



Оценка и учет инстинктивных особенностей кандидатов при подборе персонала

Валерий Поляков,
президент Кадрового объединения «Метрополис»,
г. Москва

Планируемые результаты занятия

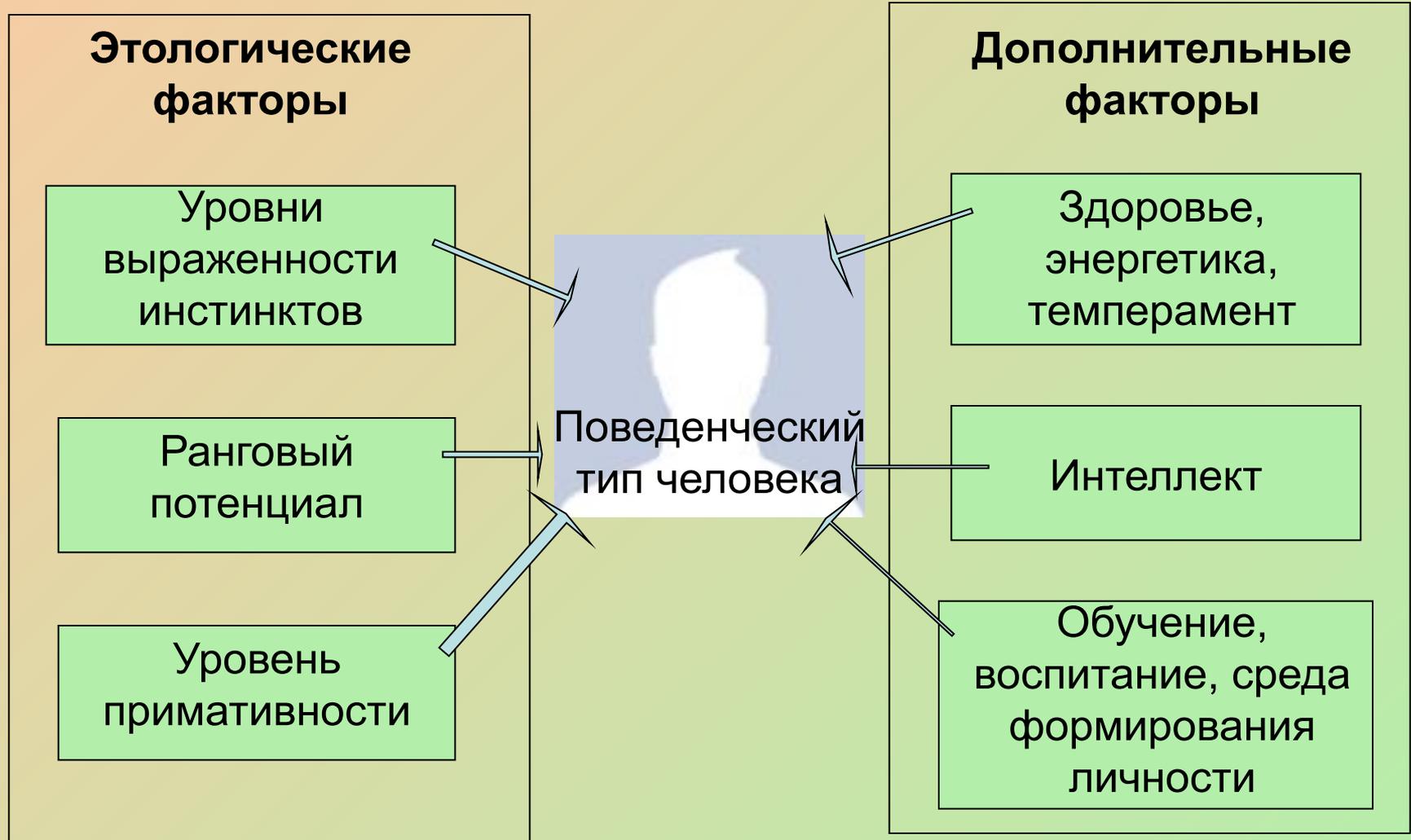
1. Получить четкое представление о структуре инстинктов и их влиянии на потребности и поведение человека.
2. Освоить понятия «ранговый потенциал» и «уровень примативности» для анализа поведения людей.
3. Научиться оценивать ранговый потенциал и уровень примативности сотрудников.
4. Получить рекомендации по тем ситуациям в управлении персоналом, где особенно важно учитывать инстинктивные особенности сотрудников.

Значение теории



Шахматы и работа с персоналом

Формирование поведенческого типа человека



Основные инстинкты человека

1. Пищевой инстинкт
2. Родительский инстинкт
3. Инстинкт самосохранения
4. Стадный инстинкт
5. Инстинкт самоутверждения
6. Инстинкт познания

Пирамида потребностей А. Маслоу



Инстинкты – основа потребностей человека

Инстинкты человека	Потребности (по А. Маслоу)
Инстинкт познания	Потребности в самореализации
Инстинкт самоутверждения	Самоутверждение и признание
Стадный инстинкт	Социальные потребности
Инстинкт самосохранения	Потребности в безопасности
Пищевой инстинкт Родительский инстинкт	Физиологические потребности

Ранговый потенциал

Ранговый потенциал – характеристика личности, отражающая стремление человека к высокому месту в иерархии и готовности бороться за это место и удерживать его.

Ранговый потенциал бывает реальный, но иногда не бросающийся в глаза. И бывает визуальный, похожий на реальный внешними признаками.

Кинофильм "Джентльмены удачи"

Три ситуации для оценки героев и анализа поведения



Белый (Доцент), матерый бандит



Трошкин, заведующий детским садом

Ситуация № 1

"Новый человек в камере"

Признаки высокого рангового потенциала

1. Склонность к самостоятельному поведению, к независимости. Умение говорить «нет».
2. Уверенность в себе и в своих силах. Привычка держать зрительный контакт.
3. Готовность к конфликту для защиты своих интересов и достижения целей, твердое и последовательное поведение в ситуациях конфликта.
4. Готовность критиковать окружающих независимо от их положения и давать при этом достаточно жесткие оценки (не путать с нытьем).
5. Нетерпимость человека к словам и действиям окружающих, которые могут восприниматься как посягательство на его собственное достоинство.

Признаки высокого рангового потенциала (продолжение)

6. Высокая энергия, жизненная активность, предприимчивость.
7. Склонность к вертикальной карьере и руководству людьми, подтвержденная реальными действиями.
8. Умение стойко преодолевать трудности и невзгоды, добиваясь желаемых результатов.
9. Требовательность к окружающим (при этом возможна снисходительность к своим недостаткам и недостаточная требовательность к себе).
10. Успешные занятия спортивными единоборствами.

Внешние сигналы, воспринимаемые как признаки высокого рангового потенциала

1. Высокий рост, сила, спортивный вид
2. Ухоженность, дорогая одежда и аксессуары
3. Дорогой автомобиль
4. Большой и хорошо обставленный кабинет
5. Выступления на ТВ и в других СМИ
6. Ораторское мастерство
7. Привычка держать зрительный контакт
8. Демонстративная агрессивность



Поза



Татуировки



Уверенность



Нападение



Давление



Угроза

Ситуация № 2

"Трошкин на работе"

Ситуация № 3

"Как уговорить Трошкина?"

Ситуация «Дерзость»

Автор – Б. Окуждава

Исполнитель – Б. Гребенщиков

Ранговая борьба и подбор персонала

1. Ранговая борьба – это способ повысить свое место в иерархии коллектива.
2. Если у начальника и подчиненного близкие ранговые потенциалы, то это увеличивает вероятность ранговой борьбы.
3. При подборе персонала нужно обеспечивать совместимость сотрудников, уменьшающую вероятность ранговой борьбы.
4. Руководитель должен знать ранговый потенциал и уровень примативности сотрудников, чтобы правильно ими управлять.

Уровень примативности

Уровень примативности – характеристика личности, отражающая склонность человека следовать инстинктивным моделям поведения.

Чем выше уровень примативности человека, тем сильнее у него голос инстинктов и слабее голос рассудка

Художественный фильм "Елена"

Влияние уровня примативности
на поведение человека



Елена, жена Владимира. Заботливая мать и бабушка.



Владимир, муж Елены, богатый человек

Признаки высокой примативности человека (с пояснениями)

1. Легковерие (некритическое отношение к рекламе, информации из СМИ, слухам и т.д.) Поспешность в суждениях, догматизм
2. Склонность к религиозности и оккультизму (астрология, нумерология и пр.)
3. Склонность к созданию кумиров (непомерное и некритическое восхищение артистом, политиком, спортсменом, футбольной командой и т.д.)

Признаки высокой примативности человека (с пояснениями)

4. Внешний локус контроля (неудачи и удаchi объясняются чаще внешними причинами, чем собственными действиями)
5. Готовность к подчинению, излишняя терпимость к тем, от кого человек находится в какой-то зависимости
6. Сильно развитое чувство страха, склонность к паническим реакциям

Признаки высокой примативности человека (с пояснениями)

7. Чрезмерный родительский инстинкт, жертвенность по отношению ко взрослым детям
8. Неустроенность или плохая устроенность личной жизни
9. Повышенная зависимость от признания членом какого-либо социума и отношений в этом социуме
10. Склонность к беспринципности. Соблюдение принятых норм поведения при наличии контроля и готовность их нарушить при бесконтрольности

Основные критерии подбора правильного сотрудника

1. Профессионализм
2. Мотивация
3. Управляемость и совместимость
4. Безопасность

При оценке по каким критериям важно учитывать инстинктивные особенности кандидата?

Этология и обучение персонала

1. Личная харизма преподавателя как фактор успешности обучения.
2. Высокий ранговый потенциал усиливает харизму преподавателя и его влияние на обучающихся.
3. Четкая и понятная обучающимся система контроля обучения особенно важна для тех сотрудников, у кого относительно невысокий ранговый потенциал и высокий уровень примативности.

Правильный выбор преподавателя

1. Знание предмета и преподавательский опыт.
2. Высокий ранговый потенциал, харизма, уверенное поведение при проведении обучения.
3. Наличие внешних признаков, воспринимаемых как сигналы опытности и авторитета преподавателя.
4. Наличие у преподавателя четкой системы контроля и результатов обучения.

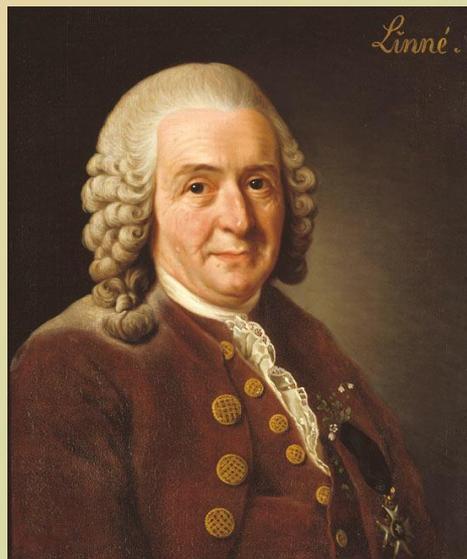


Старый павиан

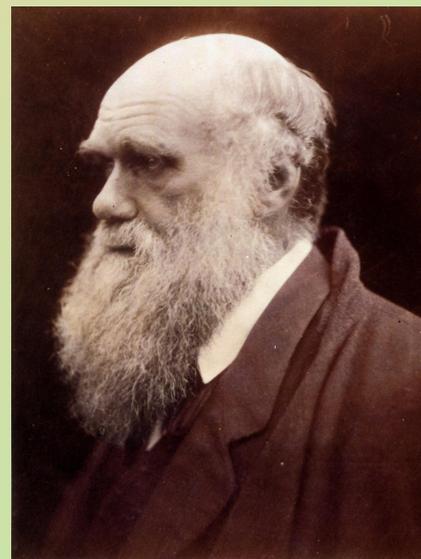
У профессора должен быть солидный внешний вид



Исаак Ньютон



Карл Линней



Чарльз Дарвин

Поощрение и наказания в работе с персоналом

1. Можно ли управлять сотрудниками без наказаний?
2. Как наказывать сотрудников с учетом их рангового потенциала и уровня примативности?
3. Как поощрять сотрудников не только деньгами?

Литература

- Дольник В. Н. Непослушное дитя биосферы, С.-Петербург, Москва: Петроглиф, 2011 – 350 с.
- Камионский С. А. Управление подчиненными, Москва: Издательство ЛКИ, 2007 – 227 с.
- Протопопов А. И. Трактат о любви, как ее понимает жуткий зануда, Москва: КСП+, 2002 – 304 с.

Запросы на материалы
по теме мастер-класса можно
направлять на адрес
polyakov@metropolis.ru

Поляков Валерий Анатольевич

Спасибо за внимание.
Пожалуйста, вопросы!

Если есть время и интерес... 😊