

Лекция № 8

Типология К. Г. Юнга в контексте расстановки и адаптации людей к профессиональной деятельности

*Нет плохих подчиненных, есть
неправильные места, где они работают
или у них есть плохой руководитель...
Народная мудрость.*

Опираясь на практические результаты, мы последователи К. Г. Юнга считаем, что для построения успешного бизнес-процесса на предприятии категорически не рекомендуется предлагать человеку несвойственную для него деятельность. Для его успешной, творческой деятельности ему необходимо ему создать такие условия, в которых он, в соответствии со своим психологическим типом и внутренней мотивации к конкретному виду деятельности будет наиболее эффективен.

Мотив — побуждение к деятельности, внутреннее свойство человека двигаться в нужном векторе развития, то есть к тому, к чему он предрасположен. Предрасположенность — это осознанное внутреннее побуждение для конкретной деятельности.

Если человек двигается в predetermined векторе развития, то достигается максимальный результат его деятельности и тогда он успешен. Достигнув вершин развития, полностью реализуя свое “Я”, становится единым, неповторимым и целостным индивидуумом. Психофизиологическая предрасположенность человека к определенному виду деятельности включает механизм подъема его энергетики, общую жизненную силу, интенсивность психических процессов. Срабатывают акмеологические детерминанты и возникает эффект акме. В таком случае человек полон сил и готов к творческой, созидательной деятельности. А вот если человек занимается не свойственной ему деятельностью, возникает душевное расстройство или деструктивное изменение психических свойств личности, резко снижается энергетика человека. Не востребуется внутренней потенциал реализации творчества, как одного из условий развития человека. На этой почве возникает внутриличностный конфликт, который затем переходит в межличностный, резко возрастает уровень психосоматических расстройств, человек становится хмурым, раздражительным, обостряются хронические заболевания, часто болеет. Как показывает практика — такое положение дел

является ключевой предпосылкой к смещению сотрудника в сектор инсайдеров, тем самым увеличивая риск безопасности системы.

В настоящее время авторским коллективом Сибирского Федерального Университета производятся исследовательские работы в направлении изучения условий возникновения акмеологических детерминант определяющих эффект подъема энергетического потенциала человека. Открывается новое направление - акмеэнергетика определяющая энергопсихологическую ценность человека. Данные исследования позволяют производить расчет энергетического потенциала сотрудника в соответствии с его психологическим типом и функциональной деятельностью. Выстраивается суточный, недельный, месячный энергетические графики деятельности каждого сотрудника, который встраивается в акмеологический паспорт рабочего места в виде графика энергетических циклов. Спорить не буду, но практика показывает, и я с уверенностью могу утверждать, — экономить нужно не время, а энергию человека потраченную в единицу времени в профессиональной деятельности !

К.Г. Юнг в своих работах изучая и анализируя личность и психическую деятельность человека выделил 8 психологических типов людей.

Изначально Юнг разделил людей на две большие группы по доминирующей ориентации: интровертной или экстравертной. Он утверждает, что обе ориентации присутствуют в человеке, но у каждого одна из них становится доминантной.

Экстраверта он определяет как человека, имеющего интерес к внешнему миру. Экстраверт подвижен, разговорчив, быстро устанавливает отношения и привязанности в коллективе. Получается, что 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, и он чувствует потребность после работы пойти в бар отдохнуть — пообщаться с людьми.

Интроверта Юнг определяет как человека, который в противоположность экстраверту всецело погружен во внутренний мир своих мыслей, чувств и опыта. Чтобы набраться сил, таким людям необходимо побыть в одиночестве: почитать книгу, погулять по лесу в одиночестве, покопаться под капотом своей «ласточки» в гараже. По той причине, что как экстравертивная, так и интровертивная ориентации присутствуют в человеке,

нельзя делать вывод, что интроверт не сможет подменить экстраверта на работе. Например, в автосалоне заболел менеджер по продажам автомашин (экстраверт) в крайнем случае его сможет подменить интроверт-кассир, если тот понимает достаточно в машинах. Суть заключается в слове «подменить», то есть заниматься несвойственной деятельностью несколько дней. Даже это может выжать из него все жизненные соки, и ему будет необходимо дать отдых на пару дней.

Существует ошибочное представление об интровертах и экстравертах. Харизматичные, общительные люди, стремящиеся к обществу, считаются более успешными, одаренными и талантливыми. Современные эксперименты показывают: люди, которые говорят быстро и живо, кажутся более умными, чем те, которые медлят, думая над каждым словом. Наше общество ошибочно отдает пальму первенства экстравертам, хотя среди интровертов много выдающихся людей: Альберт Эйнштейн, Дейл Карнеги, Махатма Ганди, Чарльз Дарвин, Стив Возняк и многие другие. К обществу выдающихся интровертов еще можно отнести Исаака Ньютона и подметить, что среди интровертов больше изобретателей, чем среди экстравертов, сказывается как раз погруженность в собственные мысли и чувства.

Относительно расстановки людей на предприятии можно заметить еще одну важную вещь об ориентации людей: принято полагать, что лидером должен быть экстраверт. Возьмем для примера конструкторское бюро, разрабатывающее некоторую систему для оборонного спутника. Во главу бюро поставим экстраверта, ему в подчинение дадим группу тоже экстравертов. Мы получим бесконечное обсуждение общего мнения, споры и тому подобное. Коллектив будет предлагать сотни новых идей ежесекундно, но у лидера экстраверта появится в то же самое время своя сотня, и они не смогут договориться... Необходимо поменять полярность либо лидера, либо коллектива. Если коллектив будет состоять из интровертов, а руководитель экстраверт, то он сможет организовать продуктивную работу всего бюро, каждый член которого будет ответственно заниматься своей подзадачей. Но можно сделать и наоборот, то есть поставить лидером интроверта, но подчиненный коллектив должен состоять из экстравертов. Тогда лидер интроверт сможет обдумывать предложенные варианты и выбрать лучший ход работы всего бюро. Получается интроверты — тоже хорошие лидеры, если подобран коллектив, хотя с не подобраным коллективом и из экстраверта лидер никудышный.

Кроме того Юнг выделяет основные психологические функции: мышление (Т), чувство (F), ощущение (S) и интуиция (N). Все 4 присутствуют в каждом человеке, но одна из них является доминирующей.

Для психологических функций мышления (Т) характерно построение рациональных суждений, цель которых — определить, является оцениваемый опыт истинным или ложным. Людей с преобладанием этой функции называют логиками. Такие люди хорошо подойдут для должностей, где нужно принимать жесткие, однозначные решения, для которых требуются холодные рассуждения.

Психологическая функция чувство ставит своей целью определить является ли опыт приятным/неприятным для человека. Людей с преобладанием этой психологической функции называют этиками. Они основываются на оценочных суждениях, вместо жестких логических убеждений, поэтому больше подходят для должностей, занимая которые нужно «понять, простить» или встать в чье-либо положение и найти наиболее комфортный вариант для всех.

Мышление и чувство Юнг отнес к разряду рациональных (J) психологических функций. Ощущение и интуиция, по его мнению, относятся к разряду иррациональных (P) функций.

Если доминирует ощущение (S), то для человека свойственно непосредственное, безоценочное реалистичное восприятие окружающего мира. Таких людей называют сенсориками. Они хорошо подойдут как аналитики тех или иных процессов.

В случае же интуиции (N) человеку свойственно сублимированное и неосознанное восприятие текущего опыта. Получается, он руководствуется предчувствиями и догадками. Таких людей называют интуитами. Данная психофункция наделяет человека хорошими организаторскими способностями, способностью видеть цель деятельности, то есть заинтересовать людей ею. Интуиты-экстраверты способны быстро принимать решения в условиях недостаточной информированности, поэтому хорошо подходят на военные командные должности.

Бывают случаи, когда у человека примерно одинаково развиты функции мышления и чувства, таких людей принято называть ощущающими. Чаще всего они внутри себя стараются подавить мышление, так как оно им мешает.

Получается, 4 функции можно разбить попарно на 2 подкласса: как человек воспринимает окружающий мир и чем человек пользуется, совершая свои поступки в нем. То есть человек либо сенсорик, либо интуит и либо логик, либо этик. Тогда мы можем перейти к плодам работы ученых, которые в дальнейшем развивали топологические мысли К. Г. Юнга. Они разделили людей уже на 16 типов, представив каждый тип четырехбуквенной формулой: первая пара букв E/I говорит об эгоориентации (экстраверт или интроверт), вторая S/N - о восприятии человеком окружающего мира (сенсорик или интуит), третья T/F — чем человек руководствуется в своих действиях (логик или этик), и наконец четвертая пара J/P — о том, какая функция преобладает (рациональная или иррациональная).