

Е. А. ЦАПИК

(г. Минск, Институт предпринимательской деятельности)

Науч. рук. **Т. И. Кислая**

ВЛИЯНИЕ ТИПА ЛИЧНОСТИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА

В современной предпринимательской культуре принято считать, что экстравертный тип темперамента является задатком преуспевания – открытым людям легче заводить и поддерживать знакомства, рассказывать о себе и собственных идеях.

Однако этот архетип практически не имеет никакого отношения к реальному успеху. Самые богатые, незаурядные и знаменитые лидеры в области технологий, например – интроверты. Среди них: Билл Гейтс, Марк Цукерберг, Стив Возняк и, по его своей собственной оценке, Илон Маск.

Понятие «экстраверсия – интроверсия» в научный обиход было введено К. Юнгом в начале XX в. для обозначения двух противоположных типов личности. К. Юнг при этом выделял, что каждый человек имеет черты как экстравертированного, так и интровертированного типа. Различие же между людьми состоит в соотношении этих черт: у экстраверта преобладают одни, а у интроверта – другие.

Согласно К. Юнгу, экстраверсия проявляется в направленности жизненной энергии человека на внешний мир, в том, что экстраверт предпочитает социальные и практические аспекты жизни, операции с реальными внешними объектами, а интроверт предпочитает погружения в мир воображения и размышлений. Экстраверт направлен на растрачивание собственной энергии, движение её по направлению к окружающим объектам, интроверт – на накопление, движение энергии во внутренний мир [1].

На первый взгляд достоинства экстраверсии выглядят до такой степени явными, что ее принято считать ценным качеством личности в противовес интроверсии, которая в обыденном сознании расценивается чуть ли не как порок, личностный недостаток. Тем не менее, обнаружив у себя черты интроверсии, не стоит спешить от них избавляться. Как не стоит и особо гордиться ярко выраженной экстраверсией. По мнению ученых, та или другая направленность индивидуума практически полностью обуславливается врожденными особенностями нервной системы, поэтому почти не подлежит перестройке. И интроверту, и экстраверту надо отдать себе отчет в своих преимуществах и недостатках, поскольку и те, и другие есть у каждого.

Экстраверт, которого сама природа побуждает на поиски свежих и ярких впечатлений, легко загорается энтузиазмом, но также легко остывает. Он хорошо подходит на роль генератора креативных идей, но в их воплощении проигрывает обстоятельному неторопливому интроверту. Исполнение обыденных, рутинных процедур быстро начинает его тяготить.

Главный мотивационный фактор для экстраверта – внешние стимулы – поощрения, награды, похвалы. Не получая одобрения окружающих, он быстро опускает руки. Экстраверт, как правило, живет настоящим и не силен в долгосрочном планировании.

Именно поэтому он часто плывет по течению и вынужден подчиняться своим прихотям. Он подвергается чрезмерному риску в венчурных проектах.

Интроверт может свернуть горы, если он осознает важность предстоящей задачи, но, если этого не произошло, может тяготиться своим делом как чуждым и обременительным. Интроверт склонен упорствовать в своих ошибках и заблуждениях, даже вопреки здравому смыслу, и его нелегко убедить. С другой стороны, он очень устойчив к психологическим манипуляциям.

Международный журнал междисциплинарных исследований и разработок объяснил почему интроверты становятся хорошими лидерами:

- интроверты думают, прежде чем говорить. Интроверты более склонны обдумывать ситуацию, обдумывать, как их слова повлияют на других, и только потом высказываться.

- интроверты предпочитают писать, а не разговаривать. Хотя многие интроверты являются вдохновляющими ораторами, они считают, что написание связного документа заставляет мозг оттачивать и прояснять свои идеи.

- интроверты более спокойны в кризисных ситуациях. Как показал анализ, интроверты «излучают обнадеживающую, спокойную уверенность. Они склонны говорить тихо и медленно, независимо от накала разговора или обстоятельств» [2].

Интроверты, которые продуктивно используют время в одиночестве и концентрируются на ясном и логическом мышлении, могут не осознавать, что они создают навык общения. Им может показаться, что они общаются только сами с собой, но на самом деле это практика общения с другими людьми.

Когда приходит время общаться внешне, это ясное и логическое мышление не исчезает. Если оно практикуется последовательно, то отображается в отчетах, электронных письмах и других письменных сообщениях. Это является важным шагом вперед в развитии личного стиля общения, который подходит интровертам. Они учатся практиковать спокойное лидерство.

Экстравертные лидеры часто являются отличными ораторами, потому что им комфортно с группами, что является их особым достоинством. Многие же лидеры-интроверты прилагают много сил, чтобы стать удобными в общении с малыми и большими группами.

Интроверты могут научиться более эффективно общаться с группами с приложением больших усилий и при постоянной практике. Однако они могут намного легче развить еще один важный навык общения. Они могут стать отличными слушателями.

В исследовании, проведенном Адамом Грантом в Уортонской школе бизнеса в США, было установлено, что отношения руководителя-экстраверта с сотрудниками-экстравертами, могут привести к трению, в то время как работа этой же группы людей с руководителем-интровертом, скорее всего, окажется успешной. Пассивные группы хорошо справляются с лидером-экстравертом, а активные – с лидером-интровертом.

Если члены коллектива проактивны, если они берут инициативу на себя и предлагают новые идеи, то лидер-экстраверт в таких случаях теряется, он непроизвольно считает, что у него забирают славу и авторитет. Поэтому такие руководители редко идут на встречу подчиненным, сопротивляются изменениям, не оставляют шанса сотрудникам проявить себя. И напротив, лидер-интроверт охотнее выслушает и примет к сведению предложения членов коллектива. Как говорится, противоположности притягиваются [5].

Таким образом, несмотря на некоторые представления об обратном, у менеджеров-интровертов есть множество уникальных навыков и преимуществ по сравнению с экстравертами, которые они могут развить, чтобы компенсировать социальный дискомфорт.

Список использованной литературы

- 1 Юнг, К. Психологические типы / К.Г. Юнг. – М.: Хавест. – 2020. – 528 с.
- 2 Inc. (Американский журнал) [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: <https://www.inc.com/geoffrey-james/fact-introverts-are-better-leaders-than-extroverts.html>. – Дата доступа: 10.02.2021.
- 3 Inc. Russia – Журнал для предпринимателей [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://incrussia.ru/news/iz-introvertov/>. – Дата доступа: 10.02.2021.
- 4 HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://hrliga.com/>. – Дата доступа: 10.02.2021.
- 5 HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/4-prichiny-nanyat-introverta-na-rol-lidera>. – Дата доступа: 10.02.2021.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ