

## Лингвистический анализ ответа кандидата на должность IT-специалиста по метапрограмме «Содержание – окружение»

**Вопрос:** Как Вы выбрали нынешнюю специальность?

**Ответ:** Мне всегда нравилась математика (+) и новые технологии. Они быстро развиваются, постоянно появляется что-то новое (+). Начал еще в школе: но тогда были простейшие алгоритмы, примитивные компьютерные игры. Потому поступил на прикладную математику, приходилось много теоретических (-) дисциплин проходить. Иногда было скучновато (-). На третьем курсе устроился тестировщиком, но быстро понял, что это не мое. А сидеть только для опыта... (+) Да так и опыта нужного не наберешься! Поэтому узнал (+) в компании, нет ли свободной позиции разработчика. Оказалось, есть, но туда нужен был специалист опытный. Я переговорил с начальником отдела. Он взял меня на четверть ставки. Так и начал работать (+). Сначала не все получалось, но я старался (+). Спрашивал что-то у коллег, на курсы ходил (+). В итоге, в этой компании я проработал три года, стажировался за границей несколько раз. Но хочется дальше расти, новое делать (+). Когда одни и те же (-) программы и приложения разрабатываешь, скоро становится не очень интересно (-) работать, в рутине по уши погрязнешь (-).

**Интерпретация:** в жизни и профессии человек руководствуется своими взглядами и установками. Он использует в основном глаголы активного действия в первом лице единственного числа, часто повторяет местоимение «я». Следовательно, тяготеет к полюсу «Внутренняя референция» метапрограммы «Тип референции». Человек инициативен, не ждет приказаний сверху, точно знает, чего хочет, готов нести ответственность за свои действия. Значит, тяготеет к метапрограмме «Активность». Стремится к новому, не может выполнять монотонные действия, работать над однообразными проектами. Тяготеет к «Возможностям», «Различию». Это выражается в таких выражениях: «хочется дальше расти дальше, новое делать», «я старался», «в рутине по уши погрязнешь», «сидеть только для опыта...». Имеет четкую цель – развитие – что без труда прослеживается в том, что он говорит. Ведущая метапрограмма – «Стремление к цели». Он нацелен на результат – получать знание и развиваться. Следовательно, стремится к «Результату».

**Вопрос:** Что Вам больше всего нравилось на Вашем предыдущем месте работы?

**Ответ:** На последнем месте работы мне нравилось, что я мог решать нетривиальные задачи (+), развиваться. Конечно, возможность работать в крупной компании (+), ездить за рубеж и делиться опытом (+). У меня были хорошие коллеги (+), классное рабочее место (+), оснащенное по последнему слову техники. Я мог проявлять себя (+): что-то новое узнал, тут же применил (+). Иногда приходилось и однотипные простые задачи решать (-), но от этого не уйдешь, не всегда же только сложные проекты делать. Ну, я это философски воспринимаю (+). Знаете, когда азов не знаешь, расти тяжело. А тут я могу базовые умения поддерживать (+), оттачивать. У меня несколько проектов было больших, для компании важных (+). Например, интронет разрабатывал. Сделал почти социальную сеть для сотрудников. Когда у нас пропускную систему электронную ввести решили, занимался ее подготовкой. Интересно было в целом (-). Но в последнее время рутины было все больше (-), поэтому решил сменить работу.

**Интерпретация:** помимо тех метапрограмм, которые кандидат проявил в прошлом ответе, здесь можно отметить явное стремление человека работать не только самостоятельно, но и без коллектива в целом – «сделал», «разрабатывал», «занимался». Он противопоставляет себя компании – «они решили, я занимался». При этом коллеги для него – это не столько те, с кем он работает, сколько люди, которые могут подсказать и поделиться опытом. Поэтому человек может с легкостью работать удаленно. Следовательно, тяготеет к метапрограмме «Одиночка». Он сосредоточен на содержании работы, а не на коллективе как таковом (метапрограмма «Содержание»). Важно отметить, что метапрограммы «Возможности» и «Результат» у человека развиты почти в абсолютном значении. Значит, он, во-первых, не сможет долго заниматься одним и тем же, скорее всего, он не очень усидчивый. Во-вторых, он вряд ли будет придерживаться рамок и норм. Однако если надо будет найти какое-то принципиально новое решение, он сделает это без труда (сочетание метапрограмм «Различие – возможности» говорит о том, что человеку присущ личностный тип «Революционер»).

**Вывод:** ключевые метапрограммы кандидата совпадают с профилем идеального кандидата, однако стоит учитывать, что выполнять рутинные задания человек не сможет, и вряд ли будет придерживаться принятых в компании правил и норм. Если корпоративная культура компании этого не запрещает, а, наоборот, предоставляет сотрудникам свободу проявлять творческий подход, тогда кандидат подходит на вакансию. Если нормы культуры в компании жесткие, то нет.