

SOCIONIKA

kā nozīmīgs instruments personāla atlasē un attīstībā

Kaut arī socionika pamazām iekaro stabilu vietu un pat tiek pasniegta atsevišķās augstskolās, tomēr Latvijā būtībā ir tikai divi diplomēti speciālisti socionikā. Viena no tiem ir **AS „Rietumu banka” personāla atlasē un novērtēšanas speciāliste ILZE JAUNSLEINE**. Šajā intervijā Ilze dalās savās zināšanās par to, kas ir socionika un kādas priekšrocības sniedz tās pielietošana personāla atlasē.

Paskaidrojiet, lūdzu, kas ir socionika?

Var teikt, ka socionika ir viens no personāla atlasē un vadības instrumentiem. Kā zināms, darba devējiem svarīgākais ir atrast visatbilstošāko darbinieku vakantajam amatam. Līdz ar to personāla atlasē tiek piemērotas daudz un dažādas metodes. Un socionikas instruments ir tikai viens no esošā metožu kopuma.

Socionika sākotnēji attīstījās, pamatojoties uz Freida un Junga sasniegumiem psiholoģijā. Vēlāk to attīstīja Katerina Brīgsa un Izabella Maīersa Brīgsa (māte un meita), izveidojot *Myers Briggs Type Indicator* (MBTI), ko arī bieži izmanto personālvadībā, un kas ir populārs Amerikā un citās Eiropas un pasaules valstīs. Bet praktiskus pētījumus šajā jomā, kas kļuvuši par pamatu, savulaik veikusi lietuviešu pedagoģe A. Augustinavičūte.

Es zinu, ka socionikas pamatā ir 16 sociotipi, kurus nosaka atkarībā no 4 pretstatu pāriem – tā saucamajām dihotomām. Kādas ir šīs dihotomas un kā tās var raksturot?

Jā, tādas dihotomas ir četras:

1. **Introverts – ekstraverts.** Tas nosaka, kā cilvēks gūst enerģiju. Ekstravertais ir sabiedrisks, enerģiju gūst no apkārtējiem, viņam ir svarīga komunikācija. Savukārt introvertais tiecas pēc klusuma un labi var darboties vienatnē.

2. **Ētisks – loģisks.** Nosaka, kādā veidā mēs pieņemam lēmumus. Cilvēki ar ētisko funkciju lēmumus pieņem vairāk subjektīvi, un loģiskie – vairāk objektīvi. Piemēram, ir vairāki izcili kandidāti, un ir viens ar vidēju sniegumu, bet viņš pašlaik ir bez iztikas līdzekļiem. Ļoti bieži, ja vadītājs ir ētisks, viņš var pieņemt darbā pēdējo kandidātu, jo paliek viņa žēl. Ja vadītājs ir loģisks, viņš tā nerīkosies – biznes ir biznes, un jāpieņem darbā profesionālis.

3. **Sensors – intuitīvs.** Nosaka, kā mēs ievērojam, uzņemam un iegaumējam informāciju. Sensorais ir vairāk reāls, intuitīvs vairāk darbojas ar iztēli. Piemēram, lietve-

ža amatu ir labāk pildīt sensorajam, tāpēc ka viņam nav jāpielieto iztēle, visi pienākumi ir skaidri noteikti, reglamentēti un iepriekš zināmi. Intuitīvajam gribas darba procesā pielietot iztēli, viņam patīk sapņot, kaut ko izdomāt no jauna, radīt.

4. **Racionāls – iracionāls.** Šīs funkcijas nosaka, kā mēs organizējam savu apkārtējo vidi un plānojam laiku. Racionālajam patīk plānot savu laiku – šodien, rīt, nākamnedēļ. Iracionālajam tas nav pa prātam, viņam ir



vieglāk, ja dzīve ir elastīga un mainīga, viņam nepatīk plānot savu dzīvi uz priekšu. Iracionālais viegli uzsver to, ka viņam kāds izjauc plānus, toties racionālajam tas rada stresu un neapmierinātību.

Kā parasti notiek atlases process – atnāk kandidāts un jūs viņu sākat intervēt, kurā brīdī sākat pielietot socioniku?

Praktiski sākums visam ir konkrēts vakantais amats un amata pienākumi, kurus es analizēju. Pamatojoties uz socionikas zināšanām, es izvērtēju, kurām funkcijām (pēc Junga socioniskajiem tipiem) jāpieņem tam darbiniekam, kurš pildīs šo amatu. Un tikai pēc tam notiek intervija.

Kā jūs nosakāt kandidāta atbilstību noteiktam amatam?

Viss sākas ar amata apraksta analīzi, ko es jo īpaši vēlos uzsvērt. Atbilstoši amata aprakstā minētajiem darba pienākumiem izvērtēju kandidāta vēlamo spēcīgo funkciju profilu saskaņā ar socionikas dihotomu skalām un nosaku piemērotākā kandidāta tipu. Šāдай analīzei parasti seko strukturēta intervija, tas nozīmē, ka visi jautājumi ir sagatavoti jau iepriekš. Bet, ja gadās tā, ka pats cilvēks šaubās par savu izvēli, mans uzdevums ir pārliecināties – tad es uzdodu papildu jautājumus un lūdzu pievērsties kādai konkrētai situācijai raksturojumam, lai cilvēks atklātu, kā viņš rīkojas tādā vai citādā situācijā. Tā es nonāku līdz kandidāta sociotipam un novērtēju atbilstību amatam.

Vai bieži rodas šaubas par kandidāta sociotipu?

Ir pierādīts, ka katram cilvēkam vienmēr atbilst tikai viens sociotips, tas ir iedzimts. Bet mēs varam uzvesties neatbilstoši savam tipam, ja apkārtējie – vecāki un sabiedrība – uzspiež mums kādu masku jeb lomu. Ja cilvēks ir introverts, bet apkārtējie uzspiež viņam nepieciešamību būt ekstravertam, tad viņš cenšas tādā būt un pat notic tam, ka ir ekstraverts. Bet iekšēji viņš nejūtas labi. Tāpēc bieži vien intervijas laikā cilvēki atklāj sevi nevis tā, kādi viņi ir, bet kādi viņi gribētu būt.

Vai uzskata, ka tādiem viņiem ir jābūt, jo to no viņiem sagaida?

O, jā! Tā notiek ļoti bieži. Daudzi cilvēki nepazīst paši sevi. Es to jūtu. Reizēm redzu, ka cilvēks apgalvo kaut ko ačgārnu, pretēji savai būtībai, un es viņam pasaku – nē, jūs esat cits – un raksturoju viņu. Tas parasti izsauc izbrīnu – kā jūs zināt, ka es tāds esmu?

Ļoti bieži introvertie cilvēki uzskata sevi par ekstravertajiem, īpaši jaunieši, tāpēc ka šodien to pieprasa sabiedrība – visiem esot jābūt komunikabliem. Bet es no cilvēka atbildēm redzu, ka tā nav.

Laikam īpaši bieži tas notiek šodien, kad ir ļoti pieprasītas pārdošanas prasmes un visi meklē pārdošanas speciālistus. Kāds tips, jūsuprāt, varētu būt vislabākais pārdevējs?

Jāskatās atkarībā no pārdošanas veida. Ir aktīvā pār-

došana un ir individuāla konsultēšana ar pakalpojuma pārdošanu atsevišķam klientam. Pirmajā gadījumā pārdošana ir agresīvāka – ir visu laiku jāzvina, jāmeklē, jābūt uzstājīgam.

Ir jāskatās arī, kāds ir vadītājs un kādam jābūt padotā tipam, lai rastos harmoniskas attiecības. Bet, ja tomēr runāt vispārīgi, tad, piemēram, labs pārdevējs varētu būt „Žukovs”. Viņam ir varas sensorika, tā tad vajag darboties. Darbošanās ir viņa ikdienā, viņš meklē izaicinājumus, un nemītīga klientu meklēšana viņam ir izaicinājums.

Kāpēc cilvēkiem reizēm rodas maldīgs priekšstats par sevi?

Pirmkārt, kā es jau teicu, tā var būt apkārtējo un vecāku ietekmē uzliktā maska, kas liek cilvēkam domāt par sevi citādi. Otrkārt, starp nosauktajiem pretstatu pāriem ir zināms attālums, kas veido gradācijas skalu. Tās galos ir pretstatu pāris (piemēram, introversija/ekstraversija) un pa vidu ir nulle. Tas nozīmē, ka katra īpašība cilvēkā var būt ļoti izteikta (attālināta no nulles) vai arī tā var atrasties ļoti tuvu nullei, un tad tā nav tik izteikta. Tomēr iedzimta ir tikai viena īpašība.

Bet, protams, ikdienā mēs esam spiesti izmantot visas funkcijas, kaut gan dažreiz tā dēļ mēs nejūtamies labi. Tāpēc ir noderīgi zināt savu tipu, tas tikai un vienīgi palīdz.

Jūs pieminējāt, ka ir svarīgs vadītāja un padotā sociotips. Vai jūs izvēlaties kandidātus tā, lai rastos saderība ar vadītāja tipu?

Redziet kā ir – vadītāja tips ne vienmēr ir zināms. Ja ir zināms, tad ir ļoti jauki, un es mēģinu piemērot intervijas rezultātus ne tikai atbilstībā ar amatu, bet arī pēc saderības. Bet, ja vadītāja tips nav zināms, tad es vados tikai pēc atbilstības amatam.

Un, ja var runāt par saderību ar vadītāju, droši vien tāpat var runāt par saderību ar kolēģiem, ar komandu.

Vai ir iespējams veidot komandu, izejot no socionikas principiem?

Man ir sanācis piedalīties vienas nodaļas veidošanā, un es zinu, ka tā vēl joprojām veiksmīgi darbojas. Pēc amata es esmu konsultants, kura mērķis ir tieši palīdzēt veidot grupas, piedāvājot vairākus kandidātus. Gala lēmumu pieņem vadītājs, kurš arī labi pārzina savas nodaļas darba specifiku un nianses.

Bet grupas, protams, var veidot. Un, prognozējot cilvēku mijiedarbību grupā, var izvairīties no iespējamām konfliktu situācijām. Vai arī, piemēram, no atsevišķiem sociotipiem veidojas tā saucamā veselības grupa – cilvēki tajā jūtas tik labi, tik relaksēti, ka tas viņiem traucē strādāt. Tādā grupā ir labi atpūsties, atgūt spēkus, bet darbam tas traucēs.

Tātad socionika palīdz personāla atlasē un attiecību veidošanā. Vai ir vēl citas jomas, kur to pielieto?

Ir socionikas skolas, kas pēta tautas. Tātad aptuveni

var noteikt arī atsevišķas kultūras visticamāko tipu. Ir izskanējuši viedokļi, ka, piemēram, Latvija atbilst „Draizera” tipam, respektīvi, tā ir introverta, raciānāla, ētiska, sensora. Racionalitāte liecina par to, ka mēs gribam zināt, kas mūs sagaida nākotnē, gribam stabilu pamatu. Bet tagad ir ļoti nesaprotams laiks, tāpēc Latvijai iet tik grūti. Taču šis jau ir atsevišķs socionikas novirziens.

Kādi ir aptuvenie jautājumi, kurus var uzdot, lai noskaidrotu cilvēka sociotipu?

Dažus jautājumu piemērus es jums varu minēt. Pieņemsim:

1. **Racionalitāte/iracionalitāte.** Vai jūs jaunu darbu uzsākat, kad esat paveicis iepriekšējo (raciānāls) vai sākat pildīt vienlaicīgi ar pārējiem darbiem (iraciānāls)? Vai jūs labāk strādājat pēc stingra grafika (raciānāls) vai pēc elastīga (iraciānāls)?

2. **Ētika/logika.** Ja kolēģis pret jums izturas vienaldzīgi, jūs pārdzīvosiet (ētisks) vai tas jūs neuztrauc (lōģisks)? Vai jūs parasti brīvi izrādāt emocijas (ētisks) vai paturat tās sevī (lōģisks)?

3. **Sensorika/intuīcija.** Kādam darbam jūs vairāk dodat priekšroku – pārbaudītam, drošam (sensors) vai nepārbaudītam un nesaprotamam (intuītijs)? Ja uzdevumu izpildē jums nekas nav skaidrs, kā jūs rīkosieties – aktīvi ievāksiet informāciju (sensors) vai ļaļaujaties uz savu intuīciju (intuītijs)?

4. **Introversija/ekstraversija.** Ja jums sapulcē būtu jāizsaka priekšlikums, jūs to darītu kā kaut ko pašu par sevi saprotamu (ekstraverts) vai vilcinātos to darīt (introverts)? Vai jūs dodat priekšroku strādāt lielā kolektīvā (ekstraverts) vai mazā (introverts)?

Vai jūs turpmāk mēģināt noskaidrot, kā iet jūsu atlasītajiem kandidātiem?

Jā, es vienmēr mēģinu pajautāt jaunajiem darbiniekiem, kā viņi jūtas jaunā darbavietā. Jautāju arī vadītājam, vai viņš ir apmierināts ar jauno darbinieku. Ir bijuši gadījumi, kad man vai manai vadītājai sūta pateicības vēstules par veiksmīgi atrasto kandidātu. Vai arī ir gadījumi, kad cilvēks kandidē uz noteiktu amatu, bet es redzu, ka viņš labāk jūtīsies citur. Es viņam to pasaku un iesaku citu amatu, un aptuveni pēc pusgada šis cilvēks pienāk un pasaka man paldies. Tā ir atgriezeniskā saite, kas pierāda to, ka manis izvēlētais metožu kopums veiksmīgi strādā.

Kāds tad ir tas metožu kopums, ko jūs parasti izmantojat personāla atlasē?

Pati informatīvā intervija – par darba pieredzi un izglītību, bez tās nevar iztikt. Arī novērtēju kandidāta izskatu, izturēšanos, uzvedību, jo tas arī liecina par viņu. Pielietoju konkrēto kompetenču novērtēšanu – atkarībā no amata tā var būt iniciatīva, atbildība, stresa noturība un citas. Arī izmantoju situāciju modelēšanu – kandidātam jāatbild uz jautājumiem, kā viņš rīkotos noteiktās situācijās. Dodu praktiskos uz-

devumus, valodas testu. Nu, vēl fenotipoloģija – tā ir cilvēka rakstura noteikšana pēc ārējā izskata. Un, protams, socionika.

Cik objektīva ir socionika kā metode?

Par pašu objektivitāti pastāv subjektīvi viedokļi (smejas). Kā reiz teica Niče – „faktu nav, ir tikai interpretācijas”. Diemžēl vēl nav izdomāts neviens tests vai metode, ar kuru varētu sasniegt pilnīgu ticamību. Līdz ar to es gribu teikt, ka, protams, pastāv profesionāls risks, jo es izsaku varbūtību par atbilstību tipam. Bet ticamu varbūtību.

Cik pilnīga un visaptveroša ir metode? Vai ar socionikas palīdzību var, piemēram, noskaidrot, vai cilvēkam patīk uzņemties atbildību, vai tas būs labs vadītājs vai ne?

Papildus socionikai labāk ir pielietot vēl citas metodes, piemēram, izvērtēšanu pēc kompetenču modeļiem. Jā, socionikas speciālisti ir izpētījuši aptuvenos sociotipus, kas var būt labi vadītāji. Tie ir galvenokārt lōģiski sensorie cilvēki. Bet lielāki precizitātei tomēr jāizmanto papildu metodes, jo katram cilvēkam tas ir ļoti individuāli.

Kādi ir uzņēmuma ieguvumi, pielietojot socioniku?

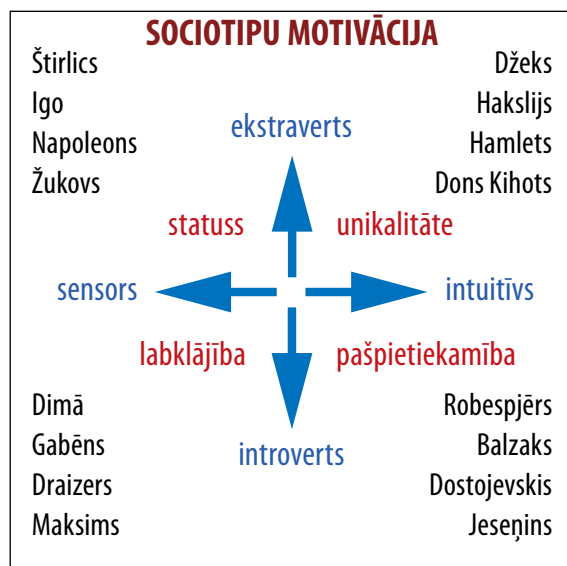
Lielākā daļa metožu dod iespēju novērtēt kandidāta atbilstību amatam. Tas arī viss. Jāsaka, ka ar to vairs nepietiek. Šodien konkurētspējīgi būs tie uzņēmumi, kas ies soli pa priekšu. Un socionikas priekšrocība ir tāda, ka, pielietojot to, ir iespējams noteikt kandidāta atbilstību vakantajam amatam un prognozēt savstarpējās attiecības komandā.

Es joprojām uzskatu, ka visizplatītākā uzņēmumos ir informatīvā intervija, kas sniedz priekšstatu par izglītību, darba pieredzi. Un vadītāji lielākoties intuitīvi izvēlas kandidātus – vienkārši vadoties pēc tā, patīk vai nepatīk. Socionika savukārt ļauj prognozēt, kāds kandidāts būs noteiktā amatā un attiecībās ar vadītāju un kolēģiem. Tas ir abpusējs ieguvums, kas ļauj izvairīties no savstarpējo attiecību risināšanas tā vietā, lai strādātu. Un tas uzņēmumiem ievērojami ļauj samazināt kļūdas varbūtību, pieņemot darbā jaunu cilvēku. Vēl viens ieguvums – socionikas pētnieki ir noskaidrojuši katram tipam vislielāko motivācijas faktoru. Tas var palīdzēt vadītājam sadalīt darbus tā, lai visiem darbiniekiem tie ir saprotami, motivējoši un pa spēkam.

Vai jūs pati izvēlējāties savu nodarbošanos atbilstībā ar savu sociotipu?

Jā. Agrāk es nevarēju saprast, kāpēc es nejutos labi savā iepriekšējā darbā. Tad es uzzināju, kāds ir mans sociotips, un man viss kļuva skaidrs. Atbilstoši tam es izvēlējos darbu ar personālu. Es esmu ekstraverta, man ļoti labi padodas komunicēt ar cilvēkiem. Es varu izturēt 10 intervijas dienā, un mani tas nenogurdina, introvertais tips nogurtu jau pēc trešās intervijas. Jūtos savā vietā un cenšos palīdzēt arī citiem nonākt savā īstajā vietā. OM

Lija Gribaļeva



Motivācijas faktori:

„**Statuss**” – cilvēkam jābūt atpazīstamam uzņēmumā, lai viņam ir skaidrs amata nosaukums. Labprāt stāsta par saviem sasniegumiem, rāda kausus un trofejas.

„**Labklājība**” – nepieciešamība pēc komfortabliem apstākļiem, uzdevumiem jābūt skaidri definētiem, ir svarīga laba darba samaksa.

„**Unikalitāte**” – motivē projekti ar unikalitātes pieskaņu, kaut kas nebijis, izaicinājumi.

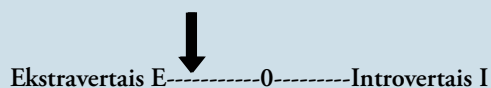
„**Pašpietiekamība**” – darbs, ko šādi cilvēki dara, ir nozīmīgs tieši viņiem, un tam ir jāatbilst viņu ierastajam tempam. Viņi labi iekļaujas darbā ar pašvērtības faktoru. Viņu iekšējā pasaule ir visdārgākais, kas viņiem ir, tās labad viņi tērē savu laiku un enerģiju.

Piemērs – “Personāla lietveža” amata profila analīze.

Amata profila analīzē tiek izmantotas dihotomas jeb funkciju pāri:

1. **Ekstravertais (E) – Introvertais (I)** nosaka, kas ir mūsu enerģijas avots.
2. **Sensorais (S) – Intuitīvais (N)** nosaka, kādā veidā mēs ievērojam un iegaumējam informāciju.
3. **Loģiskais (*Thinking*) (T) – Ētiskais (*Feeling*) (F)** nosaka, kādā veidā pieņemam lēmumus.
4. **Racionālais (*Judging*) (J) – Iracionālais (*Perceiving*) (P)** nosaka, kā mēs organizējam savu apkārtni.

Ja katru dihotomu iztēlojas kā skalu ar pretējiem elementiem (tādas ir četras), tad ikvienam cilvēkam būs noteikta atrašanās vieta (pozīcija) uz katras.



Neviena pozīcija nav ne labāka, ne sliktāka. Tās atšķiras ar to, kādas funkcijas pazīmes cilvēkam dominē, jeb piemīt vairāk, kādas mazāk. Katram cilvēkam **iedzimta ir tikai viena** no divām dihotomas iezīmēm, taču ikdienas saskarsmē cilvēks izmanto arī pretējo. Tikai tas viņam ir sarežģītāk, jo prasa piepūli un rada neērtības.

Piemēram, ja ir jāatrod kandidāts amatam „Personāla lietvedis”, sāk ar amata pienākumu analīzi.

Pieņemsim, ka šī amata galvenie pienākumi ir:

- sagatavot darbinieku darba līgumu projektus, vienošanās pie darba līgumiem;
- sagatavot rīkojumu projektus par darbinieku pieņemšanu darbā, nosūtīšanu uz semināriem vai kursiem, komandējumos, atvaļinājuma piešķiršanu, prēmiju un pabalstu piešķiršanu, darba attiecību izbeigšanu;
- sagatavot izziņas pēc darbinieku pieprasījuma;
- reģistrēt līgumus un rīkojumus uzskaites žurnālos;
- noformēt personas lietas;
- laikus ievadīt personālsastāva datus uzskaites prog-

rammā;

- arhivēt dokumentus atbilstoši lietas nomenklatūrai.

Iepazīstoties ar dotā amata pamatuzdevumiem, var secināt, ka visi definētie ikdienas uzdevumi ir saistīti ar dokumentu sagatavošanu un apstrādi. Tas liecina, ka komunikācijas prasmes šajā amatā nav tik būtiska kompetence. Tāpēc no socionikas pirmās dihotomas – ekstraversija vai introversija – labāk būtu meklēt sociotipu ar **introversiju**, jo ekstravertais cilvēks ir sabiedriskais, enerģiju gūst no apkārtējiem, un viņam ir svarīga komunikācija, bet introverts savukārt vairāk tiecas pēc klusuma un labāk spēj darboties vienatnē.

Otrā socionikas dihotoma – **sensors** vai **intuitīvs** – nav šim amatam ar tik lielu nozīmi kā pirmā dihotoma. No amata pienākumiem var secināt, ka darba uzdevumi praksē ir jau pārbaudīti, neviena uzdevuma izpildes metode nav jāizdomā no jauna, tāpēc šajā gadījumā praktiskās iemaņas ir svarīgākas nekā nepieciešamība pēc iztēles izmantošanas darba procesā. Tas nozīmē, ka **sensorikas** nepieciešamība šajā amatā tomēr dominēs un būs nepieciešama vairāk nekā intuīcija, jo sociotips ar dominējošu sensoro funkciju vairāk īsteno, nevis izdomās. Sociotipam ar spēcīgāku intuīcijas funkciju ir svarīgi gūt prieku no paša izdomātām idejām.

Trešajai socionikas dihotomai, ētikai – loģikai, nav nozīmes konkrētā amata kandidāta izvēlē. Sociotips gan ar izteiktu ētisko, gan loģisko funkciju var vienādi labi veikt šos amata pienākumus, jo dotajā amatā ikdienā nav jāpieņem svarīgi lēmumi. Tieši lēmumu pieņemšanas procesā atšķiras šīs dihotomas sociotipu informācijas uztveres, pārstrādes un domāšanas veids.

Izpētot amata „personāla lietvedis” uzdevumus, var secināt, ka darba pienākumi ir visnotaļ monotoni un vienvēidīgi, tiek pildītas vienas un tās pašas funkcijas, līdz ar to socionikas ceturtajai dihotomai praksē **racionāls** vai **iracionāls** – ir būtiska nozīme. Tā kā darba uzdevumi ir skaidri definēti, tiek pildīti pēc noteiktām procedūrām un darbs ir sistematizēts, tad šādas ama-

ta funkcijas vieglāk būs pildīt sociotipam ar funkciju – **racionalitāte**. Tas izskaidrojams ar to, ka sociotipiem ar iracionalitāti ir grūtāk pakļauties stingrai kārtībai – skaidriem noteikumiem un organizētībai, viņiem ir svarīgi, lai ikdiena būtu vairāk elastīga un mainīga, nevis secīga.

Izanalizējot visas socionikas dihotomu funkcijas šim amatam, secinu, ka vēlamajam kandidātam jāpiemīt šādām psihe funkcijām: introversijai, sensorikai un racio-

nalitātei. Tādā veidā neviļus var nonākt pie vispiemērotākiem kandidātu sociotipiem (IMT) šim amatam.

Pēc tabulas tie ir ISFJ („Draizers”) un ISTJ („Maksims”). Ņemot vērā, ka otrā dihotoma nebija noteicošā, izvērtējot šo amatu, tad vēl kā iespējamus sociotipus šim amatam var minēt INFJ („Dostojevski”) un INTJ („Robespjēru”).

Intervijas laikā ar jautājumu palīdzību, ar novērojumiem, ar semantikas palīdzību var noskaidrot kandidāta IMT.

Piemērs – Klientu apkalpošanas speciālists

Kā mainās klientu apkalpošanas darbiniekam piemērotais sociotips, ja tiek mainīti amata uzdevumi? Piemēram, ja līdz šim klientu apkalpošanas speciālista uzdevumi vairāk līdzinājās pārdevēja uzdevumiem – mēneša laikā pārdot tik un tik dekodērus, īpaši neizdīļinoties klientu vēlmēs, bet tagad mainās uzņēmuma politika un klientu apkalpošanas speciālistam ir nevis par katru cenu jāizpilda plāns, bet gan jāizzina klients, klienta patiesās vajadzības un jāpiedāvā visatbilstošākais risinājums. Jaunajos uzdevumos ietilpst arī pēcpakalpojuma komunikācija, saglabājot personisku kontaktu ar saviem iepriekšējiem klientiem.



Iepazīstoties ar dotā amata iepriekšējiem un esošiem uzdevumiem, var secināt, ka **iepriekš** speciālistiem bija jānodarbojas ar aktīvo pārdošanu (zvanot vai ejot pie klienta). Tas nozīmē, ka komunikācijas prasme šajā amatā bija ļoti būtiska kompetence. Tātad svarīga funkcija – **ekstraversija**, jo ekstraverts cilvēks ir sabiedriska un viņam ir svarīga komunikācija.

Otrā socionikas dihotoma – sensors vai intuitīvs. Vēlams, lai kandidāts būtu kāds **sensorais** sociotips (it sevišķi ar ekstravertās gribas sensorikas dominanti pirmajos psihe kanālos), tad viņš piešķirs vairāk rošības, darbošanās un virzīšanos uz mērķi (pildot plānu), jo iztēle nav tik būtiski jāpielieto šajā pārdošanas procesā.

Trešajai socionikas dihotomai, ētikai – loģikai, nav tik liela nozīme konkrētā amata kandidāta izvēlē. Sociotips gan ar ētiku, gan ar **loģiku** var vienādi labi veikt šos amata pienākumus, jo dotajā amatā ikdienā nav jāpieņem svarīgi lēmumi. Bet tomēr ir jāņem vērā šāds fakts: jo sarežģītāks un tehniskāks produkts, jo labāks

klientu apkalpošanas speciālists būs kandidāts ar loģisko funkciju (šajā gadījumā ekstraverto darbības loģiku). Tas nozīmē, ka kandidāts ar loģisko funkciju varēs argumentētāk pastāstīt klientam par produkta niansēm, jo viņš labāk spēj izprast mehānismus.

Tā kā jāmeklē jauni klienti un ikdiena varētu būt vairāk mainīga nekā secīga, tad šajā amatā labāk būtu sociotips ar funkciju **iracionalitāte**.

Izanalizējot visas socionikas dihotomas funkcijas šim amatam, secinām, ka vēlamajam kandidātam jāpiemīt šādām psihe funkcijām: ekstraversijai, sensorikai un iracionalitātei. Tādā veidā neviļus var nonākt pie vispiemērotākiem kandidātu sociotipiem (IMT) šim amatam: „Napoleons” un „Žukovs”.

Savukārt, iepazīstoties ar jaunajiem uzdevumiem, var secināt, ka darba veikšanai vairāk būs nepieciešama pacietība (introversija) un spējas iedziļināties klientu vajadzībās, kandidāts ar empātijas prasmēm (ētiku), tātad sociotips ar **introversiju** un **ētiku**. Kandidāts ar introverto attiecību ētiku labi izjūt attiecības starp cilvēkiem, saprot viņu vēlmēs, intereses, māk veidot draudzīgas attiecības, zina, kas darāms, lai tās saglabātu, māk veidot labus darījuma kontaktus, diplomātisks, ir pacietīgs un iecietīgs.

Analizējot otro dihotomu, sensorikas un intuitijas funkcijas, ir jāņem vērā, kas pārdošanas procesā ir vairāk nepieciešams. Klientu apkalpošanas speciālists ar intuitīvo funkciju vairāk spēs izanalizēt klientu vajadzības, pielietojot savu iztēli, bet sensorais spēs labāk prezentēt produktu (“iesaiņot produktu” jeb “neizskatīgo” padarīt par skaistu). Tā kā intuitīvais sociotips lietas uztver kopumā, tad sīkās pēcpārdošanas detaļas šiem tiptiem var piemirsties.

Tā kā ikdiena pēc jauniem pienākumiem ir palikusi vairāk secīgāka, monotona, jāuztur vēl komunikācija ar tiem pašiem klientiem, tad labāk to darīs sociotips ar **racionalitātes** funkciju.

Līdz ar to vispiemērotākais kandidāta sociotips (IMT) jaunajiem pienākumiem būtu ar funkcijām: introversiju, ētiku, sensoriku un racionalitāti („Draizers”).

Kā otru kandidāta sociotipa variantu var skatīt ar funkcijām: ekstraversija, ētika, sensorika un racionalitāte („Igo”). Kā jau iepriekš minēju, tad ekstravertie sociotipi ir sabiedriski un viņiem ir svarīga komunikācija. Kā iespējamo problēmu, pildot darba pienākumus, šim sociotipam varētu sagādāt ilgstoša iedziļināšanās klientu vajadzībās.

SOCIOTIPU TABULA

				Tipu nosaukums
INTRAVERTI	IRACIONĀLIE	Ētika	Intuīcija	INFP JESEŅINS
			Sensorika	ISFP DIMĀ (tēvs)
		Loģika	Intuīcija	INTP BALZAKS
			Sensorika	ISTP GABĒNS
	RACIONĀLIE	Ētika	Intuīcija	INFJ DOSTOJEVSKIS
			Sensorika	ISFJ DRAIZERS
		Loģika	Intuīcija	INTJ ROBESPJĒRS
			Sensorika	ISTJ MAKSIMS
EKSTRAVERTI	IRACIONĀLIE	Ētika	Intuīcija	ENFP HAKSLIJS
			Sensorika	ESFP NAPOLEONS
		Loģika	Intuīcija	ENTP DONS KIHOTS
			Sensorika	ESTP ŽUKOVŠ
	RACIONĀLIE	Ētika	Intuīcija	ENFJ HAMLETS
			Sensorika	ESFJ IGO (VIKTORS)
		Loģika	Intuīcija	ENTJ DŽEKS
			Sensorika	ESTJ ŠTIRLICS
Funkcijas				A. Augustinavičjutes pseidonīmi

Avots: V.L. Miķelsone „Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi”

Īsie sociotipu raksturojumi

Šie populāro cilvēku uzvārdi un vārdi ir sociotipikas pamatlicējas Aušras Augustinavičjutes (lietuviete) pieņemti, ar domu, lai sociotipu vieglāk varētu pielietot sabiedrībā. Tad sabiedrībā radīšies jaunas iesaukas (tūlīgs kā Balzaks, skrien kā viesuļvējš Napoleons utt.). Vēl tiek piedāvāts pseidonīms pēc sociālās lomas sabiedrībā, kurš ir pieņemts pēc cilvēka izpausmes. Piemēram, Balzaks vispirms visu pakrītīzē, tikai tad notic vai pieņem jaunu informāciju – tāpat kritiķis.

Šajā aprakstā ietvertas tikai trīs svarīgākās viena sociotipa iezīmes. Ja apraksts der vismaz 75%, tad var domāt, ka atrasts ir jūšējais, tagad jāizlasa garāks apraksts www.socionikaskola.lv vai L.V. Miķelsones grāmatā „Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi”.

Jeseņins INFP – lirīķis

1. Galvenā dzīves vērtība – manas iztēles radītie krāšņie dārzī. Ar to palīdzību var iekļūt pagātnē un nākotnē, izjust apkārtējo pasauli tās pilnīgumā, uztvert notiekošo dinamiku un pēc tam emocionāli iedvesmot cilvēkus nepieciešamajai rīcībai.

2. Man negribas dzīvot sliktāk kā citi, taču pats neesmu spējīgs būt praktisks, man grūti atcerēties, kur esmu iztērējis naudu un kur tā palikusi.

3. Darbs man var būt efektīvs tikai tad, ja tas ir radošs un man ir atbilstošs noskaņojums. Man ir grūti veikt ikdienas darbus, it īpaši – risināt sadzīves problēmas.

Dimā ISFP – starpnieks

1. Galvenais dzīvē – harmonija, komforts un iespēja izjust baudu; tas jāatgādina visiem apkārtējiem un jāauzina arī viņi piedalīties kopīgā izklaidē, lai varētu priecāties pats un dalīties šajā priekā ar citiem.

2. Neredzamās pasaules, mistika, karmas likumi, dvēseļu pārceļošana varbūt arī eksistē, bet kāpēc mums par to domāt? Labāk vispirms nodarboties ar laicīgām problēmām.

3. Mani ne sevišķi interesē uzdevumi, kas saistīti ar rūpnīcu celtniecību, ražošanas procesiem, tehnoloģijas problēmām utt., kaut arī atzīstu, ka tas viss ir nepieciešams.

Balzaks INTP – kritiķis

1. Pasaule ir bezgalīga, mainīga, daudzpusīga, tās stāvoklis nemitīgi mainās un cilvēka mērķis – atrast savu vietu bezgalīgajā notikumu ritējumā – kļūt par tā posmu. Strādāt ir vērts tikai tad, kad atrasts optimālais spēka pielikšanas punkts.

2. Sadzīves problēmas mani maz uztrauc, bet, tā kā bez to risināšanas tik un tā nevar iztikēt, es mierīgi varu precīzi izpildīt to, kas no manis tiek prasīts, lai tikai mazāk par to būtu jādomā.

3. Pārlietu vētrainas emocijas ne pie kā laba nenoved, vienīgi traucē vēsu prātu novērtēt situāciju.

Gabēns ISTP – meistars

1. Pasaulē visam jābūt harmoniskam, proporcionālam, jāatrodas līdzsvarā, un pats drošākais ceļš uz šo mērķi – ražot estētiski skaistu, kvalitatīvu produkciju.

2. Es neatzīstu neko slepenu un noslēpumainu, kaut ko tādu, ko nevar ieraudzīt, aptaustīt, par kā eksistenci nevaru būt pārliecināts.

3. Savas jūtas necenšos afišēt, visbiežāk es izskatos pēc mierīga un līdzsvarota cilvēka. Tomēr dažkārt, kaut arī ļoti reti, es varu pazaudēt kontroli pār sevi un «uzsprāgt».

Dostojevskis INFJ – humānists

1. Normālas dzīves nosacījumi – cilvēcisko attiecību harmonija, ētikas, morāles un tikumības normu ievērošana, saudzīga tradīciju glabāšana, tāpēc ir nepieciešams nodarboties ar tikumisko pilnveidošanu, audzināt un attīstīt garīgumu, meklēt cilvēkos patiesās vērtības.

2. Man ne vienmēr izdodas loģiski pārdomāt un organizēt savu darbu, pārvērst visus tā elementus sistēmā, tāpēc es tērēju nepamatoti daudz spēka tur, kur citiem tas izdodas daudz vienkāršāk.

3. Vislielākais grēks, manuprāt, ir vardarbība pret personību. Neviens nav tiesību izkroties ar cilvēku.

Draizers ISFJ – sargātājs

1. Normāla dzīve nozīmē uzturēt harmoniskas attiecības starp cilvēkiem, ievērot ētikas, morāles un tikumības normas, rūpīgi glabāt tradīcijas un likt lietā gribasspēku, lai saglabātu un uzturētu šo vērtību sistēmu.

2. Cenšos strādāt iespējami vairāk, bet, tā kā ne katreiz man izdodas sadalīt spēkus, mans darbs ne vienmēr ir efektīvs, un es dažkārt pārpūlos.

3. Man nepatīk sapņot, fantazēt par to, kas tik un tā nevar piepildīties. Labāk zīle rokā nekā mednis kokā.

Robespjērs INTJ – analītiķis

1. Visa notiekošā pamatā ir noteiktas likumsakarības, kas jāatklāj, un tāpēc nepieciešams pamatīgi iedziļināties parādību un procesu būtībā.

2. Man dažkārt ir grūti saprast cilvēku rīcības motīvus, viņu attieksmi pret mani, tāpēc es cenšos izturēties pietiekami korekti, lai nenonāktu neveiklā situācijā.

3. Mani vienmēr uztrauc jebkāds spēka paņēmieni, spiedienu. Ikvienam cilvēkam loģiski var pierādīt tās vai citas darbības nepieciešamību. Ja loģikas tajā nav, tātad šī darbība arī nav jāveic.

Maksims ISTJ – inspektors

1. Dzīve ir jāpakļauj noteiktai sistēmai – kā materiālajā pasaulē, tā arī cilvēku attiecību jomā. Ja šī sistēma tiek bojāta, tās atjaunošanai, pilnveidošanai un saglabāšanai jāpielieto spēka paņēmieni.

2. Plašā sabiedrībā ir lietderīgi turēties pie uzvedības ētiskajām normām, bet ar tuviniekiem – atbilstoši tiem noteikumiem, par kuriem esam vienojušies un kuri ikvienam jāpilda.

3. Es ne sevišķi ticu tam, kas izskatās pārāk neordinārs, krietni atšķiras no vispārpieņemtām normām un nav ilgstoši pārbaudīts praksē.

Hakslis ENFP – padomdevējs

1. Visinteresantākais un aizraujošākais – ieraudzīt potenciālās iespējas un perspektīvos attīstības virzienus kā sabiedrībā, tā arī ražošanā, un organizēt cilvēkus tā, lai šīs iespējas tiktu īstenotas.

2. Nedrīkst ļaut sev «kāpt uz galvas». Ja kāds mēģina uz mani izdarīt spiedienu, es nekavējoties turēšos pretī, kaut arī pats necenšos uzbrukt.

3. Manuprāt, tādi jēdzieni kā «plāns», «reglaments», «režīms», «normatīvi», «hierarhija» ierobežo brīvību un radošo garu, tāpēc es visiem spēkiem cenšos izvairīties no visa, kas ar to saistīts.

Napoleons ESNP – politikis

1. Katrs cilvēks vēlas paplašināt savas ietekmes sfēru, tiecas pēc varas un slavas, un, lai šos mērķus īstenotu, nepieciešams iemācīties vadīt cilvēkus, manipulējot ar viņu vājībām, kā arī izvairīties no stiprajiem, lai nekad netiktu uzvarēts.

2. Nodoties fantāzijām un sapņiem, kas nekad nepiepildīsies, ir tukša laika un spēku tērēšana. Dzīve pakļaujas tam, kas rīkojas, nevis līdinās mākoņos.

3. Jebkāda loģiska sistēma, viss tas, kas skaitās «objektīva likumsakarība», man šķiet ļoti garlaicīgs, tāpēc dažkārt es rīkojos pretēji loģikai, bet pat šajos gadījumos cenšos gūt panākumus.

Dons Kihots ENTP – izgudrotājs

1. Pasaule ir dažādu mīklu pilna, un visas tās sevi slēpj neparastas iespējas. Ja šīs mīklas varētu atminēt un iespējas iemiesot dzīvē, tas varētu palīdzēt radīt principiāli jaunas loģiskas koncepcijas.

2. Kad runa ir par maniem principiem, varu būt stingrs un nesatricināms. Taču šie principi nekad nav saistīti ar materiāliem labumiem.

3. Saskarsmē ar cilvēkiem man ļoti svarīgi ir morālie kritēriji, daudzi tos uzskata par pārāk augstiem. Taču diemžēl es ne vienmēr varu uztvert nianses, kad runa ir par cilvēku savstarpējām attiecībām vai viņu attieksmi pret mani.

Žukovs ESTP – maršals

1. Pasaulē valda spēks, un mūsu uzdevums – pareizi aprēķināt spēku līdzsvaru un organizēt pareizu šī spēka realizācijas virzienu – tikai tā var uzvarēt.

2. Man ir grūti iedziļināties un izprast, kur atrodas tās slepenās atsperes, kas virza cilvēkus un notikumus, daudz drošāk ir paredzēt to rīcību, vadoties pēc konkrētiem faktiem.

3. Nevienam nav lemts zināt, ko es reizēm pārdzīvoju savā dvēselē. Uzskatu, ka nedrīkst pajauties vājumam un vēl jo vairāk – to demonstrēt.

Hamlets ENFJ – aktieris

1. Dzīve ir jēgpilna, ja emocijas spīgā, pārdzīvojumi ir dramatiski un ir jāuzmin tā ideja, kas ierosinās ļaužu iztēli un pareizi sakārtos viņu izjūtas.

2. Monotons ikdienas darbs, kurā nav fantāzijas, man neder. Sīku, rūpīgu darbu tomēr man patīk labāk veikt, nekā strādāt ar «lieliem blokiem».

3. Man nav interesanti un, iespējams, ka tāpēc arī ir grūti nodarboties ar sadzīves lietām, kaut arī esmu ļoti jutīgs pret komfortu un tīrību.

Igo ESFJ – entuziasts

1. Galvenais, kas cilvēkus virza visās viņu izpausmēs, ir emocijas. Pati lielākā vērtība – pozitīvas emocijas, un mūsu uzdevums ir vairojot cilvēkiem šai dzīvē prieku un ērtības, vairoties no visa nepatīkamā.

2. Man ne vienmēr izdodas aukstasinīgi, loģiski, pārdomāti sadalīt savus spēkus. Gadās, ka es sevi izdzenu, strādāju pārāk daudz, bet ne sevišķi efektīvi.

3. Aptvert visu notikumu gaitu, ieraudzīt rezultātu man dažkārt ir pagrūti, tāpēc es cenšos neatrauties no konkrētās ikdienas realitātes.

Džeks ENTJ – uzņēmējs

1. Galvenais, bez kā cilvēka dzīve nav iedomājama, ir saprātīgi virzīts darbs, un, lai iegūtu labus rezultātus, vajag rīkoties efektīvi, varbūt pat riskējot, maksimāli izmantojot katru minūti.

2. Man jāpiespiež sevi nodarboties ar ierastajiem saimnieciskajiem darbiem – mājas uzkopšanu, veļas mazgāšanu, bet es ļoti priecātos, ja šos pienākumus no maniem pleciem ņemtu kāds cits.

3. Saskarsmē ar citiem cilvēkiem dodu priekšroku vienkāršam, draudzīgam attiecību stilam, man patīk spēle, viegli atrodo kopīgu valodu ar bērniem.

Štirlics ESTJ – administrators

1. Galvenais, bez kā nav iedomājama cilvēka dzīve, ir saprātīgi virzīts darbs, un organizēt to vajag tā, lai strādāt būtu ērti un par šo darbu varētu saņemt pelnītu atalgojumu.

2. Par vispieņemamāko saskarsmes stilu es uzskatu savaldību un korektumu, kaut arī ne vienmēr izdodas pie tā pieturēties – dažkārt es «uzsprāgstu».

3. Neesmu riskantu pasākumu piekritējs. Man gribas jau iepriekš zināt, kas var notikt pēc dienas, nedēļas, mēneša, un, ja situācija nav prognozējama, es stipri nervozēju.

Klasiskā socioniskā saderība, ņemot vērā funkciju izvietojumu sakaru kanālos

Katra jauna darbinieka ienākšana kolektīvā ietekmē grupas psiholoģisko mikroklimatu – pārējos darbiniekus un komandu kopumā. Tas nozīmē, ka ir ne tikai svarīgi atrast atbilstošu kandidātu vakantā amata «profilam», bet

arī saderīgu esošās darba grupas komandas biedriem.

Piemērs: Ne vienmēr kandidāts, kurš ir atbilstošs un labs vadītājam, ir saderīgs pārējiem grupas darbiniekiem. Piemēram, ja vadītājs ir ISTJ („Maksims”) un padotie ir ESFJ („Igo”) un INFP („Jesepins”), tad pēc starptipu attiecību tabulas (sk.tab.) var redzēt, ka „Maksimam” ar

„Igo” veidojas pusduālas attiecības (+10), „Maksimam” ar „Jeseņinu” ir aktivizācijas attiecības (+14). Tātad kopumā abiem darbiniekiem ar vadītāju ir ļoti labas, komfortablas attiecības, kurās iespējama laba sastrādāšanās. Bet „Igo” ar „Jeseņinu” ir revīzijas attiecības (-16). Tas nozīmē, ka šie darbinieki nespēs savstarpēji sastrādāties, bet gan vairāk risinās savstarpējās attiecību problēmas darbā, nekā strādās. „Jeseņins” pieprasīs paskaidrojumus no „Igo”, bet „Igo” visu laiku atskaitīsies „Jeseņinam”, kuram visu laiku liksies, ka „Igo” kaut ko dara nepareizi. Šāda komanda, ja tā ir izveidojusies, nedrīkst strādāt pie viena uzdevuma vai projekta – viņi nekad nevarēs kaut ko sadalīt savā starpā. Un vadītājs var būt neizpratnē, kāpēc abi padotie savstarpēji nesaprotas, jo pašam vadītājam šie abi darbinieki liekas atbilstoši, patīkami saskarsmē un citādi sastrādāties spējīgi darbinieki.

Klasiskā socioniskā saderība, ņemot vērā funkciju izvietojumu sakaru kanālos, ir izteiktas ballēs. +16 –

vislabākās attiecības, -16 – vissmagākās attiecības. Visas pārējās attiecības, kuras atrodas skalas iekšienē, izvietotas pēc principa – jo vairāk tipi viens otram spējīgi dot atbalstu, jo lielāks ballu skaits ar plus zīmi. Un otrādi, jo mazāk tipi viens otram var sniegt atbalstu, jo mazākas cerības paliek, ka kolēģis ar savu runas un attieksmes veidu nomierinās mūsu vajās funkcijas, jo augstāks ballu skaits ar mīnusa zīmi.

Šī ir vispārīga tipu attiecību komforta skala. Autore J. Filatova ir izstrādājusi arī detalizētāku attiecību komforta skalu ballēs, kas atsevišķiem sociotipiem ir atšķirīgi komfortablas. Piemēram, pilnīgi pretējiem pāriem, kas kopumā ir 8, katrā pāri komfortu izjūt citādāk (Napoleons ar Dimā sajūt (+)16 balles, bet Hakslijs ar Jeseņinu (-)13 balles.

Un vēl. Darbā katras attiecības izpaužas citādāk, nekā kopēju saimniecību vedot (ģimenē). Ir gadījumi, kur konflikta attiecībās - K - var sastrādāties, bet vienā ģimenē dzīvesbiedri jau otrā gadā pēc kopdzīves uzsākšanas sāks nopietni slimot. OM

D	A	p.d	M	S	d	š.v	V	P	s.e	pp	r.a	K	R
16	14	10	10	7	7	5	0	-5	-7	-10	-12	-14	-16

STARPTIPU ATTIECĪBU TABULA

Viņš Es	Dons Kihots	Dimā	Igo	Robespjērs	Hamlets	Maksims	Žukovs	Jeseņins	Napoleons	Balzaks	Džeks	Draizers	Štirlics	Dostojevskis	Hakslijs	Gabēns
Dons Kihots	V	D	A	S	U	R	d	M	s.e	pp	š.v	K	P	R	r.a	p.d
Dimā	D	V	S	A	R	U	M	d	pp	s.e	K	š.v	R	P	p.d	r.a
Igo	A	S	V	D	r.a	p.d	P	R	š.v	K	s.e	pp	d	M	U	r
Robespjērs	S	A	D	V	p.d	r.a	R	P	K	š.v	pp	s.e	M	d	r	U
Hamlets	P	R	r.a	p.d	V	D	A	S	U	r	d	M	s.e	pp	š.v	K
Maksims	R	P	p.d	r.a	D	V	S	A	r	U	M	d	pp	s.e	K	š.v
Žukovs	d	M	U	r	A	S	V	D	r.a	p.d	P	R	š.v	K	s.e	pp
Jeseņins	M	d	r	U	S	A	D	V	p.d	r.a	R	P	K	š.v	pp	s.e
Napoleons	s.e	pp	š.v	K	P	R	r.a	p.d	V	D	A	S	U	r	d	M
Balzaks	pp	s.e	K	š.v	R	P	p.d	r.a	D	V	S	A	r	U	M	d
Džeks	š.v	K	s.e	pp	D	M	U	r	A	S	V	D	r.a	p.d	P	R
Draizers	K	š.v	pp	s.e	M	D	r	U	S	A	D	V	p.d	r.a	R	P
Štirlics	U	R	d	M	s.e	pp	š.v	K	P	R	r.a	p.d	V	D	A	S
Dostojevskis	r	U	M	d	pp	s.e	K	š.v	R	P	p.d	r.a	D	V	S	A
Hakslijs	r.a	p.d	P	R	š.v	K	s.e	pp	d	M	U	r	A	S	V	D
Gabēns	p.d	r.a	R	P	K	š.v	pp	s.e	M	d	r	U	S	A	D	V

D – duāls pilnīgs papildinājums ++++
V – vienāds.+
A – aktivizācija ++++
S – spogulis +

p.d. – pusduāls ++
r.a. – radnieciskais –
d – darba attiecības +
M – mirāža ++

pp – pilnīgi pretēji
K – konflikts ---
R – revizors ---
r – revizējama ---

P – pārraidītājs --
U – uztvērējs --
š.v – šķietami vienāds –
s.e – superego –

Avots: V.L. Mikelsone „Nepārveido sevi, tikai uzzini, kas esi”