

Социальный презентатор, Мы- Формат

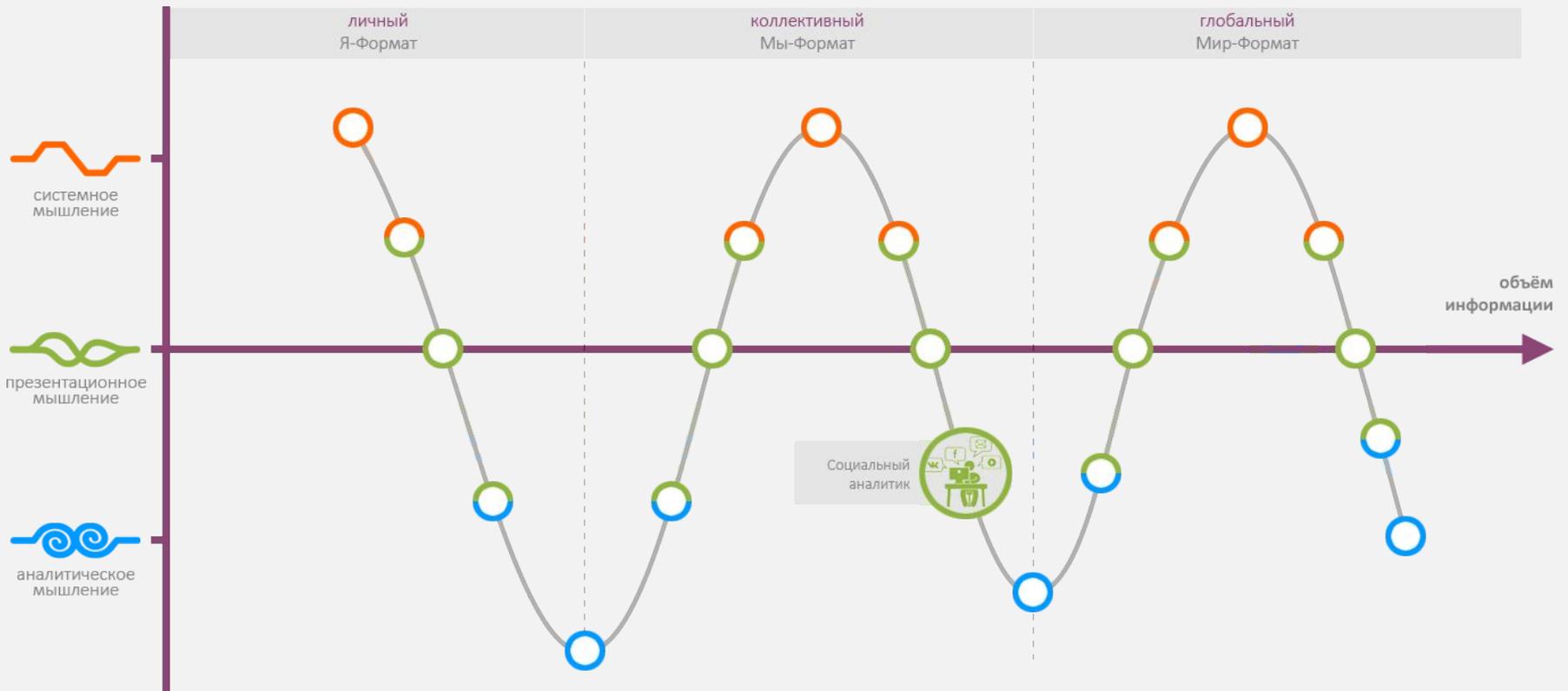
Общая характеристика выявленного формата мышления

Содержание

- [Расположение формата мышления на графике](#)
- [Основные характеристики](#)
- [Комфортная среда](#)
- [Эффективные типы задач](#)
- [Неэффективные задачи](#)
- [Алгоритм постановки задач](#)
- [Системные риски](#)
- [Комфортные виды деятельности](#)
- [Индивидуальные рекомендации](#)

Социальный презентатор Мы-Формата

Расположение на графике основных форматов мышления



Основные характеристики

Социальный Презентатор — это человек, который стремится в любом коллективе, где он работает, поддерживать теплую рабочую атмосферу. Люди, с которыми он работает и общается, имеют для него очень большое значение. Поэтому он всегда старается сделать так, чтобы все договорились между собой и остались довольны.

Проведение переговоров, наведение мостов и установление взаимоотношений — это среда, в которой Социальные презентаторы чувствуют себя очень уверенно. Обладая хорошими дипломатическими способностями и умением находить компромисс, они являются хорошими посредниками на переговорах, помогая сторонам прийти к взаимовыгодным соглашениям.

Полагаясь на интуицию и обостренное чувство справедливости, они тонко чувствуют, какое именно решение позволит в переговорах достичь обоюдного согласия.

Эти договоренности могут быть не окончательными, но они помогают наладить диалог, в процессе которого, шаг за шагом, можно будет прийти к решению, которое устроит обе стороны.

Особенности: идеи и ощущения

Социальные Презентаторы живут красивыми идеями — о социальном равенстве, о равных возможностях. Они готовы защищать эти идеи, жить ради них, представлять их и делать все для их реализации. При этом они никому не навязывают эти идеи, а просто демонстрируют, в том числе и своим стилем жизни, как хорошо было бы, если бы эти идеи применяли все.

Это могут быть любые идеи, которые делают жизнь на Земле лучше — вегетарианство, здоровый образ жизни, достижение внутренней гармонии, улучшение системы образования, благотворительность. Обладая определенной гибкостью, Социальные Презентаторы, тем не менее, всегда придерживаются своих собственных принципов.

Опираясь на внутренние ощущения и ассоциативное мышление, они понимают, как может развиваться та или иная ситуация. При этом у них часто возникает внутренний конфликт между интуитивным видением ситуации и знаниями, что и как нужно делать. Но обладая способностью решать конфликты, Социальным презентаторам удается прийти к равновесному решению, которое учитывает и интуицию, и опыт, и знания.

Решая какую-то задачу, Социальные Презентаторы очень часто исходят из своих ощущений, которые рождаются на уровне интуиции. Затем эти ощущения проявляются, становятся ярче и переходят в разряд ярких образов и ассоциаций. И этого достаточно для того, чтобы начать действовать.

Эти действия могут быть не логичны и не всегда понятны окружающим, но иногда они приводят к неожиданным, интересным и полезным для всех участников проекта результатам.

Другие особенности

Социальных Презентаторов притягивает все яркое и необычное, они вылавливают вокруг себя такую информацию, события, людей и стараются подключить все это к проекту, которым они в данный момент занимаются.

Социальные Презентаторы обладают скрытым магнетизмом, но притягивают к себе взгляды не громкой речью или жестикуляцией, а, наоборот, некой загадочностью. Им необходимо общество, водоворот событий, встреч и дел. Социальные презентаторы способны постоянно взаимодействовать с большим потоком информации, выбирая из него наиболее нужное и полезное для текущих дел и проектов.

Социальному Презентатору обязательно нужно общее направление деятельности, какая-то высокая идея, заключенная в конкретную задачу. Если не будет конкретной задачи, а также общей основы для всей деятельности — проекта, предприятия, Социальный презентатор может просто вкладывать силы во все подряд, разбрасываясь и не достигая результата.

В погоне за яркими образами и интересными встречами Социальный Презентатор часто и сам не знает, «куда кривая выведет», поэтому так важно, чтобы направление движения и основные точки пути были четко определены.

Комфортная среда

Социальному Презентатору нужно работать в каком-то социально-значимом проекте, который будет основой для всей его деятельности.

Ему нужно четко обозначенное направление движения, план действий с контрольными точками и вариантами пути к ним.

Важно, чтобы в коллективе, где работает Социальный Презентатор была очень теплая, психологически комфортная атмосфера. Причем, он сам может приложить к этому усилия.

Эффективные типы задач

- Поиск интересных контактов, полезных для бизнеса. Причем это может быть как целенаправленный, так и хаотичный поиск. Социальный презентатор может найти полезные контакты там, где никто и не думал искать.
- Генерация идей и творческих процессов. Идей у Социальных презентаторов много, сил тоже, но вся сложность в том, чтобы все это направить в одно русло. Поэтому им лучше всего работать в команде, с понимающим руководителем, который будет удерживать Социального презентатора в рамках решения задачи.
- Сбор информации для исследований в сфере социологии и психологии.
- Представление компании, продукции или услуг, работа в сфере PR.
- Подбор команды для реализации проектов.
- Налаживание психологически комфортной атмосферы в рабочем коллективе;
- Работа с большими объемами информации с целью поиска нужных данных, а также с целью их первичной систематизации.
- Задачи, имеющие социально-нравственные аспекты. Поскольку Социальные Презентаторы очень чувствительны к социальной несправедливости, они умеют находить решение таких задач.

Эффективные типы задач

Социальные презентаторы хорошо решают задачи следующего плана:

- установление деловых контактов;
- генерация идей, ведение творческих проектов;
- сбор информации;
- задачи в сфере PR, представление компании или отдельных продуктов;
- задачи с социально-нравственными аспектами.

Неэффективные задачи

Подготовка отчетов в любой сфере — финансы, социология, бухгалтерский учет. Любая систематизация данных на постоянной основе не столько сложна, сколько скучна для людей этого формата.

Жесткий контроль работы оборудования или людей. Социальным Презентаторам не нравятся, когда их работа контролируется в жестком режиме, но и сами постоянно контролировать кого-то или даже работу машин не в состоянии.

Глубокая аналитика рабочих процессов, больших объемов информационных, числовых или текстовых данных.

Постоянная презентация в активном режиме — получается хорошо, но быстро утомляет.

Социальному Презентатору не подходят рабочие задачи в форме «обязаловки», когда одни и те же действия нужно выполнять ежедневно в обязательном режиме на протяжении долгого времени.

Работа в проекте с жестким планом обязательных к исполнению дел, так как им нужен «оперативный простор».

Социальным презентаторам сложны или некомфортны задачи:

- подготовки отчетности по строго определенным формам и строго заданным датам;
- задачи глубокой аналитики;
- задачи жесткого контроля;
- задачи, в которых нужно ежедневно, равномерно прилагать усилия;
- активная презентация на большие аудитории, особенно в постоянном режиме.

Алгоритм постановки задач

Определить основное направление развития проекта — цели, которых нужно достичь, и ориентиры, которые помогут достичь этих целей.

Вместе с Социальным Презентатором в режиме обсуждения определить границы задачи и его полномочий в решении этой задачи. В процессе обсуждения определить сроки. Несложные задачи Социальный презентатор может решать в условиях ограничения времен.

На нестандартные задачи может потребоваться чуть больше времени, но действуют Социальные презентаторы обычно довольно быстро. И также быстро, на уровне появления образов и ощущений, принимают решения.

Очень желательно перед началом работы обсудить и согласовать первоочередные действия, а также — не приоритетные и даже не желательные на данный момент действия.

Надо всегда иметь в виду, что помимо основных задач Социальный Презентатор предложит еще несколько своих «очень перспективных» идей. Важно, чтобы для этих задач была определен и согласован приоритет.

Задачу нужно ставить в форме обсуждения — установив направление, цели, сроки, приоритеты и границы.

Важно правильно направить и распределить силы Социального презентатора, позволяя ему проявлять творческий подход там, где это возможно, и создавая строгие рамки там, где это необходимо.

Системные риски

Человеческие отношения ставит выше бизнеса — может долго пытаться перевоспитать нерадивого сотрудника, которого другой на его месте уже давно бы уволил.

Повышенное чувство справедливости — малейшее нарушение может создать напряженность в работе и дискомфорт. Социальный Презентатор чувствует какие-то недоговоренности, то, что о нем думают, но не говорят. С этим человеком лучше действовать открыто, чтобы в процессе не возникало скрытых конфликтов. Лучше все моменты и напряжения проговаривать и решать в процессе обсуждения. Лучше сказать о сложных решениях прямо, не принимать их за спиной Социального презентатора, так как он этого никогда не поймет.

Повышенная осторожность в принятии решений, которые касаются других людей. Если какую-то «супер идею», предложенную Социальным Презентатором недооценили, он может обидеться. Поэтому в оценке его идей нужно быть тактичным, не критикуя и не отрицая их. Дело в том, что идеи у них действительно бывают ценные, просто не всегда уместные в данных условиях. Важно разглядеть и подчеркнуть эту ценность, и, если реализация идеи сейчас невозможна или сложна, обсудить это и отложить на время.

Системные риски

Системные риски в работе с Социальным Презентатором:

- излишнее внимание взаимоотношениям, часто в ущерб деловому взаимодействию;
- обостренное чувство справедливости-несправедливости;
- сложно принимает решения, которые касаются других людей;
- часто захвачен своими идеями, которые могут не всегда идеально вписываться в рабочий проект.

Комфортные виды деятельности

- Подбор персонала и создание рабочей команды, разработка идей и проектов.
- Генерация идей, разработка новых направлений работы.
- Сплочение команды, управление персоналом.
- Работа в сфере связей с общественностью.
- Налаживание деловых контактов.

Профессии в качестве примера:

Социальный аналитик, дипломат, писатель, художник, журналист, психолог, HR специалист, пиарщик, психотерапевт, филолог, ученый, преподаватель, социальный управленец.

Индивидуальные рекомендации

Вам нужна работа с людьми, именно в этом направлении есть возможность стать мастером и достичь колоссальных успехов.

Обдуманно выбирайте сферу деятельности, с таким расчетом, чтобы в работе постоянно была новизна, интересные, нестандартные задачи, встречи, возможно, поездки.

Работая с людьми, Вам очень важно уметь различать хотя бы основные форматы мышления. Это позволит правильно выбирать людей в команду, понимая как распределить между ними должностные обязанности.

Вы прекрасно можете войти в уже действующую команду и работать под руководством грамотного руководителя. Это может быть даже комфортнее, чем самостоятельная деятельность, так как командная работа поможет Вам сосредоточить все силы на одном направлении.

Формула Формата Мышления

МЫФ Апр

40 с/60а – формула среды

Н 50% - уровень наведенности

Т ср – уровень тревожности

Расшифровка формулы:

40 с/60а – формула среды, в которой человек может принимать максимально эффективные решения как для себя (самый высокий уровень личной экологичности), так и для системы, в которой работает человек.

Среда должен быть на 40% систематизированный, и на 60% творческий, то есть это область выработки и принятия системного решения. Это состояние оформления информации, осмысления и встраивание ее в необходимый системный контекст.

Н 50% - уровень наведенности – 50% жизненной энергии человек растрчивает на не свой формат, это уровень психологического выгорания, то есть человек живет не в своих задачах, не в своей силе. Энергия, которая могла бы идти на выстраивание собственной силы, идет на работы с «инородными» образами, которые не дают ни какой внутренней ресурсности, то есть опыт работы в других, «не родных» задачах может дать только навык, но он не даст силы – радости, удовлетворения и вдохновения.

Тревожность средняя (Тс) – это уже достаточно высокий уровень внутренней тревожности, то есть человек подходит к некому внутреннему кризису. Для того, чтобы держать ситуацию в системно необходимом состоянии приходится тратить слишком много сил и энергии, и эти затраты уже приближаются к пороговому уровню.

Отдельные наведенности – наведенность в стратегичности – приходится думать и оставлять достаточно точные планы развития системы, что не является природным Форматом Мышления.