

Эннеаграмма как инструмент работы с персоналом

Часть I

Крупнейшие мировые компании (General Motors, Toyota, Procter&Gamble, Sony и др.) в качестве инструмента подбора и найма персонала, тим-билдинга, работы со своими наиболее высокооплачиваемыми сотрудниками используют Эннеаграмму. Эта психологическая теория, созданная боливийским психологом Оскаром Ичазо и известным психиатром Клаудио Наранхо, изучает не то, чем человек является или кажется, но то, чем он способен стать. С помощью Эннеаграммы и ее закономерностей можно не только легко понять и предсказать, как поведем себя в той или иной ситуации мы и окружающие, но и посмотреть на себя со стороны и реально изменить свои бесполезные, а иногда и вредные привычки.

Марина КАЛДИНА,
юрист с более
чем 20-летним
практическим опытом,
сертифицированный
медиатор,
сертифицированный
тренер по Эннеаграмме
(Институт Эннеаграммы,
США); г. Москва.



Согласно Эннеаграмме, личность есть результат приспособления человека к окружающей действительности и его стремления защититься от полученных в детстве травм. У каждого человека свое уязвимое место и, соответственно, своя стратегия защиты. Мы далеко не всегда понимаем, что наше поведение диктуется этой стратегией, поэтому ее можно назвать нашей скрытой, часто подсознательной, мотивацией. С учетом этого, согласно Эннеаграмме, каждый человек относится к одному явно доминирующему в нем типу личности, который зависит от скрытой (подсознательной) мотивации, присущей данному конкретному типу. В этом смысле систему Эннеаграммы можно назвать типологией

личности. Но Эннеаграмма существенным образом отличается от остальных типологий и одной лишь типологией не ограничивается.

Во-первых, для Эннеаграммы человек — это не только то, что он знает как свою личность. Проблема в том, что, развивая личность, мы обычно идентифицируем себя только с ней и забываем обо всем остальном. Эннеаграмма показывает нам способ увидеть это «остальное».

Во-вторых, помимо горизонтального измерения, то есть кроме самих типов личности, в системе Эннеаграммы существует и вертикальное: так называемые уровни развития, или уровни психологического развития, психологической зрелости. Соответственно, вертикальное измерение — это внутренняя вертикальная организация каждого типа. Два человека, относящиеся к одному типу личности, могут казаться совершенно разными. Это, как объясняет система, зависит от уровня развития, на котором находится каждый.

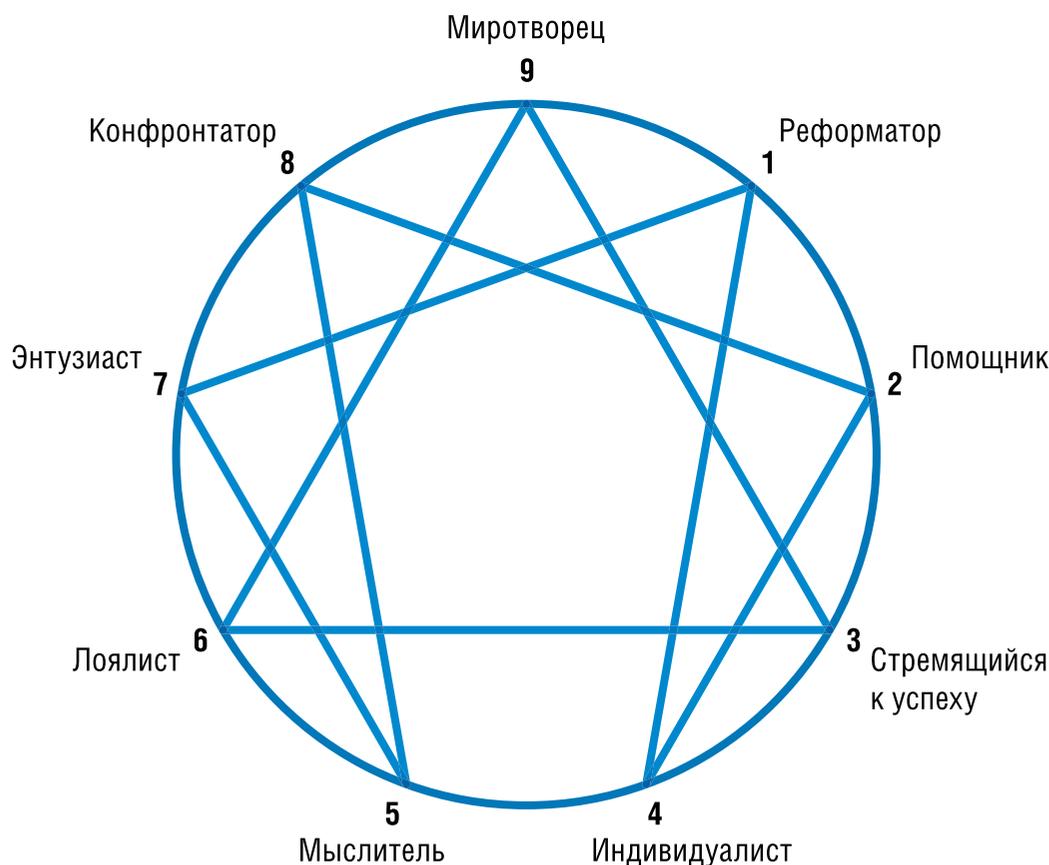
В целом Эннеаграмма показывает, насколько сильно и почему мы являемся рабами определенных механических реакций и привычек, и позволяет (при желании, конечно) освободиться от них. С учетом уровней развития и иных закономерностей, Эннеаграмма (в отличие от других типологий личности) не заключает человека в жесткие рамки определенного типа — но показывает пути выхода за эти пределы и продвижения вверх по уровням развития.

Важный момент: Эннеаграмма не противоречит, а во многом подтверждает и сочетается с академической психологией, учением Фрейда, Юнга и их последователей, теорией Маслоу, культурной психологией, количественной психологией, философией, социологией, соционикой, психиатрией и т. д. В настоящее время Эннеаграмма наиболее широко известна в США, где изучается в качестве учебного курса в бизнес-школах и университетах.

ДЛЯ ПОЛЬЗЫ ДЕЛА

Ключом к успеху любого предприятия является наша способность взаимодействовать с окружающими, вдохновлять их, вести за собой, четко определять направление дальнейшего развития, не сходить с правильного пути, давать эффективную обратную связь. Однако зачастую людям бывает трудно сработаться из-за того, что они упускают из виду простую истину: наши коллеги могут думать не так, как мы, вести себя не так, как мы, у них могут быть другие интересы, ценности, приоритеты — и это совершенно естественно. Но даже понимая, что все люди разные, мы зачастую не можем выстроить с ними правильные взаимоотношения — до тех пор, пока не уясним, чем именно они отличаются от нас.

Эннеаграмма позволяет смягчать возникающие в процессе работы трения, так как дает необходимый инструментарий, позволяющий разговаривать с людьми на их родном языке, но при этом не манипулировать ими. Это помогает сохранить ценных сотрудников, повысив их удовлет-



воренность работой. Система также может быть использована для подбора сотрудника на тот или иной участок, она поможет улучшить работу по управлению конфликтами, усовершенствовать переговорные навыки сотрудников, полнее раскрыть их способности. Результат — улучшение психологического климата в коллективе, повышение производительности труда, уменьшение числа стрессов и т. д.

Описание уровней развития дает понять, насколько и почему, независимо от типа, люди, находящиеся на более высоком уровне развития, более уравновешенны, успешны, приятны и красивы, и как все меняется к худшему, когда люди «спускаются вниз». Наблюдения показали, насколько эффективнее и слаженнее работает коллектив, где большее количество работников находится на высоких уровнях развития, насколько стрессо- и кризисоустойчивее компания, ядро которой составляют люди высокоэффективные и психологически зрелые.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

Ниже приводится очень краткое описание типов личности, разработанное ведущими специалистами в области Эннеграммы — основателем Института Эннеграммы Доном Рисо и его партнером Рассом Хадсоном. При этом необходимо иметь в виду следующее:

■ Данное описание не дает полного понимания типа (полное описание и понимание типов возможно при глубоком изучении системы).

■ Наиболее точно определить свой тип личности можно, пройдя тест, разработанный Д. Рисо и Р. Хадсоном (см. сайт www.enneagraminstitute.com). Вместе с тем, некоторые люди могут достаточно быстро определить свой тип личности, даже прочитав это краткое описание (например, люди типа 8 и 7 наиболее безошибочно и достаточно быстро определяют свой тип), а у других это вызывает определенные сложности (так, например, часто бывает с людьми типа 3, 6 и 9).

■ Ученые не нашли подтверждения тому, что тип личности изменяется в течение жизни, однако существует ряд факторов, в силу которых каждый человек в той или иной степени проявляет некоторые черты иных типов личности (черты типа, имеющегося у родителей, черты типа направления интеграции и дезинтеграции и т. д.).

■ Закономерности, присущие тому или иному типу личности, работают вне зависимости от пола человека, его расы, специфики национальных или семейных традиций, воспитания, интеллектуальных или иных способностей. Безусловно, все эти факторы имеют огромное значение — но они не касаются скрытой мотивации и личностных стратегий.

■ Не все проявления основного типа наблюдаются постоянно — в течение жизни люди меняются, переходят на другие уровни развития.

■ Несмотря на то, что каждый тип имеет свое условное название, Эннеграмма для обозначения типов использует цифры, потому что цифры — категория нейтральная, а Эннеграмма описывает характеристики каждого типа — но не оценивает их.

■ Нет ни «хороших», ни «плохих» типов — у каждого свои достоинства и недостатки.

■ Приведенное ниже описание типов не учитывает такие категории, как направления интеграции и дезинтеграции, «крылья», детские модели поведения, центры и их баланс/дисбаланс, уровни развития, инстинкты и т. д. Но все эти и некоторые другие элементы входят в учение об Эннеграмме типов личности, и их знание помогает более целостно понять систему и ее логику и «почувствовать» каждый из типов, их единство и многообразие.

ТИП 1. РЕФОРМАТОР

Описание

Рациональный, организованный тип. Принципиальный, целеустремленный и перфекционистичный. У Реформаторов чрезвычайно развито чувство правильного и неправильного. Людям этого типа важно поддерживать качество и высокие стандарты. Они

фокусируются на деталях и стремятся улучшить имеющиеся процедуры. Замечательно проявляют себя в роли наставников.

Позитив

В своей лучшей ипостаси Реформатор отличается ответственностью, способностью верно судить об окружающем, принимать мудрые решения, развитым нравственным чувством.

Проблемы

Будучи хорошо организованными и «правильными», Реформаторы могут быть чрезмерно строги к себе и к окружающим. Люди этого типа не любят пустую трату времени и бессмысленную работу, но могут опуститься до буквеедства и постоянных придирок.

Склонности

Люди этого типа могут быть великолепно учителями, редакторами, контролерами качества выпускаемой продукции, нейрохирургами.

Рабочие советы

Для более эффективного взаимодействия с людьми этого типа необходимо быть честными и учитывать их ценности. Если они — Ваши подчиненные, предоставьте им свободу действий — в определенных вами пределах, и затем — просто следите за отчетами. Однако настаивайте на том,

Позитив

В своих лучших проявлениях Помощники альтруистичны, исполнены любви к окружающим. В качестве «цемента», скрепляющего команду, просто замечательны.

Проблемы

Помощники совершенно не умеют говорить «нет», и поэтому изматывают себя, слишком усердно помогают другим. Они ненавидят безличные правила и рабочие ситуации, могут проявлять фаворитизм и тратить чрезвычайно много времени на выяснение личных отношений. Не любят просить. Часто страдают собственничеством.

Склонности

Люди этого типа способны великолепно проявить свои лучшие качества в таких профессиях, как педагогика, медицина (младший и средний медицинский персонал), психология, а также профессиях, связанных с оказанием услуг.

Рабочие советы

Общаясь с людьми этого типа, надо учитывать, что они теряют связь со своими чувствами и мотивами, так как не осознают, что чаще всего ими движет жажда похвалы. Однако если Вы, например, не сразу поблагодарили их за заботу, они

жеанием. Как правило — трудоголики. Имеют склонность «срезать углы», чтобы оставаться лучшими.

Они дипломатичны и уравновешены, но также могут быть чрезвычайно озабочены своим имиджем и мнением окружающих. В связи с этим могут стать оппортунистами или злонамеренными обманщиками.

Люди этого типа как никто другой нуждаются во внимании и восхищении. Но если Вы их не хвалите сознательно, они это почувствуют и будут гадать, почему Вы настроены против них. Их очень легко восстановить против себя, поэтому стоит подружиться с ними с помощью небольшой похвалы, особенно заслуженной.

Позитив

В своих лучших проявлениях они — образец, вдохновляющий остальных.

Проблемы

Пытаясь быть лучшими, стремятся быть такими, какими их желают видеть, поэтому часто кажутся «фальшивыми», «отполированными» снаружи, но «пустыми» внутри.

Склонности

Люди этого типа особенно ярко проявляют себя в таких профессиях, как менеджер по продажам, супермодель, сенатор и др. Для них великолепно подходят лидерские должности. Они «свернут горы», если будут понимать, что проект, который им поручили, повысит их статус или социальный уровень.

Рабочие советы

Как и с любым другим типом, очень важно правильно определить, насколько психологически «здоров» человек, с которым Вы имеете дело. С представителями данного типа это может быть особенно трудно, так как они всегда стараются выглядеть бодрее и энергичнее (и поэтому кажутся «здоровее»), чем на самом деле. За дружеской улыбкой может скрываться изрядное вероломство, а за напускным равнодушием — тщательный расчет. Если Вам кажется, что в отношениях с ними все «продуманно» и безупречно, — вспомните пословицу о тихом омуте!

Люди этого типа любят много работать, но важно, чтобы их успехи были признаны начальством и коллегами. Проекты, за которые их не хвалят, перестают интересовать их. И ошибку совершает тот начальник, который приписывает себе достижения сотрудника типа 3.

С ними надо говорить на языке возможностей и решений, а не рисков и проблем, они более заинтересованы в конкретных результатах, а не в красивых словах.

Продолжение следует... □

Эннеаграмма позволяет смягчать возникающие в процессе работы трения, так как дает необходимый инструментарий, позволяющий разговаривать с людьми на их родном языке, но при этом не манипулировать ими.

чтобы в конечном итоге дело было сделано именно так, как задумали Вы. Цените их методичность: усердие, дотошность, организованность Реформатора — залог того, что Вам не придется самому вникать в каждую мелочь. Это особенно важно, если Вы сами относитесь к типу 7, 3 или 8.

Но если решения в команде принимают два Реформатора, у которых разные представления о том, что «правильно» — дело не пойдет!

ТИП 2. ПОМОЩНИК

Описание

Заботливый, межличностный тип. Отличается искренностью и добрым сердцем. Помощники дружелюбны, великодушны и самоотверженны, но могут быть и сентиментальными, и угодливыми. Они исполнены благих побуждений и созданы для дружеской близости. Однако могут «творить добро» просто для того, чтобы чувствовать себя нужными. Они ценят таланты других людей, очень хорошо умеют строить отношения.

могут и буквально «наброситься» на Вас.

Людей этого типа надо спрашивать, в чем конкретно они нуждаются, например, для улучшения качества своей работы, иначе они никогда добровольно не скажут Вам об этом. Если хотите наибольшей отдачи от людей этого типа, проявите личную заботу о них.

Наибольшее удовлетворение от работы они получают, став лидером во взаимоотношениях — наставником, и в то же время другом. По мнению Помощника, работа для человека, а не человек для работы.

ТИП 3. ЛИЧНОСТЬ, СТРЕМЯЩАЯСЯ К УСПЕХУ

Описание

Легко приспосабливающийся, ориентированный на успех тип. Уверены в себе, привлекательны и обаятельны, самодостаточны, являются «образцом» выдающейся личности. Амбициозны, компетентны и энергичны, но могут быть заняты исключительно собственным статусом, конкурентоспособностью продви-