Для построения успешного бизнес-процесса на предприятии управлять человеком не должен ни начальник, ни кто-либо другой, дать ему условия обязано управляющее звено, в которых работник будет «благоухать, считают последователи Карла Густава Юнга. Как может сделать это начальник? Просто поставить его на нужное место и поручить приятную для него деятельность вполне способен любой управленец. Талантливые полководцы интуитивно видели, что один солдат пройдет в тыл врага так, что не зашуршит лист, не хрустнет ветка, а другой не будет иметь равных в разгадывании шифротелеграмм врага. На самом деле все это зависит от внутренних способностей человека, его склонностей и тесно связаны эти качества с психологией и психиатрией.

С одной стороны стоит мотивация к побуждению к деятельности. А с другой стороны находится мотивация к внутреннему стремлению человека двигаться в нужном векторе развития, то есть к тому, к чему он предрасположен. Осознанное внутреннее побуждение для конкретной деятельности и называется предрасположенностю.

Если идет движение человека в нужном векторе развития, то результат его деятельности становится максимальным. Хороший вектор развития лежит в положительной четверти относительно ортогональных векторов склонностей и способностей. Когда совпадает с миссией деятельность человека, у него возникает мотив. Поэтому замотивировать можем мы только человека, занимающегося свойственной ему деятельностью.

Для примера мы возьмем мастерскую по ремонту часов. Если на место мастера поставит директор творческую девушку (мы будем считать, что необходимые навыки она иметь не обязана), увлекающуюся живописью, то резко упадёт производительность труда, так как ей будет не интересна работа часовщика. Она будет засыпать от однообразной работы. Если же на её место директор назначит молодого человека, у которого «руки чешутся» в отношении техники, то явно увеличится и скорость работы. И вообще, существует вероятность, что он будет уносить работу домой, потому что он заинтересован.

Для успеха предприятия должны дать людям заниматься близкой им деятельностью все управляющие лица. Как же они могут понять, к какому роду деятельности их сотрудник стремится?

Тщательно изучал и анализировал личность и психическую деятельность человека в своих работах Карл Густав Юнг. Как результат этой деятельности выделил он 8 типов людей, которым благоприятствуют разные виды деятельности. А если человек занимается не свойственной ему деятельностью, психическое расстройство возникает и все больше развивается в его душе.

На две большие группы по доминирующей ориентации (интровертной или экстравертной) изначально поделил людей Юнг. Он утверждает, что обе ориентации присутствуют в человеке, но у каждого одна из них становится доминантной.

Экстраверта определил Юнг как человека, имеющего интерес к внешнему миру. Подвижый, разговорчивый, быстро устанавливает экстраверт отношения и привязанности в коллективе. Внешние факторы для него являются движущей силой. Находясь в контакте с другими людьми, экстраверт «заряжается» энергией. Выполнение скучной, однообразной, молчаливой работы, например, инвентаризация склада, угнетает его. Поэтому потребность после работы пойти в бар отдохнуть, пообщаться с людьми и чувствует он.

Интроверта определяет Юнг как человека, в противоположность экстраверту всецело погруженного во внутренней мир своих мыслей, чувств и опыта. Шумному отдыху с друзьями одиночество предпочтет он. Почитает книгу, погуляет по лесу один, с радостью покопается под капотом своей «ласточки» в гараже интроверт.

Однако в человеке присутствуют как экстравертивная, так и интровертивная ориентации, поэтому мы не должны делать вывод, что интроверт не сможет подменить экстраверта на работе. Например, в автосалоне заболел менеджер по продажам автомашин (экстраверт). В крайнем случае интроверт-кассир сможет его подменить, если в машинах понимает он достаточно. Только заниматься несвойственной деятельностью должен он всего лишь несколько дней.