

УДК 159.9.072

СОЦИОНИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Папанова Ольга Анатольевна

канд. психол. наук

Плужник Екатерина Анатольевна

студент

Белгородский государственный научно-исследовательский университет
Белгород

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы психологического планирования управления предприятиями и в частности управления персоналом. Показана необходимость учета психологических личностных паттернов при взаимодействии со специалистами организации. Аргументируется роль профессиональной психологической службы предприятия, состоящей из социальных психологов, в психологическом планировании и регулировании.

Ключевые слова: межличностное взаимодействие; психологическое планирование; тип личности; направленность личности.

SOCIONIC APPROACH IN MANAGEMENT PRACTICES: OPPORTUNITIES AND CONSTRAINTS

Papanova Olga Anatolyevna

candidate of psychology

Pluzhnik Ekaterina Anatolyevna

student

Belgorod National Research University, Belgorod

Abstract. The article considers the issues of psychological planning the management of enterprises and in particular of personnel management. It is shown taking into account the psychological personality patterns in the interaction with the experts of the organization. He argues that it is the role of professional psychological service of the enterprise, consisting of social psychologists, psychological planning and regulation.

Key words: interpersonal interaction; psychological planning; type of personality; personal orientation.

Чтобы эффективно управлять социальными и экономическими процессами в современных условиях, нужно понимать, что основным объектом управления в этом случае является человек как личность а не просто как «винтик». Именно поэтому невозможно переоценить роль психологических знаний в подготовке квалифицированных специалистов в высшей школе. Если менеджер хочет добиться, чтобы его сотрудники восприняли поставленные им задачи как собственные, он должен освоить необходимый минимум психологических знаний, оперативно решать вопросы межличностного взаимодействия, целенаправленного формирования коллектива и т.д. что поможет ему предсказать поведение сотрудников.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива предприятия. Оно исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития, и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов. К наиболее важным результатам психологического планирования относят:

1. формирование подразделений («команд») на основе психологического соответствия сотрудников;
2. комфортный психологический климат в коллективе;
3. формирование личной мотивации людей исходя из философии предприятия;
4. минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов, раздражений);
5. разработку служебной карьеры на основе психологической ориентации работников;
6. рост интеллектуальных способностей членов коллектива и уровня их образования
7. формирование корпоративной культуры на основе норм поведения и образов идеальных сотрудников.

Целесообразно, чтобы психологическое планирование и регулирование выполняла профессиональная психологическая служба предприятия, состоящая из социальных психологов.

Специалисты в области психологического планирования, психологи в своей работе могут учитывать огромное множество граней личности, таящихся в глубинах нашей психики. Типы личности характеризуют внутренний потенциал человека и его общую направленность к выпол-

нению определенных видов работ и сферам деятельности. Известно несколько подходов к типизации личности человека: 16-факторная характеристика личности по качеству Кеттелла, теория сновидений и влечений З. Фрейда, на основе классификации ролей поведения, соционическая модель К. Юнга и др.

Так например, Темперамент, понятие о котором ввел в науку Гиппократ, является очень важной психологической характеристикой личности для определения назначения и места каждого работника в коллективе, распределения управленческих задач и психологических приемов работы с конкретным человеком. Известны четыре основных темперамента: сангвинический, флегматический, холерический и меланхолический.

Черты характера, надстраивающиеся на основу темперамента, определяют направленность мира человека, уровень потребности в общении. По преобладанию тех или иных черт характера людей разделяют на экстравертов и интровертов. Это находит отражение в теории К. Юнга о соционических типах. К.Г. Юнг выделил составляющую психической активности (либидо) в двух противоположных направлениях: в сторону объекта и в сторону субъекта, которые определяются экстравертной или интровертной установками. В экстравертированном состоянии субъекта на уровне отчетливого осознания действительности воспринимает, думает, чувствует, соотносясь с объектом. Экстраверт – человек, преимущественно ориентированный в своем поведении на внешний мир.

В интровертированном состоянии субъект фокусирует свое сознание на собственных психических процессах и состояниях. Интроверт – человек, либидо которого направлено преимущественно вовнутрь, собственный сознательный опыт он ставит выше непосредственных впечатлений от объекта. Его осознанные мысли, чувства и действия определяются в большей степени субъективными факторами, чем свойствами объекта.

Для интроверта высшую ценность имеет то, как воспринимается объект, какие мысли и эмоции он вызывает. Его мотивы в большей сте-

пени зависит от того особого смысла, который он придает предмету или явлению. Психическая активность человека с интровертной установкой в большей степени направлена на выяснение отношений между вещью и самим человеком.

Экстраверт – чрезвычайно общителен, откликается на все новое, прерывает вид деятельности, иногда не закончив работу, если возникает новый собеседник, стимул. Мотивация деятельности непостоянна и находится в прямой зависимости от мнения окружающих, выражены альтруистические наклонности, иногда ради других человек забывает себя.

Интроверт – замкнут, в поведении исходит только из внутренних соображений, поэтому иногда окружающим его действия кажутся вычурными и чужаковатыми. Хорошо развита интуиция, очень точно просчитывает ситуацию, его решения часто перспективны и оправдываются в будущем. Интроверт эмоционально холоден, бедная мимика и жестыстораживают собеседников и препятствуют откровенности в разговоре.

Естественно, что для более полного представления о сотрудниках, об их потребностях, их внутреннем мире, их истинных мотивах поведения, специалистам-психологам и HR-специалистам необходимо применять широкий диапазон методов исследования, задействовать инструментарий различных категорий, не ограничиваться рамками одного подхода. Только в этом случае можно составить полный профиль, как каждого отдельного сотрудника, так и коллектива в целом.

В качестве вывода хотелось бы подчеркнуть, что направленность личности является важной психологической характеристикой человека и рассматривается сточки зрения потребностей, интересов, мотивов, убеждений и мировоззрений. Это все можно и нужно учитывать в управленческой практике, в реальных транзакциях между подчиненными и руководством, поставщиками и потребителями. Если мы декларируем век бизнеса с человеческим лицом, рынка для потребителя, то учет психогрифических параметров становится крайне актуален!

Список использованных источников

1. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследование и применение), СПб.: Питер Пресс, 1997. 168 с.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 298 с.