Автор: admin
02.07.2010 04:08 -

Одесская государственная академия архитектуры и строительства

к.п.н., доц. СОЛОМКО Л. Р., соционик

ПСИХОИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ – ИСТИННАЯ ОПОРА ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

«Есть многое на свете, друг Горацио,

Что и не снилось нашим мудрецам».

У. Шекспир. «Гамлет»

Каждый из нас, кто допускает, что он может руководить

другими, должен постоянно и напряженно учиться.

А. Луначарский

В новой парадигме управления все более набирает силу подход «Персонал – главное достояние организации». Принципиальное условие, при котором такой подход осуществим на деле – «глубокое осознание руководством организации решающей роли персонала в обеспечении ее процветания и **опора на достижения научных школ**,

имеющих отношение к познанию человека и тем самым – управлению им» [21].

Причины для такой постановки вопроса мы видим следующие:

1) экономическая теория почти наполовину имеет дело с психологией (индивидуальной и общественной), то есть с субъективным фактором;

2) современная информатизация общества, особенно решающая роль информационных технологий;

3) открытие в СССР и бурное развитие именно в Украине революционных психоинформационных технологий, позволяющих человеческому сознанию быть на одном, одинаково высоком уровне с информационными и электронными технологиями;

4) это открытие, сделанное на стыке общественных, гуманитарных и точных наук, базируется на идеях, которые сами стали „ **полным переворотом в психологии**” (выражение пациента и ученика К. Юнга – Э. Метнера);

5) упомянутое открытие достигло идеала психодиагностики – оно установило «**действительно первичные и основные черты человека** и их связь с проявлениями его поведения среди людей и вещей» [22];

6) эта новая синтетическая наука **соционика** с ее мощным аналитическим аппаратом соотносится с гуманитарными и общественными науками так же, как математика – с науками естественными и техническими [1];

7) обнаружены четкие закономерности симметричных (взаимных) и асимметричных (неравноправных) отношений между людьми, в которых традиционная психология личности и социальная психология видят лишь хаос. С этим открытием соционика для всех наук о человеке и его сообществах является тем, чем стала в свое время периодическая система элементов для химии;

8) другая ветвь типологии Юнга – Типоведение Майерс-Бриггс, достаточно распространенное на Западе и, увы, в отечественных учебниках для менеджеров – находится на уровне соционики 70-х годов прошлого века, а сугубо соционическое знание уже на 12 уровней выше [2];

9) для Украины, которая развивается и стремится к признанию, соционические технологии могут стать тем реальным инструментом, который поможет сделать качественный скачок в экономических, производственных, политической, социальной, научной отраслях и т.д. и занять достойное место в XXI столетии среди других стран [1].

Итак, понятно, что менеджеру целесообразно опираться в своей деятельности на достижения не психологии, социологии и конфликтологии, а фундаментальной науки соционики. Это обусловлено тем, что ему **целесообразно делать ставку именно на константу человеческого характера** [3] (которая объясняет 80% поведения человека), а не на бесконечно разнообразные и изменяющиеся индивидуальные особенности личности, с которыми имеют дело упомянутые науки.

Таковой константой является **ядро** человеческой личности, т.е. ее соционический тип, или тип информационного метаболизма (ТИМ), достояние новой науки соционики. Ведь взаимодействие в трудовом, учебном, научном коллективах происходит, прежде всего, на информационном уровне, поэтому понятно, что в нем главную роль играют особенности **восприятия, переработки и передачи информации,** обусловленные именно типом информационного метаболизма конкретного члена коллектива.

Т.о. каждому руководителю целесообразно овладеть основами соционики.

Автор - Соломко Л.Р.

Рекомендуемые источники

1. Букалов А.В. Соционика: гуманитарные, социальные, политические и информационные интеллектуальные технологии XXI века// СМиПЛ. – 2000. – №1. – С. 5-16.
2. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Уровни соционического знания и понимания законов информационного метаболизма (уровни осознания, понимания и применения соционики) //Соционика, ментология и психология личности. – 2002. – №5. – С. 5-8.

3. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды: соционика для руководителя. - М.: 2003.
4. Соломко Л.Р. Головний чинник ефективності діяльності організації вартий інвестицій //Вісник соціально-економічних досліджень ОДЕУ. – Вип. 13. – Одеса: ОДЕУ, 2002.
5. Соломко Л.Р. Доленосне значення нових ідей для розвитку регіону //Вісник Укр. держ. ун-ту водного господар. та природокористування “Проблеми управління регіональним економічним і соціальним розвитком” – Рівне: УДУВГП, 2003. - Випуск 1.

6. Соломко Л.Р. To global Problems – global Decision //Социально-эконом. аспекты промышл. политики и человеческое развитие: Сб. научных трудов. – Т. 2., НАН Украины. Ин-т экономики. – 2003.
7. Соломко Л.Р. Современные возможности по управлению персоналом //Теория и практика управления. – К: 2003, №5.

8. Соломко Л.Р. Рациональный подход к подготовке менеджеров // Матер. м**ежд. конф** . "Менеджмент малого и среднего бизнеса: проблемы, обучение, перспективы (SBM 2003)". Севастополь: СевНТУ, 2003.

9. Соломко Л.Р. Запобігання „синдрому менеджера” // Мат. **наук.-прак. конф** “**Менеджмент** у XXI столітті: розвиток організацій та управління персоналом”. – Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2004.

10. Соломко Л.Р. Неравноправным отношениям в коллективе – особое внимание

менеджера //Мат. 5-й **науч.-прак. конф**. “Современные социально-экономические проблемы Украины, Крыма и пути их решения”. - Симферополь: КИБ, 2004.

11. Соломко Л.Р. К вопросу о фундаменте современного высшего образования // Мат. 5-ої міждисцип. н **аук-прак. конф** . "Сучасні проблеми науки та освіти". - Харків, 2004.

12. Соломко Л.Р. Scientific Personnel Training without Problems //Мат. 5-ої міждисцип. н **аук - прак . конф** . "Сучасні проблеми науки та освіти". - Харків, 2004.

13. Соломко Л.Р., Шаронов А.В. Новейший подход к психологическому образованию современных руководителей // ХП міжвуз**.** наук. **кон ф.** ”Наука і вища освіта” Гуманіт. універс. “ЗІДМУ”. - Запоріжжя: 2004.

14. Соломко Л.Р. Социотип человека – системообразующий фактор кадровой работы и политики // Теория и практика управления. – К: 2004, №10.

15. Соломко Л.Р. Рациональная занятость работника в определенной сфере деятельности //Теория и практика управления. – К: 2004, №11.

16. Соломко Л.Р. Руководитель плюс консультант – великая сила // Теория и практика управления. – К: 2005, №3.

17. Соломко Л.Р. Украинские руководители имеют возможность получить реальные конкурентные преимущества // Теория и практика управления. – К: 2005, №2.

18. Соломко Л.Р. Роль руководителя в предупреждении негативных явлений в коллективе //Теория и практика управления. – К: 2005, №5.

19. Соломко Л.Р., Устянський І. Інформаційному суспільству – психоінформаційні технології управління // Мат. **наук.-практ. конф**. «Європейський університет та модернізація освіти в Україні», Нікопольська філія ЄУФІМБ. - Нікополь, 2005.

20. Соломко Л.Р. Новый взгляд на предварительный контроль в менеджменте // Теория и практика управления. – К: 2005, №7.

21. Спивак В.А. Управление персоналом: Практикум по курсу. - СПб: 2000.

22. Шванцара, Йозеф. Диагностика психического развития. – Прага: Авиценум, 1998. – 628с.