

### Психология управления в новых условиях

При переустройстве всех сфер нашей жизни - экономики, политики, культуры, когда приходится отказываться от большинства устаревших понятий, кроме множества различных дефицитов обнаружился еще один важнейший дефицит - дефицит знания о человеке.

Долгое время у нас бытовало мнение, что человек универсален по своей природе и любое дело ему по плечу. Многие руководители и сейчас пребывают в уверенности, что если человеку создать необходимые условия, поставить цель, обучить, он сможет выполнять любую работу на любом месте и с требуемой эффективностью. При этом армейский принцип "не знаешь - научим, не хочешь - заставим" часто используется и в нашей гражданской повседневности. Руководители разных рангов отдают ему предпочтение, искренне удивляясь, если он не срабатывает. Причина же, по которой человек эффективно работает в одной сфере и совершенно беспомощен в другой, лежит гораздо глубже и коренится в структуре его личности.

Оставшиеся долгие годы за бортом отечественной психологии классические работы Уильяма Джеймса, Зигмунда Фрейда, Карла Густава Юнга послужили фундаментом для западных исследователей, занимающихся проблемами управления. Люди, стоящие у руля экономики США, Японии и других промышленно развитых стран поняли простую вещь: чтобы эффективно управлять, нужно знать главный объект управления, то есть человека.

Понять образ мыслей и мотивы поведения человека - значит сделать шаг к организации его труда гуманным, экономическим и рациональным путем, помочь ему самореализоваться.

**КАЖДЫЙ ЧЕЛОВЕК СТРЕМИТСЯ РЕАЛИЗОВАТЬ СЕБЯ В ЭТОЙ ЖИЗНИ, УСПЕХ - ЭТО РЕАЛИЗОВАННЫЕ ЦЕЛИ.**

Поскольку цели у людей разные, главная задача управленца, менеджера - организовать работу так, чтобы личные цели человека совпадали с целями той организации, где он работает. Такое совпадение в итоге приводит к успеху и работника, и его коллектива в целом. Хороший менеджер должен добиваться того,

чтобы его сотрудники считали поставленные им цели своими. Тогда они смогут эффективно участвовать в их осуществлении. Искусство постановки целей - это искусство управления. Без целей нет контроля за ходом и результатом процесса производства, затухает творчество и правит бюрократия.

Менеджер нового типа должен также уметь находить узкие места на рынке товаров и услуг, ликвидировать дефицит и способствовать тем самым прогрессу своей фирмы. В зависимости от конкретной задачи (постановка новой цели, сбор идей и предложений, внедрение идей в производство, поиск партнеров и заказчиков, реклама и т.д.) нужен подбор коллектива с учетом конкретных психофизических качеств отдельных людей. В настоящее время многие западные предприятия и организации ведут профессиональный отбор, учитывая базисные психологические признаки, открытые К.Г. Юнгом. Это позволяет создать эффективно работающие звенья и коллективы для решения конкретных профессиональных задач.

Типология известного швейцарского ученого К.Г.Юнга, получила развитие в изучении законов общественной жизни благодаря открытиям литовской исследовательницы А.Аугустинавичюте и ее последователей. Наиболее плодотворным развитием нового научного направления, названного СОЦИОНИКОЙ, оказалось на Украине благодаря огромному количеству исследователей, неумолимо работающих в этом направлении.

Но, как известно, "нет пороков в своем отечестве", поэтому новые, неординарные и эффективно зарекомендовавшие себя на практике подходы социоников, получили самое большое признание в России. На Украине соционика не имеет поддержки ни от правительства, ни от частных предпринимателей, предпочитающих идти путем проб и ошибок, вместо того, чтобы оказать помощь и поддержку как себе, так и новому, уникальному, еще неизвестному за пределами СНГ научному походу, который мог бы оказать честь Украине стать предметом ее гордости.

Один из самых крупных центров соционики находится в Киеве. Многие исследователи соединяют теоретические выводы с эмпирическими данными, полученными в результате практической работы. Например, творческая группа (Гуленко В.В., Овчаров А.А., Мегедь В.В.), разработала за последние 5 лет большое количество специальных методик: - для определения типа личности взрослого и ребенка; - для выявления скрытого потенциала способностей; - по профориентации; - по психокоррекции; - для личного консультирования; - для управленческого консультирования; - по педагогике; - по менеджменту и многие другие.

Мы приглашает к сотрудничеству всех желающих помочь в развитии соционики и получить помощь в решении различных производственных и личных проблем. Если вам будут нужны рекомендации и гарантии, мы ознакомим вас с опытом своей работы, конечно, с разрешения руководителей организаций, с которыми мы сотрудничали.

**Авторы - Анатолий Овчаров и Валентина Мегедь**