

## **Лекция № 9**

### **Цветовые индикаторы предрасположенности к профессиональной деятельности**

На первом этапе предлагается 4 цветовых идентификатора психологических типов людей, которые распределены по принципу психологических установок экстраверсии и интроверсии (Е/И) и классов, рациональных и иррациональных (J/P).

Все типы разбиваются на восемь диад, состоящих из четырех основных цветовых секторов, каждый из которых (для простоты понимания) обозначен своим цветом (на рис. 3.5.).

Экстраверты Иррациональные сведены в зеленый сектор. Экстраверты Рациональные – в красный сектор. Интроверты Рациональные – синий сектор и Интроверты Иррациональные – желтый сектор. В каждом из четырех секторов с большой вероятностью можно утверждать, что в нем находится вектор профессионального развития человека в соответствии с его генетическими предрасположенностями, задатками, наклонностями и способностями. Наиболее эффективная деятельность человека находится в своем цветовом секторе, одном из четырех. Набору психологических предрасположенностей, для простоты применения на практике, мы определяем цветовой индикатор вида деятельности соответствующий цвету сектора.

Это определяется на первом этапе тестирования и профессионального собеседования обучающихся. При дальнейшем, повторном тестировании, наблюдении за процессом усвоения знаний, практического применения на практике переходим в одну из восьми диад, но в пределах определенного цветового сектора (сектор делится пополам). Затем по той же схеме определяем точный сектор, и только один из шестнадцати.

Так у попадающих в зеленый сектор больше развиты ощущение и интуиция, кроме того они являются экстравертами. Из таких получаются хорошие маркетологи, рекламщики, это люди, которые лучше всех знают, что необходимо людям и в чем они нуждаются, при том знают очень хорошо знают свое дело и применяют его на практике. Чаще всего клиент, после общения остается рад, не только общению, и не сожалеет потраченным деньгам.

Чтобы что-то продать, это нужно придумать и изобрести. Для этой цели наилучшим образом подходят «жёлтые», гениальными авторами они являются потому, что они интроверты с развитыми функциями интуиции.

Для деятельности в роли менеджера (управленца) больше всего подходят экстраверты рациональные (Е-Ј), имеющие предрасположенности к организации жесткой регламентированной деятельности, у них получается устанавливать плодотворные взаимоотношения между маркетологами и авторами проектов («зелеными» и «жёлтыми»). Людям из принадлежащим к интровертам рациональным (І-Ј) присваивается цветовой индикатор синего цвета. Они наиболее приспособлены для четкого, спокойного, рационального вида деятельности, они способны анализировать большие объемы информации, не боятся тяжелой работы. «Синие» смогут устойчиво сохранять созданную систему. Могут быть, например, финансовыми директорами (экономистами), бухгалтерами.

Предложенная классификация позволяет объединять людей в дуальные пары. Ведущий – ведомый. Дуалы или дуальные пары замещают друг у друга слабые стороны одного своими сильными сторонами. Поэтому функционирование дуализированных пар более эффективно с точки зрения экономии психофизической энергии и связывается с большей работоспособностью, стремлением к уравновешенной творческой реализации. Благодаря индивидуальным типологическим признакам дуалы сливаются в единицу, больше чем просто сумма. То, что может придумать один, другой способен превратить в реальность.

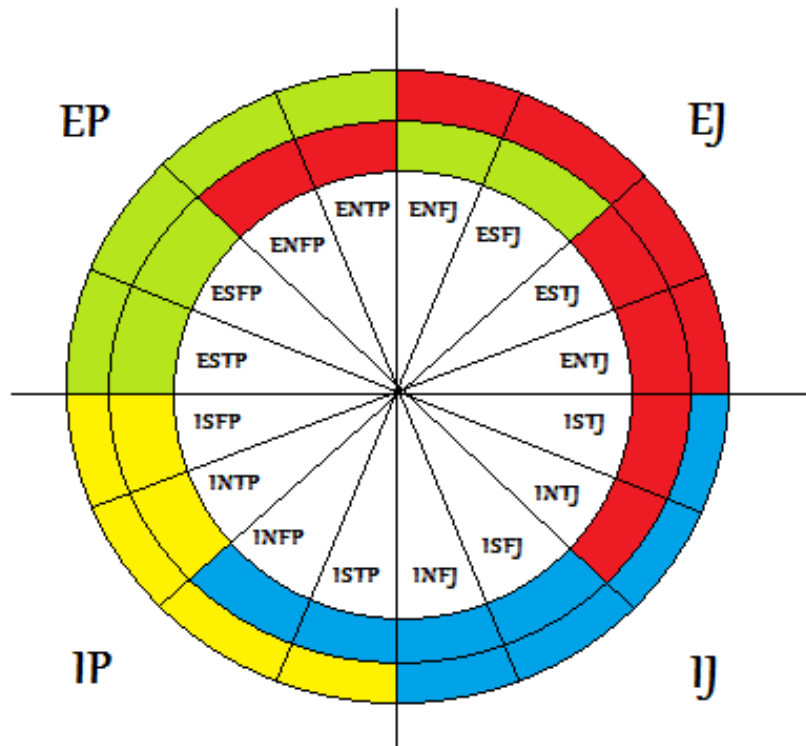


Рис. 3.5. Сектора, соответствующие психологическим типам

На окружность с четырьмя секторами, окрашенными в цветовые идентификаторы, можно спроецировать цикл Шухарта-Деминга, описывающий все бизнес-процессы, «Планируй (P) - Делай (D) - Контролируй (C) — Анализируй (A)». Каждому человеку свойственна определенная деятельность. Планировать, в основном любят люди с зеленым цветовым индикатором, делать – красный, контролировать – синий, анализировать – желтый.

В профессиональной деятельности для удачного планирования, внедрения инновационно-креативных идей необходимо иметь развитые функции интуиции или сенсорики, которые основаны на экстравертных установках психики и являются иррациональными (E-P). Цветовой индикатор зеленого цвета.

Для встраивания системы в рамки жестких регламентов с авторитарным стилем управления больше подходят экстраверты рациональные, также обладающие развитыми функциями интуиции и сенсорики (E-J). Цветовой индикатор красного цвета.

Для поддержания уже созданной системы в рамках выстроенных регламентов и контроля деятельности необходимы развитые психологические функции мышления и чувства, относящиеся к

рациональному классу и основывающиеся на интровертных установках психики.

А вот для глубокого обдумывания результатов, анализа выполненной работы, глубокого творческого погружения необходимо быть интровертом иррациональным. Цветовой индикатор желтого цвета.

Профессиональная пригодность человека к конкретным видам деятельности, условиям труда и обучению связана с его наклонностями и способностями. Природа заложила в каждом человеке уникальность, в том числе и задатки к определенным видам профессиональной деятельности и как следствие к обучению в векторе профессионального развития человека. Их нам нужно не только распознать, но и создать мотивационный профиль к познанию и практическому применению полученных знаний в практической деятельности. Незатрудненная профессиональная деятельность и творческое развитие возможно только при совокупном учете способностей и наклонностей образующих вектор профессионального развития человека.

Если наклонности и способности различаются незначительно, выбираем вектор профессиональной деятельности (рис. 3.6) за основу разработки мотивационного пакета и стимулов к обучению на основе «хочу – могу». Если наклонности и способности диаметрально противоположны, то тогда можно говорить о поле профессиональной неопределенности, результирующая деятельность к освоению наук и активной деятельности будет стремиться к нулю. Соответственно и мотивационная составляющая личности к предстоящей профессиональной деятельности будет невысока. При подготовке таких людей (с невысоким уровнем мотивации) необходимо сочетать различные подходы с учетом индивидуальных особенностей человека.

А если вектор наклонностей имеет отрицательную составляющую, (уходит ниже оси задатки - способности) в таком случае человек явно занимается не свойственной ему профессиональной деятельностью, затрачивая большое количество внутренней и внешней энергии, в результате чего резко снижаются творческие способности к освоению дисциплин и приложению полученных знаний в организации системы информационной безопасности. В данном случае могут применяться элементы более традиционной модели обучения – педагогической.

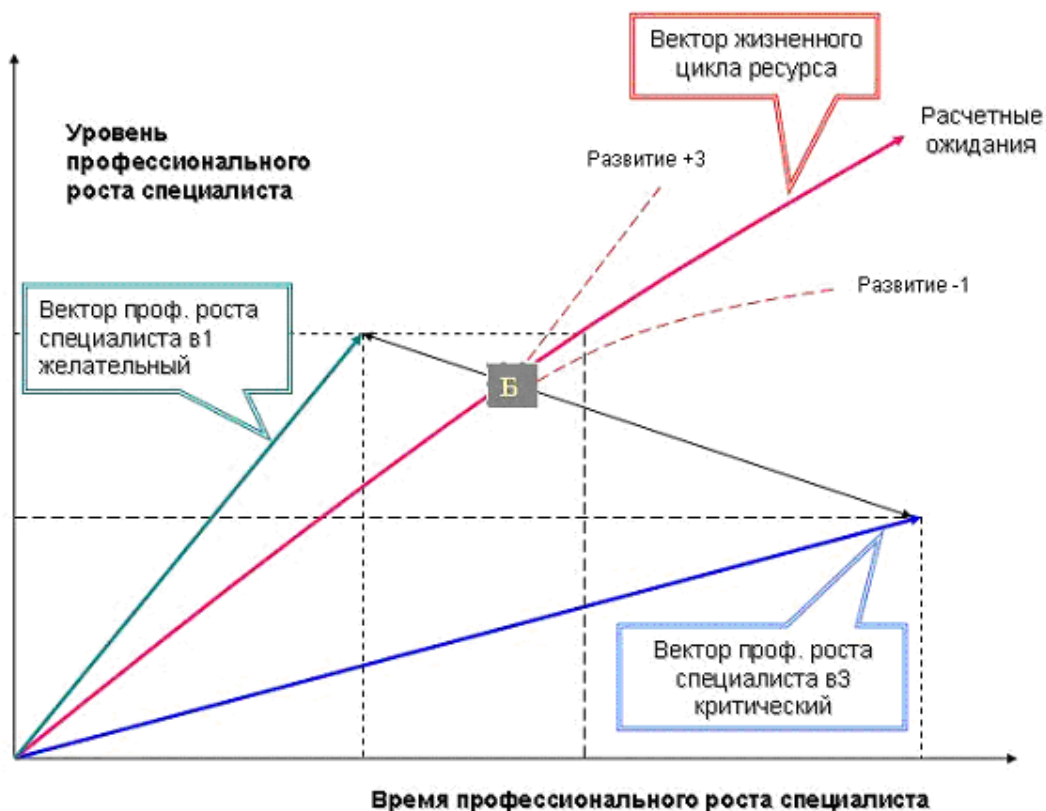


Рис. 3.6. Определение вектора профессионального развития по соотношению задатков, способностей и наклонностей

Человек пользуется разными способами обработки информации, таких способов по Юнгу восемь, и каждая отдельно взятая личность осваивает лишь один из них, а все вместе они представляют единую систему. Сила человечества в разнотипности его интеллекта. Интеллект отдельной личности – одна шестнадцатая социального интеллекта. Полную единицу – шестнадцать человек с различными типами, называют соционом. Социон – единица человеческого общества.

Данные рассуждения еще раз подчеркивают важность этапа диагностики, где, помимо мотивационной составляющей, определяется и уровень «взрослости» каждого конкретного человека. Эта информация обязательно должна учитываться при определении форм и методов обучения. Затем выбираем формы и методы обучения, способы взаимодействия обучаемый – преподаватель, подбор соответствующей литературы. Далее приступаем к разработке системы мотивации к усвоению знаний и контроля практической реализации теоретического материала обучаемыми. Мотивация основывается на эмоциональной составляющей, полученной от применения знаний в практической деятельности. Эмоции являются основной

составляющей для поднятия энергетического ресурса человека и как следствие творческого усвоения знаний и профессионального развития.