

ВЛИЯНИЕ ДИХОТОМИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Выявлены основные преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий. В статье рассмотрена сущность понятия "дихотомия" и определено ее влияние на эффективность трудовой деятельности.

Анотація. Виявлено основні переваги і недоліки в роботі людей з переважанням різних дихотомій. У статті розглянуто сутність поняття "дихотомія" і визначено її вплив на ефективність трудової діяльності

Annotation. The basic advantages and disadvantages in the work of people with different dichotomies were described. The essence of the concept "dichotomy" was studied and its influence on the efficiency of work was determined.

Ключевые слова: соционика, дихотомии, интраверт, экстраверт, рационал, иррационал, логик, этик, сенсорик, интуит, преимущества и недостатки дихотомий.

Проблема преимуществ и недостатков людей с различных точек зрения обсуждается достаточно давно, но с точки зрения соционики относительно недавно, поскольку она является молодой наукой, основанной Аушрой Аугустиновичюте в 70-х годах 20 века. Ее работы основаны на работах швейцарского психиатра Карла Юнга, который в начале двадцатого века предложил модель психосоциотипологии [1], в которой выделил восемь соционических пар дихотомий.

Актуальность выбранной темы подтверждается тем, что соционику сегодня широко используют для профориентации и подбора персонала, в психологическом и семейном консультировании. Также она эффективна при решении проблем взаимоотношений в рабочем коллективе. Кроме того, знание индивидуальных особенностей типа личности работника помогает наиболее полно раскрыть свои таланты и защитить уязвимые места, преодолеть барьеры к раскрытию творческой индивидуальности и выявить причины стрессов и проблем.

Для работников кадровых служб, предпринимателей, менеджеров, руководителей предприятий знание основ соционики позволяет правильно вести деловые переговоры, предвидеть действия конкурентов.

Целью данной статьи является выявление преимуществ и недостатков людей с преобладанием различных дихотомий для того, чтобы в дальнейшем эти данные могли использоваться менеджерами украинских предприятий.

Изучением проблем сущности соционических дихотомий и их типов занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как: А. Аугустиновичюте, Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В., Васильев В. Н., Рамазанова А. П., Богомаз С. А., Горенко Е. А., Толстикова В. И., Гуленко В. В., Прокофьева Т. Н., Удалова Е. А., Рейнин Г. Р., П. Ципин, Кичаев А. А. [2 – 10].

Для начала необходимо привести определение такого понятия, как дихотомия и привести перечень дихотомий. Дихотомия в соционике – это пары взаимоисключающих признаков психики людей. Для определения социотипа человека выделяют четыре пары дихотомий [2]:

- рациональность – иррациональность;
- экстраверсия – интроверсия;
- логика – этика;
- сенсорика – интуиция.

Далее в таблице на основании изучения литературных источников [1 – 2; 10 – 13] автором сформулированы основные преимущества и недостатки персонала, у которых преобладает тот или иной тип дихотомии.

Таблица

Преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий

Дихотомический тип	Преимущества	Недостатки
1	2	3
Рационалы	легко справляются с планированием (умеет спланировать свою деятельность и последовательно выполнять задания в срок)	трудно дается деятельность в условиях неопределенности, в экстремальных ситуациях могут растеряться

	спокойно относятся к однообразной работе	злятся, когда ситуация заставляет пересматри-
--	--	---

	[12]	вать планы
	легко приводят в соответствие запланированные дела и ресурсы, необходимые для их осуществления	тяжело работать в условиях, где они не в состоянии навести порядок и контролировать его
	любят порядок и контроль над ситуацией	
	имеют четко поставленную цель, в случае невозможности ее достижения меняют лишь способ ее достижения	ознакомление с новой информацией может занимать много времени (этот недостаток имеет место, если информация не является очень важной)
	новую информацию изучают "от А до Я" (этот момент является положительным в случаях, когда информация очень важна и ее действительно нужно тщательно изучить, не упустив ни одного слова)	
	работоспособность не зависит от настроения [12]	негативно реагируют на необходимость часто переключаться с одного дела на другое
	скрупулезное выполнение поставленных задач [13]	
Иррационалы	высокая психическая подвижность	им тяжело работать в условиях излишней регламентации, стабильности
	постоянно ищут новые подходы к выполнению привычной работы	однообразие и монотонность в работе угнетает
	в непредвиденных обстоятельствах действуют быстро, гибко и эффективно	работоспособность зависит от настроения
	не имеют четко поставленной цели в случаях, когда нужно уметь переключаться с одной цели на другую без особых потерь для человека	отсутствие планирования деятельности
		не имеют четко поставленной цели, когда в деятельности предприятия нужно эффективное целеполагание

Окончание таблицы

1	2	3
	легко переключаются с одного дела на другое, могут одновременно выполнять несколько дел [13]	им нужна свобода выбора, возможность ориентироваться по обстоятельствам не доводят начатое до конца, часто переключаются на другое дело
Экстраверты	ориентированы на контакты с большим количеством людей, на активное влияние на них [13]	им тяжело решать задачи, требующие глубинной обработки
	могут одновременно выполнять несколько дел	не могут абстрагироваться от мелочей, отвлекающих их внимание [11]
	склонны к решению масштабных задач	
	легко переключаются с одного дела на другое	
Интроверты	склонны глубоко прорабатывать материал	им трудно выполнять одновременно несколько задач
	контролируют выбор информации, воспринимаемой ими [11]	предпочитают подстраиваться к ситуации, избегают активного влияния на нее
	умеют сосредоточиться на главном	им нелегко руководить большим количеством людей [13]
Логика	способны принимать объективные, логические решения независимо от личных симпатий	слабо разбираются в человеческих взаимоотношениях, ощущениях и эмоциях
	могут сохранять спокойствие и здравый ум в нестандартных ситуациях	отсутствие структурированности информации мешает логикам ее запоминать
	хорошо анализируют, структурируют информацию	
	доказывают с помощью фактов	если доказательные факты отсутствуют, логику тяжело уговорить кого-то без них
	в своих действиях ориентированы на последствия	
Этики	хорошо разбираются в человеческих отношениях, эмоциях	решения принимаются на основе эмоций
	могут манипулировать человеческими эмоциями, оказывать влияние на людей, уговаривать, внушать оптимизм	качественно выполнять работу мешает излишняя углубленность в детали, мелочи
	умеют расположить к себе собеседника	легковнушаемы: мнения окружающих могут быть основой для принятия ими решений [11]
Энтропы	проявляют себя в условиях стабильности,	нерешительны и неуверены в себе
		с подозрением относятся к новому

	надежны и устойчивы	
	прагматичны и конкретны	не любят торопиться, предпочитают делать все качественно и проигрывают в скорости [13]
	усидчивы	
	нацелены на принятие решений	в новом обращают внимание на форму (внешний облик), а не на содержание
	обеспечивают комфорт себе и окружающим	чувствительны к комфорту и уюту, если этого нет, то они будут затрачивать много усилий, чтобы это создать
Интуиты	развито воображение, фантазия, абстрактное, ассоциативное мышление	нацелены на размышления не усидчивы
	проявляют себя в ситуациях неопределенности, применяют нестандартные методы решения	нет склонности к ручному труду
	могут обрабатывать много информации поверхностно, не углубляясь в конкретику	не нравится монотонная, рутинная работа
	умеют учитывать фактор времени	им тяжело тщательно перерабатывать данные
	в явлениях и ситуациях окружающей действительности обращают внимание на их глубинное содержание	им тяжело оставаться в реальном времени, часто мысли уходят в прошлое и будущее

Исходя из таблицы можно отметить, что у каждого типа дихотомии есть ряд преимуществ и недостатков. Задача руководителя предприятия – назначать на должности таким образом, чтобы их преимущества использовались максимально, и чтобы при этом не возникало необходимости использовать недостатки подчиненных.

Также стоит отметить, что в зависимости от недостатков работников подбирается методика и направления их обучения. Например, если слабостью менеджера является отсутствие способностей к эффективной коммуникации, а она все-таки нужна, то его целесообразно отправить на курсы по развитию данного умения. Примеры направленности обучения в зависимости от преобладающей дихотомии представлены на рисунке.



Рис. Направленность обучения в зависимости от дихотомии

Также нужно понимать, что каждый недостаток может быть и преимуществом работников. Так, например, такое преимущество интроверта, как умение и склонность к глубокой обработке информации может быть недостатком в случае, если обрабатывать нужно очень большой массив информации и нет необходимости углубляться в подробности. То же самое касается многих других "плюсов" и "минусов" преобладания различных дихотомий.

Таким образом, в данной статье были приведены основные преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий. Разбиение персонала на дихотомические типы позволит менеджеру по персоналу и руководителю предприятия использовать преимущества подчиненных и определить направления их развития, исходя из их недостатков, а также эффективнее выполнять работу по самым различным направлениям управления персоналом.

Научн. рук. Лаптев В. И.

Литература: 1. Самыгин С. И. Психология управления : учебн. пособ. / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Изд. "Феникс", 1997. – 512 с. 2. Аугустинавичуте Аушра. Соционика: психотипы, тесты / Аушра Аугустинавичуте ; сост. Л. Филиппов. – СПб: Terra Fantastica, 1998. – 416 с. 3. Букалов А. В. Формирование оптимальных рабочих коллективов: принцип золотого сечения и критерий стабильности / А. В. Букалов, О. Б. Карпенко, Г. В. Чикирисова // Соционика, ментология и психология личности. – № 1. – 2001. – С. 48–57. 4. Васильев В. Н. Познай других – найди себя (Лекции о психологических типах и их отношениях) / В. Н. Васильев, А. П. Рамазанова, С. А. Богомаз. – Томск : Изд. ТГУ. – 1996. – 185 с. 5. Горенко Е. А. Природа собственного "Я" / Е. А. Горенко, В. И. Толстикова. – М. : Армада-пресс. – 2002. – 288 с. 6. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: Соционика и социоанализ для руководителей / В. В. Гуленко. – 2-е изд. – М. : Астрель, 2003. – 282 с. 7. Прокофьева Т. Н. Типология К. Г. Юнга и ее развитие на Западе / Т. Н. Прокофьева, Е. А. Удалова. // Соционика, психология и межличностные отношения. – № 9. – 1998. – С. 37–45. 8. Рейнин Г. Р. Соционика: Типология. Малые группы / Г. Р. Рейнин. – СПб. : Образование-Культура, 2005. – 240 с. 9. Цыпин П. Соционические пьесы и сцены / П. Цыпин, И. Ловцов – М. : Черная белка, 2005. – 96 с. 10. Кичаев А. А. Соционическая типология в деловом общении. Психотипы партнеров. Деловой мир / [Электронный ресурс] / А. А. Кичаев. – Режим доступа : <http://delovoymir.biz/ru/columns/1732/>. 11. Филагова Е. С. Искусство понимать себя и окружающих / Е. С. Филагова. – СПб. : Дельта, 1999. – 368 с. 12. Спонтанное планирование для тех, кто ненавидит тайм менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ivanpirog.com/posts/spontannoe-planirovanie-dlya-tex-kto-nenavidit-tajm-menedzhment/>. 13. Как выбрать сотрудника по психотипу. Медиаканалы/печать [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.terra-socionika.ru/26_31.pdf.