горький»), △■
(ИЛИ, INTP, «Бальзак»), ○■
(СЛИ, ISTP, «Габен»)).

Стиль общения понимают как обмен информацией в чистом виде. Он наиболее лаконичен: факты, цифры, объяснения, сведения. «Хладнокровные» ориентируются на смысл, содержание беседы, предпочитают просто сообщать какую-либо информацию, не окрашивая ее эмоционально. Им важно послушать и рассказать что-нибудь интересное, полезное. Речь «хладнокровного» может быть наполнена профессиональными, специальными, математическими терминами. Такая коммуникабельность ничего бы не потеряла, если бы осуществлялась лишь в письменном виде.

Ведение беседы в «своем» стиле позволяет чувствовать себя наиболее уверенно, что,

без сомнений, чувствует собеседник, это повышает эффективность встречи и увеличивает шансы на получение предложения о работе.

Как вести себя на собеседовании?

Необходимо соотнести потребности компании, в которой проводится собеседование со своими собственными потребностями. Если представитель клуба «Исследователей», например, придет в компанию, где уже налажены все процессы и нет потребности в развитии новых направлений, то ему там будет просто скучно. Проработка деталей, повышение качества работы и точное соблюдение всех норм и процедур – это скорее задача для «Управленца». «Исследователь» в такой компании не сможет профессионально реализоваться.

Необходимо учитывать уровень должности. Если речь идет о позиции высшего руководства, то нет необходимости вдаваться в детали и подробности своей деятельности, лучше сделать упор на глобальные, стратегические задачи. Вообще, любая руководящая должность направлена на повышение прибыли организации, либо снижение ее издержек. С этой точки зрения «Деловым» и «Хладнокровным» строить свою презентацию проще, т.к. они изначально нацелены на обсуждение именно такой информации. Но, это совершенно не значит, что «Страстные» и «Душевные» не достигают подобных результатов. Просто, при проведении презентации, необходимо помнить, что сплоченная работа команды была ориентирована на достижение конкретных целей. «Деловым» и «Хладнокровным», в свою очередь, не стоит забывать о том, что высокие результаты работы не могут быть «делом рук одного человека», это всегда командная работа.

Также необходимо иметь в виду, что про бывших работодателей нужно говорить в позитивном ключе и только в рабочем контексте. Безусловно, «Социалам» и «Гуманитариям» интересно рассказать про хитросплетения человеческих взаимоотношений, атмосфере и настроениях сотрудников. Однако даже данную информацию можно представить с упором на реализацию поставленных задач.

Важно знать, что вопросы кандидата работодателю – это тоже очень важный этап собеседования. Здесь важно показать заинтересованность именно в работе, в задачах, которые предстоит решать, а не в соцгарантиях и соцпакете, которые предоставляет компания. Вот здесь как раз важно «прояснить» ситуацию по вопросам, которые не относятся к сфере «сильных» сторон. Так, «Исследователям» и «Управленцам» стоит уточнить, какие настроения преобладают в коллективе, какой эмоциональный фон в целом в компании. А «Социалам» и «Гуманитариям» будет полезно уточнить насколько

точно и четко ставятся задачи. Данная информация поможет понять, насколько комфортно будет работать в той или иной организации.

Стимулы к деятельности

Выбрать из нескольких предложений максимально подходящее, поможет знание малой группы «Стимулы к деятельности». Данная группа образована на пересечении дихотомий: интуиция-сенсорика и экстраверсия-интроверсия, беспечность-предусмотрительность. В этой группе также четыре варианта.

«Дамы» (Настрой на благосостояние)

Сенсорные интроверты (
(СЭИ, ISFP, «Дюма»),
(ЭСИ, ISFJ, «Драйзер»),
(СЛИ, ISTP, «Габен»),
(ЛСИ, ISTJ, «Максим Горький»)).

Они предпочитают отвечать за порядок в конкретном, но ограниченном пространстве. Причем, такого порядка, как они сами его понимают. «Дама» не стремится распространить свою власть до бесконечности, она стремится удержать то, что у нее есть. Часто «Дамы» исполняют роль воспитателя.

«Дамам» при выборе места работы важно обратить внимание на комфорт рабочего места, стабильность, материальные условия работы, соц.пакет.

«Рыцари» (Настрой на уникальность)

Интуитивные экстраверты ▲□
(ИЛЭ, ENTP, «Дон Кихот»), ■△
(ЛИЭ, ENTJ, «Джек Лондон»), ▲⌞
(ИЭЭ, ENFP, «Гексли»), ▙△
(ЭИЭ, ENFJ, «Гамлет»)).

«Рыцаря» можно сравнить с лучом яркого прожектора, постоянно находящегося в движении для того, чтобы охватить своим светом максимальное пространство. «Рыцари» особенно ценят личную свободу и каждый день должны доказывать себе и миру, что они уникальны. Выделиться любой ценой – вот их задача.

«Рыцарям» важнаа уникальность их работы, сложность и необычность задач и подходов, насколько ново то, что им предстоит делать.

«Короли» (Настрой на престиж, статус)

Сенсорные экстраверты (●⌞
(СЭЭ, ESFP, «Наполеон»), ●□
(СЛЭ, ESTP, «Жуков»), ■○
(ЛСЭ, ESTJ, «Штирлиц»), ▙○
(ЭСЭ, ESFJ, «Гюго»)).

«Короли» – это, бесспорно, лидеры, лучше всех умеющие управлять. Именно «Король» задает, определяет нормы и правила, по которым живет его клан. Они выделяют ключевую проблему и решают именно ее. Мыслят большими категориями. «Короли», если можно так сказать, «лишены» личной жизни и, в некотором смысле, личной свободы. Жизнь «Короля» проходит на виду. Личная жизнь короля имеет социальную значимость. «Король» склонен к авторитарному типу управления.

«Королям» важно обратить внимание на статус, который они будут иметь в компании, и на статус самой компании.

«Пажи» (Настрой на личный интерес)

Интуитивные интроверты (□▲
(ЛИИ, INTJ, «Робеспьер»), △■
(ИЛИ, INTP, «Бальзак»), ⌊▲
(ЭИИ, INFJ, «Достоевский»), △▙
(ИЭИ, INFP, «Есенин»)).

Как бы замкнуты на себя, зачастую – самодостаточны. Они постоянно в учении. Их роли обычно пассивны – активные действия в больших дозах лишают их сил. Неосознанно предпочитают, чтобы ими кто-то руководил.

«Пажам» важно обратить внимание на то, чтобы задачи, которые им предстоит решать, будут им лично интересны.

Так, знание своей принадлежности к одной из групп «Стимулы к деятельности», поможет сделать правильный выбор в пользу той или иной компании.

Выводы

Используя знания соционики при поиске, выборе работы и самопрезентации, можно добиться того, что работа будет приносить не только деньги, но самореализацию и удовлетворение!

Литература:

1. *Аугустинавичюте А.О дуальной природе человека. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — 1–3.*
2. *Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В.Эффективный менеджмент и кадровый консалтинг с использованием соционических технологий. // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2003. — 8. — С. 5–6*
3. *Соционика для профессионалов. Соционические технологии в педагогике и управлении персоналом. Под ред. Т.Н. Прокофьевой. – М.: «Алмаз» , 2008. – 323 с.*
4. *Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2005, 282 с.*
5. *Прокофьева Т.Н. Рабочие тетради курса «TIM-building®: инструменты самореализации». – М., 2016.*
6. *Удалова Е. А. «Соционика в работе с персоналом, или Что показывает MBTI». Изд-во Москва, 2007*
7. *Прокофьева Т.Н. " Экстраверсия-интроверсия" . (Из книги "Алгебра и геометрия*

человеческих взаимоотношений")

8. *Прокофьева Т.Н. "* Логика–этика" *(Из книги "Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений")*
9. *Прокофьева Т.Н. "* Интуиция-сенсорика" *(Из книги "Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений")*
10. *Прокофьева Т.Н. "* Рациональность-иррациональность" *(Из книги "Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений")*

11. *Признак Аугустинавичюте-Рейнина "Аристократия-демократия" (*Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)

12. Признак Аугустинавичюте-Рейнина " *Уступчивость-упрямство" (Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)*

13. Признак Аугустинавичюте-Рейнина " *"Беспечность-предусмотрительность" (Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)*

14. Соционические малые группы "Клубы" *(Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)*
15. Соционические малые группы "Стили общения" *(Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)*

16. Соционические малые группы "Стимулы к деятельности" *(Цитаты из публикаций сотрудников и выпускников НИИ Соционики)*