

СОЦИОНИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 159.923+658

Андреева Н. А., Тихонов А. П.

КТО ЖЕ ПРИШЕЛ В КАДРОВИКИ?

Приводятся результаты эмпирических исследований с помощью теста Д. Кейрси сотрудников кадровых служб железнодорожного транспорта Украины.

Ключевые слова: коммуникативная модель, ТИМ, тест Д. Кейрси, кадровый менеджмент, железнодорожный транспорт.

1. Введение

В последнее время в различных периодических изданиях, посвященных вопросам кадрового менеджмента («Управление персоналом», «Office» и др.) все чаще и чаще появляются материалы, посвященные использованию при подборе персонала типологического подхода, соционики. Однако необходимо вспомнить, что в числе первых публикаций была серия статей С. Е. Кашницкого (г. Москва) в журнале «Служба кадров». Одна из них была посвящена анализу объективной системы профессиональных предпочтений представителей кадровых служб и называлась «Кому идти в кадровики» [2].

Нам представилась возможность продолжить эмпирические исследования среди управленческих кадров железнодорожного транспорта, начатое осенью 2000 г. [1]. На этот раз объектом исследования стали делегаты практического семинара «Внедрение методов психологии в практику кадровой работы на предприятиях железнодорожного транспорта», проходившего в мае 2002 г. В семинаре участвовали заместители начальников дирекций дорог по кадрам, помощники начальников служб по кадрам, начальники отделов кадров предприятий железнодорожного транспорта и их подразделений. Таким образом, удалось проверить эмпирически некоторые гипотезы, высказанные С. Е. Кашницким.

2. Краткое описание исследования

При проведении исследования использовался бланковый **тест Д. Кейрси**, представляющий собой личностный опросник субъективной оценки для определения наиболее устойчивых личностных характеристик (психологических предпочтений), содержащий 70 вопросов [3]. Тестирование осуществлялось массово, в добровольном порядке. Были получены ответы 66 человек.

Нами учитывалось, что тестирование с помощью дихотомических тестов позволяет определить не сам ТИМ, а только коммуникативную модель специалиста данной профессии [1,4].

3. Результаты исследования

В результате исследования были получены данные, приведенные в табл. 1 и на рис. 1.

Необходимо отметить интересную закономерность, что из 12 человек, показавших амбивертный результат только по одной из дихотомий, 9 человек показали среднее значение по экстраверсии (**E**)/интроверсии (**I**), а 3 — по логике (**T**)/этике (**F**).

Распределение ответов по базису Юнга приведено в табл. 2 и на рис. 2.

Примерное равенство в психологических предпочтениях логика (**T**)/этика (**F**), на наш взгляд, объясняется тем, что профессия кадровика относится в большей мере к типу «человек-человек», чем к типу «человек — знак»...

Интересен также факт, что единственный представитель, указавший коммуникативную модель ТИМа ИЭИ (INFP), который, по мнению экспертов, к этому ТИМу и относится,

в первый же день почувствовал физическое недомогание и испытывал его на протяжении всего семинара...

Таблица 1. Распределение коммуникативных моделей по ТИМаМ

№	Обозначения ТИМа			Количество	%%
	Соционические	По Бриггс — Майерс	По С. Савченко		
1	ИЛЭ — ▲□	ENTP	Р ↓	0	0
2	СЭИ — ○■	ISFP	Д ▼	0	0
3	ЭСЭ — ■○	ESFJ	К ↑	14	21,2
4	ЛИИ — □▲	INTJ	П ★	0	0
5	ЭИЭ — ■△	ENFJ	Р ↑	4	6,1
6	ЛСИ — □●	ISTJ	Д ★	6	9,1
7	СЛЭ — ●□	ESTP	К ↓	0	0
8	ИЭИ — △■	INFP	П ▼	1	1,5
9	ЛИЭ — ■△	ENTJ	Р ★	2	3
10	ЭСИ — □●	ISFJ	Д ↑	4	6,1
11	СЭЭ — ●□	ESFP	К ▼	1	1,5
12	ИЛИ — △■	INTP	П ↓	0	0
13	ИЭЭ — ▲□	ENFP	Р ▼	0	0
14	СЛИ — ○■	ISTP	Д ↓	0	0
15	ЛСЭ — ■○	ESTJ	К ★	19	28,8
16	ЭИИ — □▲	INFJ	П ↑	1	1,5
Амбивертность по одной дихотомии				12	18,2
Амбивертность по двум дихотомиям				2	3
ИТОГО:				66	100

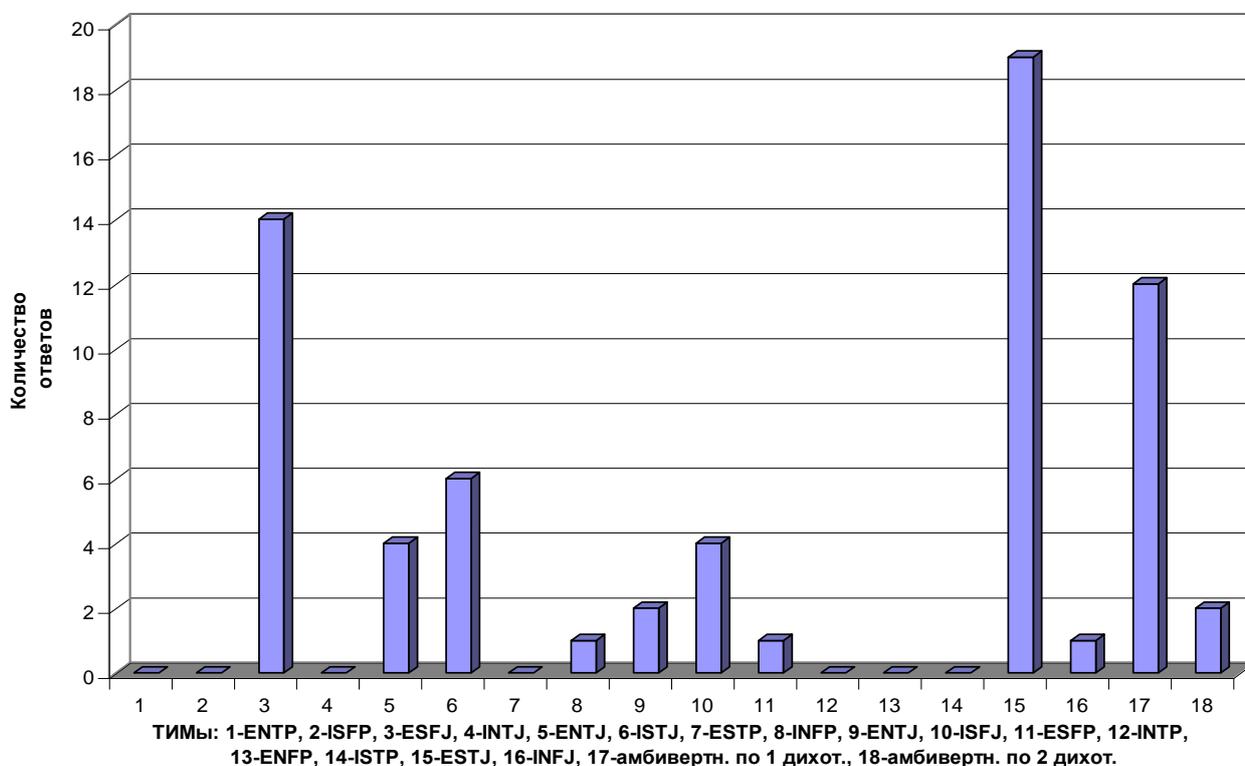


Рис. 1. Распределение коммуникативных моделей по ТИМаМ.

Таблица 2. Распределение ответов по базису Юнга

Экстраверсия - Интроверсия			Сенсорика - Интуиция			Логика - Этика			Рациональность - Иррациональность		
Е	?	И	С	?	Н	Т	?	Ф	Ж	?	Р
41 чел.	11 чел.	14 чел.	58 чел.	0	8 чел.	31 чел.	5 чел.	30 чел.	64 чел.	0	2 чел.
62, 1%	16,7%	21,2%	87,9%	0%	12,1%	47%	7,6%	45,4%	97%	0%	3%

4. Заключение

Полученные в результате эмпирического исследования данные, на наш взгляд, подтверждают предположения С. Е. Кашницкого [2] о том, что на верхних уровнях кадровых служб можно чаще встретить представителей ТИМа ЛСЭ (ESTJ). По крайней мере – на уровне коммуникативных моделей (поскольку экспертная оценка ТИМов не проводилась).

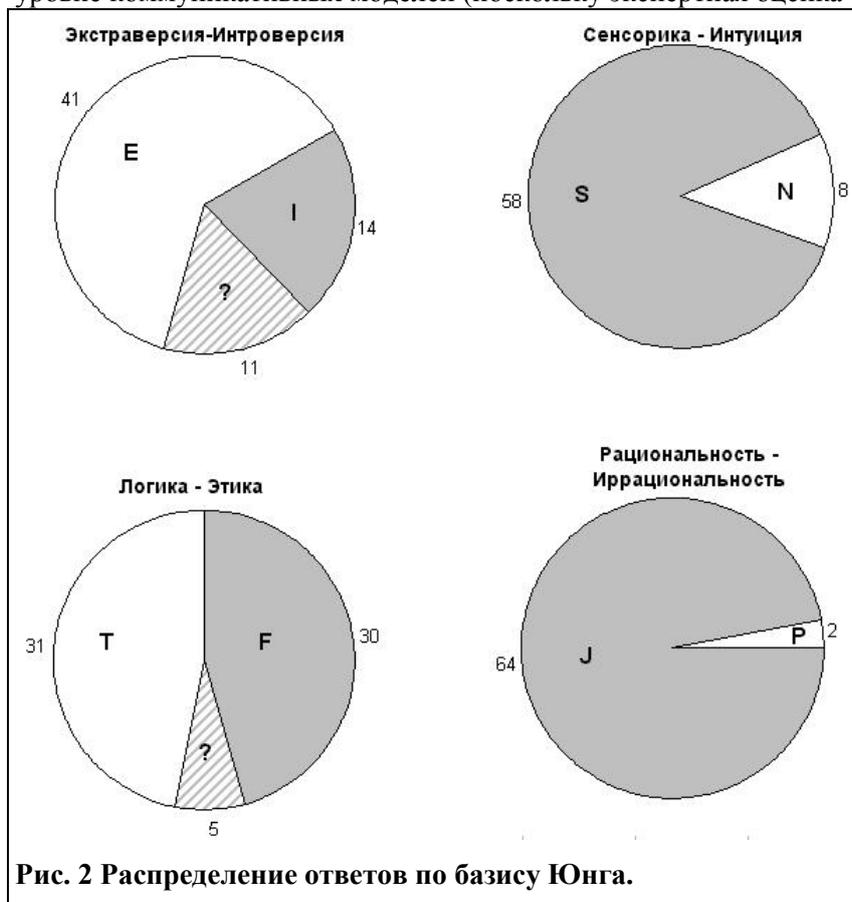


Рис. 2 Распределение ответов по базису Юнга.

Кроме того, высказанное там же предположение о том, что в кадровых службах представители ТИМа ЛИИ (INTJ) – большая редкость, также подтвердилось. Полученные данные, по нашему мнению, ни только не противоречат первой части исследования [1], но и подтверждают высказанную нами тогда же гипотезу о расширении теоретического предположения С. И. Чурюмова [5] по идентификации железнодорожной станции (как МЭИ-комплекса) с типом ЛСЭ (ESTJ) до железнодорожного транспорта в целом.

Л и т е р а т у р а :

1. Гурина В. В., Тихонов А. П. Коммуникативная модель как форма проявления психических состояний. // Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — №5. — С.11–16.
2. Кашницкий С. Е. Кому идти в кадровики. // Служба кадров. — 1997. — №4. — С. 42–46.
3. Овчинников Б. В., Павлов К. В., Владимирова И. М. Ваш психологический тип. — СПб.: Андреев и сыновья, 1994. — 238 с.
4. Тихонов А. П. Дихотомический подход при определении ТИМа: пилотажное исследование некоторых тестовых методик. // Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — №6.
5. Чурюмов С. И. Возможное и невозможное в соционике, или улыбка Чеширского кота (методологические размышления). // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №6. — С.66-71.

Статья поступила в редакцию 11.02.2003 г.