

**Характер человека. Как его определить и для чего это  
нужно в трудовых отношениях**

**Юлия Жижерина  
Эксперт по трудовым отношениям**

**2019**

# Причины проблем в коллективе

- Психологическая (характер работника не позволяет эффективно выполнять данную работу)
- Социальная (в коллективе не сформирована доминирующая группа и неформальные группы ведут борьбу)
- Организационная (не установлены «правила игры», не прописаны алгоритмы взаимодействия)

## Психологическая причина: характер работника

Теория Формулы характера (М.Е .Литвака)

Я+ ВЫ+ ОНИ+ ТРУД+ - нормальный характер

Я- ВЫ+ ОНИ+ ТРУД+ / Я+ ВЫ- ОНИ+ ТРУД+

- и т.д. – формулы характеров с изъянами

Можно ли работать с такими работниками?

Самый опасный для работы: Я+ ВЫ+ ОНИ+ ТРУД-

## Как уменьшить конфликты по психологической причине

- Идеал: не брать работников с характерами с изъяном. Возможно ли?
- Распознавать и учитывать характер работника при приеме на работу и распределении заданий. Если не учли – увольнять.
- Не брать на работу с «минусом» в позиции ТРУД. Если взяли, быстро распознавать и увольнять.

Что не поможет:

- Беседы
- Наказания

# Виды (типы характеров)

| Формула характера  | Дефект характера   | Название                | Описание   |
|--|--|-------------------------|--|
| «Я+, ВЫ+, ОНИ+, ТРУД+»   | Отсутствует  | Здоровый характер       | Работать с такими людьми, как с начальниками, так и с коллегами и с подчиненными, одно удовольствие: они хорошо относятся к коллегам, и к клиентам, и к процессу труда, и к себе.  |
| «Я+, ВЫ+, ОНИ+, ТРУД-»   | Плохое отношение к труду                                     | «Евгений Онегин»        | Люди с большими способностями, которым учеба давалась с легкостью, не привыкли к систематическому, упорному труду. Так как процесс труда не вызывает у них не интереса ни удовлетворения, они находят смысл жизни в любовных похождениях и в алкогольных вечеринках. |
| «Я+, <b>ВЫ-</b> , ОНИ+, ТРУД+»                                 | Плохое отношение к близким людям                             | «Высокомерный творец»   | Эти люди интересны в общении при первых контактах. Но как только он освоится на новом месте неизбежно начинает конфликтовать с окружением - коллегами, начальником, подчиненными. И хотя профессионал он отличный, работать с ним становится невозможно.             |
| «Я-, ВЫ+, ОНИ+, ТРУД+»   | Плохое отношение к себе                                      | «Гадкий утенок»         | Это безропотные «рабочие лошадки», которые ведут себя неуверенно и в любых конфликтах винят себя. Поведение робкое, часто «тянут» на себе всю работу отдела, не требуя ничего для себя.  |
| «Я+, ВЫ+, <b>ОНИ-</b> , ТРУД+»                                 | Плохое отношение к посторонним людям                         | «Творческий сноб»       | Эти люди хорошо общаются только с узким кругом близких людей (семья, коллеги), но на новые контакты идут с большим трудом. Общение с новыми людьми для них крайне затруднительны.  |
| «Я+, <b>ВЫ-</b> , ОНИ+, ТРУД-»/ «Я-, ВЫ+, <b>ОНИ-</b> , ТРУД-» | Нестабильность, проявляется в зависимости от оценки ситуации | «Раболепствующий тиран» | Эти люди в одних ситуациях ведут как «Высокомерные творцы», а в других, как «Гадкие утята», они то заносчивы и высокомерны, то робки и застенчивы. Работать с ними трудно, так как они весьма непредсказуемы.  |

# Виды (типы характеров)

| Наименование            | Возможности и особенности сотрудничества  |
|-------------------------|---|
| «Евгений Онегин»        | К сожалению, в данной формуле характера присутствует дефект в самой важной для работодателя позиции, в позиции «ТРУД». Именно поэтому, человек, не желающий упорно и методично трудиться, скорее всего, трудовому коллективу не нужен. Корректировка такого характера возможна при долгой и тщательной работой человеком над собой под руководством опытного психолога. Как только нам становится ясно, что у кандидата «минус» в позиции «ТРУД», необходимо вежливо с ним распрощаться.  |
| «Высокомерный творцам»  | Как правило, кандидаты с такой формулой характера хорошие профессионалы, но как подчиненные они все время спорят с начальником, считая его недалеким человеком. А как начальники они уверены в глупости подчиненных, не дают им и шага ступить самостоятельно. Да и к коллегам относятся пренебрежительно. Как видим, таким работникам противопоказана работа в команде. Если этот человек является ценным профессионалом и предполагается его индивидуальная работа на отдельном участке и минимум контактов с другими работниками, то возможен его прием на работу в компанию. Причем начальнику такого работника необходимо тщательно соблюдать дистанции и формализовать выдачу заданий.                                  |
| «Гадкие утята»          | Иногда такие работники бывают настоящей находкой. Потому, что трудятся самозабвенно и никогда не возражают ни против дополнительной работы, ни против пренебрежительного отношения, хотя внутреннее, конечно, страдают. Они не принесут компании проблем, а будут переживать в душе. Вот только, карьере они, как правило, не строят и даже отказываются от повышения, если ими предложат, так как считают себя недостойными. Поэтому их включение в кадровый резерв, скорее всего, не принесет результата. Начальнику необходимо хвалит такого работника как можно чаще, так как поругать он всегда готов себя сам, и кроме того, наблюдать, чтобы другие работники не сваливали свою работу на этого безответного человека. |
| «Творческий сноб»       | Если такой кандидат все же решиться оставить свою прежнюю работу и перейти в Вашу компанию, ему потребуется специальная (более длительная) программа адаптации. Но прижившись в коллективе, он сможет проработать долгие годы, без помыслов о смене работы. И относиться к своему, родному, коллективу будет прекрасно. Вот только выполнять работу, которая требует постоянно общения с клиентами, особенно с новыми, он не сможет, сразу же проявиться его затруднения в общении с новыми людьми. Это как раз тот кандидат, которого не стоит принимать на позицию «менеджер по продажам».  |
| «Раболепствующий тиран» | На собеседовании кандидат с такой формулой может быть кротким и приятным, а при возникновении первой же стрессовой ситуации на работе стать резким и презрительным. Он может униженно вести себя перед начальником и тиранить подчиненных, или совершенно распустить подчиненных и вызывающе вести с начальником. Так как интерес к труду у таких людей, как правило, сохранен, надо помочь ему так влиться трудовым процессом, ведь именно труд является естественным психотерапевтом.   |

## **Подбор:**

- Определение характера кандидата с целью определить, позволит ли характер исполнять функцию
- Определение социальной направленности - впишется ли в группу?  
Определение тенденции развития - эксперт или руководитель?
- Определение основных качеств: ответственность, исполнительность/креативность, желание работать
- Определение профессионального уровня. В каких случаях и насколько важно?
- Определение экономической составляющей. А еще какая мотивация?

## **Определение характера (биографический метод как инструмент подбора)**

- Соберите биографическую информацию
  - Личное дело
  - Биографическая анкета
  - Автобиография
  - Биографическое интервью
- Проанализируйте и оцените полученные факты
  - особенности формулировок
  - объяснение кандидатом причин тех или иных событий
  - противоречащие друг другу факты и высказывания
- Примите решение о найме