

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ И ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ В РАБОТЕ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ

Выполнила : Сивирioнова Т.А.
Педагог-психолог МДОУ № 126
Г.Комсомольск-на-Амуре, 2014

В проблеме персонализации управления основополагающей является мысль о том, что любая человеческая личность, как бы ни была обременена повседневными служебными делами, вмещает в себя целый мир, исторический опыт поколений и индивидуальной социализации. Она причастна к самым высоким делам и понятиям, независимо от того, на какой ступени социальной лестницы находится.

Самым слабым звеном в любой системе управления оказывается человек, поэтому возникает необходимость введения в современный менеджмент самых новейших психоинформационных технологий.

Как подобрать людей, способных не только эффективно выполнять свои производственные функции, но и составить крепкую команду? Как избежать конфликтов и разрешить назревающие противоречия? Как обеспечить индивидуализацию и персонализацию в работе с кадрами?

На эти актуальные и многие другие вопросы может ответить молодая наука - СОЦИОНИКА (Теория Информационного Метаболизма), находящаяся на стыке психологии, социологии и информатики, посвященная изучению определенных психологических типов.

Соционика базируется на типологии, предложенной швейцарским психологом К. Г. Юнгом. В 1970-х литовская исследовательница А. Аугустинавичюте на основе этой типологии, доработав ее, предложила описание 16 психологических типов. Это и легло в основу соционики

По законам соционики, у каждого типа есть как бы «вторая половина» – этот тип называется «дуальным»; дуальные типы идеально дополняют друг друга, так как у каждого из них есть качество, которого нет у другого. То есть всего существуют 8 взаимодополняющих друг друга пар. Кроме того, 16 типов делятся на 4 «квадры» – четверки, по 4 типа в каждой. Типы, составляющие квадру, будут минимально конфликтовать между собой, их объединяют общие интересы, они легко понимают друг друга, так как эти формы отношений благоприятно воспринимаются человеком, другие – вызывают раздражение, действуют разрушительно на его психику и отрицательно сказываются на его здоровье. Одни формы отношений благоприятны для решения задач в спокойной обстановке, другие – в нестандартных ситуациях, третьи – лучше для совместного отдыха, чем для работы в одной команде.

Применяя соционические методики - методики социоанализа, руководитель способен:

- ▣ Дать общий анализ личности и составить на этой основе деловую характеристику человека, содержащую такие аспекты, как: сильные и слабые стороны, проблемы, что нельзя ожидать и требовать от данного человека, эффективный род деятельности;
- ▣ рационально строить межличностные отношения в коллективах на основе психологической совместимости;
- ▣ формировать работоспособные коллективы, распределяя групповые формальные и неформальные роли, опираясь на объективные законы переработки информации человеком;
- ▣ разрешать назревающие противоречия внутри имеющихся коллективов и предотвращать конфликты;

Применяя соционические методики - методики социоанализа, руководитель способен:

- ▣ находить подход к человеку, вызывающему интерес, на основании глубинных мотивов его поведения;
- ▣ формировать временные мелкие специализированные рабочие группы, предназначенные для решения определенных тактических задач;
- ▣ оценить потенциал организации как единой психоинформационной системы и прогнозировать ее развитие, вырабатывая стратегию;
- ▣ правильно рассчитывать рекламную деятельность, ориентируя ее на конкретного определенного потребителя.

Невозможно отрицать, что руководство любой организации достигает своей цели через людей. Оказывая на своих сотрудников необходимое влияние, оно добивается от них нужного поведения и результатов труда. И если говорят о хорошей или плохой работе образовательного учреждения, то имеют в виду не неодушевленную организацию, а конкретных людей. Игнорирование же в управлении человеческой индивидуальности не может привести организацию к успеху.

Соционика подсказывает, как найти индивидуальный подход к каждому работнику, учесть личностные особенности его психики, подобрать соответствующее прямое или косвенное воздействие на подчиненного в конкретной ситуации, при решении той или иной задачи.

Метод соционического анализа позволяет не только сделать моментальный «снимок» психологического состояния коллектива, но и определить, какими людьми необходимо группу дополнить, чтобы она заработала более плодотворно, а также осуществить дальнейший подбор необходимых людей.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!