Jak typy osobowości determinują wybór potencjalnych kandydatów w procesie rekrutacyjnym? Obalamy mity!

Teoria metaprogramów

Tipologia osobowości jest jednym z bardziej popularnych tematów poruszanych wśród doradców zawodowych. Istnieje przesądzenie, że osobowość w dużej mierze determinuje nasze decyzje o wyborze ścieżki zawodowej, a także o zajmowanym przez nas stanowisku. Wielu rekruterów bada typy osobowości potencjalnego kandydata, aby sprawdzić, na ile jego cechy charakteru są trafne z profilem stanowiska.

Dorota Palczuk
Z perspektywy praco- codawcy wydaje się to logiczne, iż ma on prawo wymagać od kandydata zestawu cech, które przełożą się na jego skuteczność w osiąganiu celów. Należy jednak pamiętać, że jest to myślenie, które może zawierać perspektywę widzenia kandydata jako jednostki, która ma nie tylko zestaw cech charakteru, lecz także zestaw niezbędnych kompetencji do wykonywania określonych zadań. Aby zrozumieć sedno tego tematu, należy przybliżyć, czym jest typologia osobowości i zbudować na niej teorii metaprogramów.

Zrozumieć siebie

Najbardziej popularne rozróżnienie cech typów osobowości opiera się na teorii Carla Gustava Junga. Każdy człowiek rodzi się z określonym zestawem cech, na które nie ma wpływu, stąd często spotykamy się ze stwierdzeniem „taki się urodziłem, nic z tym nie zrobić”. Częściowo jest to prawda, z drugiej strony, każdy z nas ma wpływ na swoje zachowania oraz wynikające z nich umiejętności i trudność polega na tym, że część naszych cech pomaga nam w nabywaniu danej kompetencji, część nigdy nie jestem, to nie znaczy jednak, że nie mogę nabyć danej kompetencji, jedynie, że muszę włożyć w to dwa razy więcej wysiłku i czasu. Aby móc dobro zrozumieć, należy mieć ogromną świadomość własnego typu osobowości i temu zajmuje się właśnie teoria metaprogramów, która na osiach przeciwstawnych cech pokazuje, jakie mamy pionowe tendencje do danych zachowań i jakie mamy praca, aby zmienić w nas to, co słabsze. Teoria metaprogramów mówi, że w każdym z nas wpisane są tzw. pierwotne skrypty zachowań, na które składają się przeciwstawne i uzupełniające się scenariusze myślenia. Są one odpowiedzialne za sposób przetwarzania informacji i w konsekwencji za rozumienie rzeczywistości. Z kolei od scenariuszy zależy głównie to, na co przede wszystkim zwracamy uwagę, jak podejmujemy decyzje oraz jakie znaczenie nadajemy temu, co widzimy, słyszymy i czujemy. Wpływają one na to, co robimy, i na to, czego unikamy. Znajomość scenariuszy pozwala nam lepiej zrozumieć siebie, dlaczego bardziej trudno nam wykonywać pewne czynności, jak również czemu nabywanie określonych umiejętności przychodzi nam z dużą łatwością, a innych nie.

Rodzaje metaprogramów

W psycholingwistyce jest osiem wyróżnio- nych metaprogramów. Najczęściej spotykane metaparametry to: ja-śni, ryzyko-cel, osobisty-rzeczowy, chaotyczny-urządowanych. Świadomość siebie samego oraz innych nie może stać się pułapką w myśleniu o determinacji typu osobowości, jeśli chodzi o wybór zajmowanego stanowiska lub w ogóle wybory zawodowe. Naturalnie jest to, że wykonujemy takie zajęcia, które są w zgodzie z naszym typem osobowości. Jeśli potencjalny kandydat(-ka) jest mocno ukształtowany na dany skrypt zachowań, może wypadać się nam bardziej atrakcyjny(-ną) względem na pozyskaną cechę. Nie oznacza to jednak, że ktoś, kto będzie miał inny zestaw cech, nie będzie dobrze menadżerem, sprzedawcą lub trenerem. Zarówno wybór zawodu, jak i zajmowa-

negostanowiska w większej mierze zależy od naszej wewnętrznej automotywacji, na ile nam zależy, aby nabyć daną umiejętność oraz na ile nasza osobowość pozwala nam lub przeszkodzi.

Pozna granicami

Myślenie stereotypowe, że ludzie rodzą się albo humanistami, albo analitykami, tzw. urodzeni sprzedawcy, przywódcy itp. zauważa bardzo perspektywę widzenia człowieka jako jednostki twórczej, ambitnej, która po to się zmieniać, uczyć się nowych rzeczy, pracować nad sobą, tak aby to nie typ osobowości determinował jej wybory, ale wybór, co chce tak naprawdę robić. Aby to przekonać mogło funkcjonować, potrzebna jest świadomość przede wszystkim osób, które odpowiadają za procesy uczenia (nauczyciele, trenerzy) oraz rekrutowanie i awansowanie (pracownicy HR, menadżerowie).

Autorska jest trenerem w firmie MCS

MCS sp. z o.o. sp. k., ul. Czerska 14, 00-732 Warszawa, tel. 22/ 839 55 99, www.mcs.edu.pl

Tekst promocyjny