



# Оценка и учет инстинктивных особенностей кандидатов при подборе персонала

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

# Планируемые результаты занятия

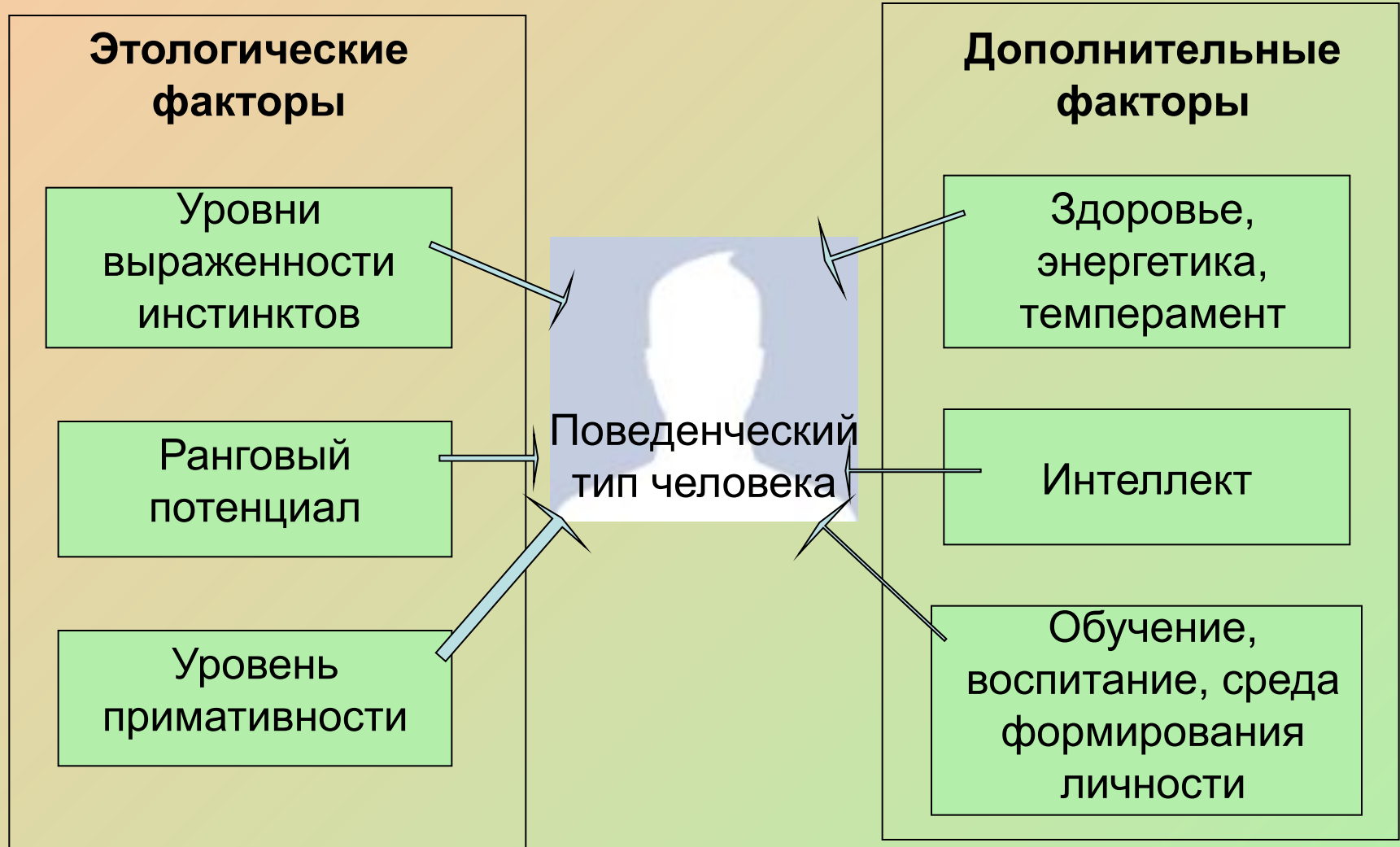
1. Получить четкое представление о структуре инстинктов и их влиянии на потребности и поведение человека.
2. Освоить понятия «ранговый потенциал» и «уровень примативности» для анализа поведения людей.
3. Научиться оценивать ранговый потенциал и уровень примативности сотрудников.
4. Получить рекомендации 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.

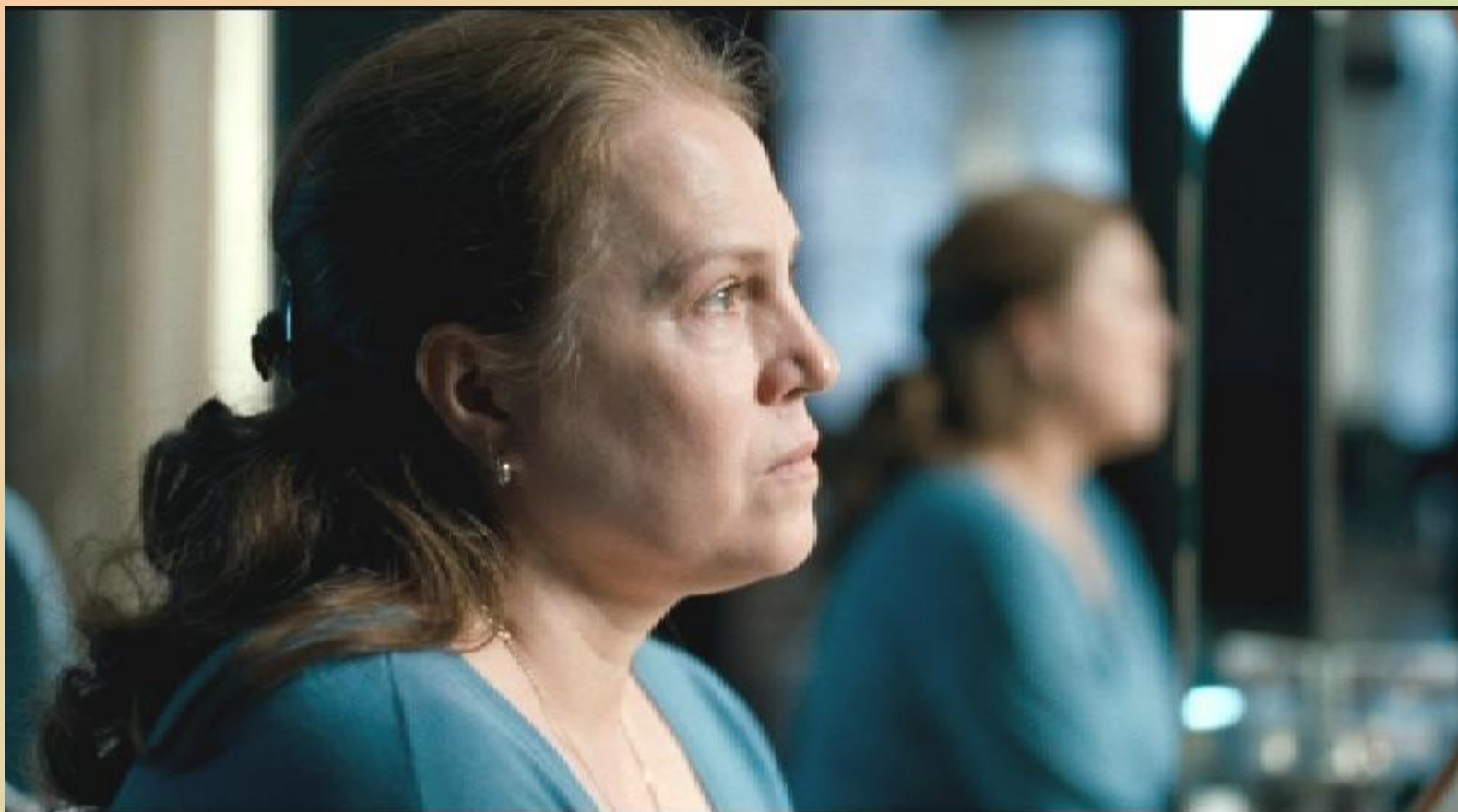
# Уровень примативности

**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 удачи 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.

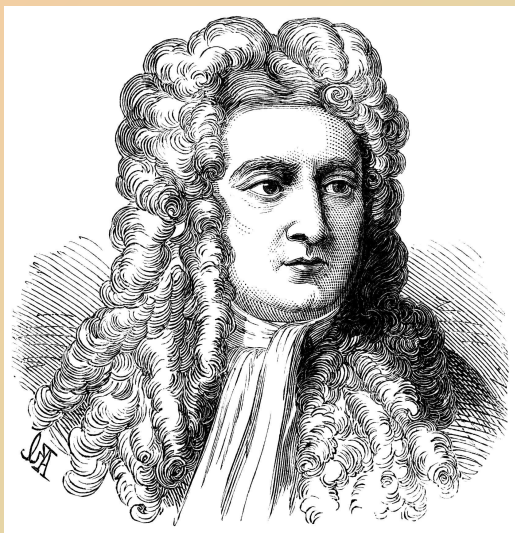
# Правильный выбор преподавателя

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.

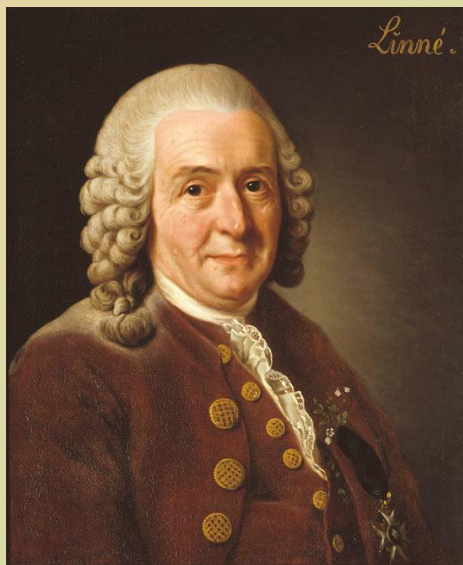


Старый павиан

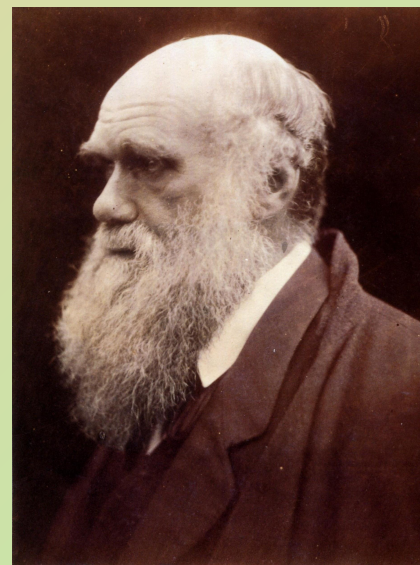
# У профессора должен быть солидный внешний вид



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](mailto:polyakov@metropolis.ru)

Поляков Валерий Анатольевич



Спасибо за внимание.  
Пожалуйста, вопросы!

Если есть время и интерес... 😊