

В-третьих, предполагается, что воссоздание в наглядной форме семантического пространства педагогов позволит выявить уровень мотивации к профессиональной деятельности, самовосприятия педагога как субъекта профессиональной деятельности, рефлексивные особенности, профессиональные деформации, что является началом разработки методик, основой которых будет трансформация значения с целью изменения того или иного компонента личности педагога, что вероятно будет оказывать влияние на эффективность его деятельности.

Колчанова А.П.

Скарулин Д.С.

Соционические технологии формирования команд

Современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением человеческими ресурсами. Повышение интереса к человеческому фактору обусловило рост внимания к управлению трудовым коллективом. Одним из направлений занимающихся разработкой методов формирования работоспособных коллективов является соционика.

Открытые соционикой законы взаимодействия людей позволяют формировать эффективные управленческие, производственные и иные коллективы, обладающие высокой степенью психологической, информационной и деловой совместимости. С помощью соционических технологий можно оценить потенциал каждого работника, ситуацию в коллективе в целом, указать на слабые места, на потенциально и реально существующие конфликтные ситуации, эффективно устранять их, высвободить скрытые в коллективе резервы, повысить его КПД, улучшить его управляемость.

Согласно соционике все многообразие людей можно разделить на шестнадцать типов, отношения между которыми самые разные – от наиболее притягательных до конфликтных. Социотипы образуют группы по 4 – так называемые квадры являющиеся оптимальными с точки зрения общения между представи-

телями различных социотипов. В квадрах типы объединяются сходными и взаимодополняющими стратегиями, включающими одинаковые функции (две статических и две динамических), включающихся в разной последовательности. Внутри квадр соседние типы (с четным и нечетным номерами) объединяются в пары с прямо противоположными «зеркальными» стратегиями, идеально дополняющими друг друга (дуальные отношения). В соционической модели рассматриваются также другие варианты отношений между различными социотипами, включая конфликтные, что делает соционический анализ удобным практическим инструментом исследования и управления отношениями в малых группах.

На практике из вне заданные трудовые коллективы представляют собой конгломерат всего разнообразия интертипных отношений, а не только гармоничные и оптимальные внутриквдровые интеракции. Оттого насколько руководителем будет правильно оценен истинный характер отношений и взаимодействий в трудовом коллективе зависит эффективность выбора стратегии управления им. Для решения подобного рода проблем соционическим направлением управления человеческими ресурсами разработана «Методика простой классификации» (МПК).

Данная методика обладает большой практической ценностью. Она позволяет формировать и реорганизовать трудовой коллектив учитывая психологические особенности его членов, руководителя и стоящие перед коллективом задачи.

Методика МПК обладает рядом преимуществ и достоинств:

1. формализация и алгоритмизация, дающие возможность объективно исследовать межличностные отношения в группе;
2. в конечном коэффициенте учитываются все диадные взаимоотношения в группе;
3. системность – не только при анализе отношений в коллективе, но и учет системности социотипов;
4. учет устойчивого ядра природных качеств человека (социотипа), опре-

деляющего его поведение в рабочей команде. Уход от заикливания на «изменчивой оболочке» – функциональном состоянии типа, при помощи которого человек адаптируется к изменчивым окружающим условиям. Если учитывать все бесконечно текущее и детальное, то это уже будет воспитание, а не управление;

5. учет внутреннего состояния в диаде (анализ первого свойства), а также внешней оценки третьих лиц (анализ второго свойства). Методика даст возможность посмотреть на существующие отношения в группе с точки зрения самих ее членов, а также с позиции стороннего наблюдателя;

6. возможность применения компьютерной обработки;

7. отсутствие количественных ограничений, т.е. исследуемая группа может быть достаточно большой;

8. отражение общей динамики межличностных отношений в группе, и что не мало важно, отражение ощущений от пребывания в данной группе каждого ее члена.

К недостаткам данной методики можно отнести:

1. сложность подсчетов, а точнее их большой объем. Тем не менее, данный недостаток снимается, разработкой компьютерной программы;

2. зависимость конечного результата от правильности определения соционических типов членов коллектива, что предъявляет достаточно высокие требования к ее пользователю;

3. отсутствие основания деления всего многообразия групп на десять видов.

Тем не менее не смотря на некоторые недостатки «Методики простой классификации» с помощью нее отношения в коллективе можно заранее предсказать, их можно целенаправленно создавать, улучшать.