

УДК 159.92

ПЯТЬ ТИПОВ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ, ИЛИ К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ



Московский Вячеслав Вячеславович — кандидат психологических наук, доцент кафедры общепрофессиональных дисциплин Подольского социально-спортивного института (ПССИ); ул. Халатова, 3, г. Подольск, Московская обл., Россия; e-mail: moskovsky@akmera.com

Пять типов сотрудников компании
Цель любого бизнесмена — развитие своей компании. Лучшие предприниматели мира говорят о том, что команда — главная ценность компании, но если работа в ней не выстроена, а кадры подобраны и расставлены неправильно, то идеального рабочего механизма не получится. А значит, развитие под угрозой.

Вы — топ-менеджер? Руководите HR-отделом? А может быть, стоите у руля собственной компании? Если Вы научитесь разбираться в различных типах сотрудников и поймёте, как максимально эффективно взаимодействовать с каждым из них, то невероятно облегчите свою жизнь и станете на шаг ближе к формированию команды своей мечты.

Богатый опыт подбора и оценки персонала по собственной методике помог мне сформулировать пять типов сотрудников, которые я предлагаю рассмотреть на примере известной сказки Алексан-

дра Волкова «Волшебник Изумрудного города». Возможно, Вы уже знакомы с типологиями менеджеров, которые предлагает Ицхак Калдерон Адизес (модель РАЕИ) [1]; тогда эта статья только расширит Ваши представления о типах сотрудников и их роли в компании.

Для начала давайте вспомним основных действующих героев вышеупомянутой сказки и приступим к изучению их типов. Всё начинается с Элли Смит из Канзаса, далее идёт знакомство со Страшилой, Железным Дровосеком, Трусливым Львом и, конечно же, с самим Великим и Ужасным волшебником Изумрудного города — Гудвином.

Элли Смит из Канзаса — что мы знаем о ней? Наличие трудолюбивых родителей — папы Джона, который целый день работает в поле; мамы Анны, которая целый день занимается домашним хозяйством, — а также любимой собаки должно было, с высокой долей вероятности, заложить в Элли оптимальную социальную модель поведения. Из сказ-

ки мы узнаём: «Элли хорошо знала всех соседей на три мили кругом», «Широкая степь не казалась Элли унылой...», и наконец, «Когда Элли становилось скучно, она звала весёлого песика Тотошку и отправлялась в гости... откуда никогда не возвращалась без самодельной игрушки». Перед нами — общительный, коммуникабельный человек с позитивным мышлением. Далее по сюжету Элли переносится в Волшебную страну и сталкивается с необходимостью идти в Изумрудный город по дороге из жёлтого кирпича. И сразу же Элли начинает формировать свою команду из самых противоречивых персонажей, таких как соломенное чучело Страшила, который затем получил прозвище «Мудрый», Железный Дровосек и Трусливый Лев, в дальнейшем получивший прозвище «Храбрый». При формировании команды Элли ничего никому не обещает, она рассказывает лишь о возможностях. Перед нами — чёткий образ **Дипломата**, или **Интегратора**, способного находить общий язык с различными людьми, внушать в них уверенность и объединять разнородный коллектив для достижения общей и своей цели. Дипломат — это уверенный руководитель среднего звена, способный к успешной реализации своего потенциала (от HR-менеджера, менеджера проектов, до директора по связям с ключевыми партнёрами). Любая деятельность, связанная с активным взаимодействием с людьми, ему по плечу. Согласно типологии И. Адизеса, менеджеру любой организации должна быть свойственна «интеграция, объединение элементов организации для обеспечения её жизнеспособности в долгосрочной перспективе» [2].

Страшила — первый член команды, добровольно принявший идею Элли

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена анализу типов сотрудников компании, выявлению общих закономерностей в их характерологическом проявлении и повышению эффективности взаимодействия сотрудников различных типов между собой. Предлагается сравнительный анализ управленческих компетенций сотрудников на примере персонажей сказочной повести А. Волкова «Волшебник Изумрудного города». Выявлены общие закономерности поведения каждого из пяти предложенных типов, а также компетенции, коммуникативные барьеры и способы их преодоления.

Ключевые слова: пять типов сотрудников, пять типов менеджеров, дипломат, изобретатель, делатель, администратор, лидер, волшебник, карьерные стратегии, организационно-командное поведение, адаптационные стратегии, стратегии интеграции, психология управления, психология мотивации, кадровый менеджмент, формирование команды.

идти в Изумрудный город к волшебнику Гудвину, о существовании которого он и не знал до встречи с Элли. Страшила отправляется к Гудвину за мозгами. «Гудвин обязательно даст мне мозги?» — спрашивает Страшила, и Элли честно отвечает: «Не знаю. Но если Великий Гудвин и не даст тебе мозгов, хуже не будет, чем теперь». Давайте внимательно ознакомимся со сверхспособностями Страшилы. Его нельзя ранить, и он не боится быть проткнутым иглой, так как он соломенный. Он не чувствует боли, не ест, не пьёт и не устаёт, ему не нужен сон. Что важно, поднимать тяжёлую работу Страшила тоже не может, так как у него мягкие руки, из которых всё выпадает. Его безусловным преимуществом является постоянная генерация идей, способность предвидеть различные события и предложить простое решение трудных логических задач — причём не алгоритмичное, а интуитивное. То есть, не приступая к самому решению, Страшила предлагает ответ, который в большинстве случаев — один из оптимальных в конкретной ситуации. Этому типу менеджера можно дать название **Изобретатель**, или **Предприниматель**. Такой человек постоянно генерирует новые идеи, изобретает, фантазирует, создаёт яркие образы и способен к творчеству во всех его проявлениях. Он обладает мощнейшей интуицией, но не самой сильной логикой. Состоящие в штате компании Изобретатели/Предприниматели всегда полны новых идей. Они не только постоянно удивляют подчинённых, но и способны шокировать их. Им необходимы заместители, помощники, единомышленники, способные помочь им выбрать из множества предложенных идей наиболее удачные для реализации.

Кто лучший друг Страшилы, получившего прозвище «Мудрый»? Железный Дровосек — сильный, неглупый **Делатель**, или **Производитель**, «с железным галстуком на шее». Он первым стремится самоотверженно реализовывать идеи Страшилы. При возникновении препятствия на пути в виде реки Страшила говорит: «Если бы у меня были мозги, то я бы предложил построить плот». «Правильно», — соглашается Железный Дровосек и тут же начинает рубить деревья для плота. Железный Дровосек, как и Страшила Мудрый, не устаёт, не ест и не пьёт, но в то же время обладает огромной силой. Способен быстро претворять смелые

идеи Страшилы в жизнь, но генерацией идей не отличается. Ему сказали — он сделал.

Вода — как символ на уровне второго информационного (смыслового) ряда — означает информацию. Железный Дровосек боится воды, он от неё ржавеет, перестаёт быть эффективным. То же самое мы можем наблюдать при долгом объяснении менеджером необходимости выполнения тех или иных работ исполнителю — **Делателю/Производителю**. Лишь только начав такие объяснения, менеджер получает в ответ: «Скажи конкретно, что мне сделать. Не утомляй». **Изобретатель/Предприниматель**, общаясь с классическим **Делателем/Производителем**, использует короткие рубленые фразы: «Взвесь два килограмма яблок» или «Выполнишь план — получишь бонус, не исполнишь план — поменяешь работу». Железный Дровосек — эффективный исполнитель или заместитель руководителя. Он — человек, которому особенно важна чёткая постановка задачи. Реализация такого потенциала возможна от заместителя, представителя до генерального директора, работающего в тандеме с учредителем — Предпринимателем/Изобретателем. Одной из особенностей Делателя/Производителя является способность доводить начатое дело до конца (так называемый эффект дятла — долбить до победного). Особенно важно не перегружать Делателя/Производителя творческими задачами.

Затем наши герои встречают и принимают в свою команду Льва, который считает себя трусливым и отправляется к Великому Гудвину за храбростью. Надо ли говорить о том, что все наши герои изначально обладали теми качествами, за которыми идут по дороге из жёлтого кирпича? Трусливый Лев не был исключением. Изначально он — царь зверей. Что же касается его трусости, выясняется, что так называемая трусость Льва — это не что иное, как осторожность, несклонность к принятию быстрых решений, избегание нового, консерватизм, приверженность заранее подготовленному плану. Всё это — верные признаки **Администратора**. Лев не спешит приступать к реализации смелых идей Страшилы Мудрого и начинает задавать вопросы: «А есть ли другая дорога? А зачем строить мост, если можно найти брод?» Если у Льва и есть страх, то это страх перед переменами. Администратору не свойственно что-либо изобретать, ему не близки инновации, и

он способен устойчиво сопротивляться им. Администратор не может жить без чёткого плана, следует ему и всегда соблюдает регламент, правила, инструкции. Что отличает Льва? Надёжность, систематичность, большая выносливость и сила, громкий рык, умение вести за собой зверей. Не будем забывать, что первым занял руководящую позицию «царя зверей» в Волшебном лесу именно Трусливый Лев. Чего не хватает Льву как Администратору? Скорости принятия решений, основанной на сильной воле, через «не хочу» к «только так и надо». Это может быть руководитель отдела, менеджер проекта (от которого не требуют быстрого использования инновационных идей), юрист, администратор, надёжный системный заместитель или твёрдый рациональный директор.

Пятый, и основной, тип управленца раскрывается в персонаже Гудвина Великого и Ужасного. Этот тип управленца не встречается в типологии РАЕИ [3]. В молодости Джеймс Гудвин из Канзаса был актёром, который играл царей и героев, но убедившись, что это занятие не приносит много денег, стал баллонистом и поднимал людей на воздушном шаре. Однажды ветер перенёс его на шаре в Волшебную страну. Позволим себе пофантазировать, что баллонист — это человек, наполняющий жизнь смыслом, вдохновляющий, ведущий к внутреннему развитию и самореализации. Некий наставник с актёрскими навыками перевоплощения. Попав в Волшебную страну, Гудвин спустился на воздушном шаре с неба и был принят местным населением как волшебник. Ему ничего не оставалось, как сыграть роль Великого и Ужасного волшебника. Он намеренно отделяется от народа, чтобы не быть разоблачённым. Гудвин всё время перевоплощается, меняет свой образ для подтверждения статуса всемогущего волшебника. Его уникальные сверхспособности заключаются в умении создавать мировоззрение. Изумрудный город был построен из стекла для иллюзии того, что он изумрудный: Гудвин издал указ, обязывающий всех жителей города в обязательном порядке носить зелёные очки, через стекла которых город выглядел изумрудным. Само слово «мировоззрение» состоит из двух частей: «мир» и «воззрение» (взор/взгляд). А как мы знаем, способность менять мировоззрение людей является самым сильным способом управления ими. Харизма и способности

Гудвина таковы, что даже после того, как он искренне рассказывает Элли, Страшиле Мудрому, Железному Дровосеку и Трусливому Льву свою историю, раскрывает суть своих актёрских трюков и признаётся в неспособности дать героям то, за чем они к нему пришли, это не мешает ему попытаться хоть чем-то помочь всей команде разочарованных и слегка озлобленных на него героев. Внушить Страшиле Мудрому, что отруби вперемешку с булавками и иголками — это мозги, Трусливому Льву — что в кастрюлю налит бульон храбрости, и так далее.

Перед нами — умный, многосторонне развитый человек, глобальный управленец, обладающий стратегическим видением, способностью быстро, но при этом вдумчиво, принимать решения. Гудвин — это лидер, способный заставить людей верить даже в то, чего нет. При этом он помогает каждому человеку поверить в себя, самореализоваться и работать на общую цель.

Итак, мы имеем пять типов менеджера:

Элли — Дипломат/Интегратор.

Страшила Мудрый — Изобретатель/Предприниматель.

Железный Дровосек — Делатель/Производитель.

Трусливый Лев — Администратор.

Гудвин — Мастер иллюзий или Мастер вдохновения.

Создавая команду компании и правильно определив роли исполнителей, мы получим движение к намеченной цели, для достижения которой Элли сформирует команду креативных Страшил, трудолюбивых Дровосеков и системно управляющих процессами Львов.

ССЫЛКИ

[1]. Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — С. 12–13.

[2]. Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — С. 12.

[3]. Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. — С. 14.

REFERENCES

[1]. Adizes I.K. Management Styles. Effective and ineffective. — M.: Alpina Bisnes Books, 2009. — P. 12–13.

[2]. Adizes I.K. Management Styles. Effective and ineffective. — M.: Alpina Bisnes Books, 2009. — P. 12.

[3]. Adizes I.K. Management Styles. Effective and ineffective. — M.: Alpina Bisnes Books, 2009. — P. 14.

FIVE TYPES OF EMPLOYEES, OR TO THE POINT OF EFFECTIVE TEAM BUILDING

Vyacheslav V. Moskovsky — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of General Professional Disciplines, Podolsk Social and Sports Institute (PSSI); Halatova Street, 3, Podolsk, Moscow Region, Russia; e-mail: moskovsky@akmera.com

ABSTRACT

The article is devoted to analysis of the types of the company's staff, identification of the common patterns in their characteristic manifestation and increase of the efficiency of various types of employees' interaction. This paper presents a comparative analysis of managerial competencies by the example of characters of the fairy tale by A. Volkov «Wizard of the Emerald City» (interpretation of the «Wizard of Oz»). There are defined general regularities in the behavior of each of the five proposed characters, as well as competences, communication barriers and ways to overcome them.

Keywords: five types of employees, five types of managers, diplomat, inventor, doer, manager, leader, wizard, career strategies, organizational and team behavior, adaptation strategies, integration strategies, management psychology, motivational psychology, personnel management, team building.