



А.И. Карманчиков,
кандидат педагогических наук

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УСПЕШНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА

К основным критериям, характеристикам личности для работы, например, в сфере молодежной политики можно объективно и обоснованно отнести следующие: коммуникативные способности, организаторские способности, оптимизм, энтузиазм, уверенность в себе, здравомыслие, умение видеть перспективы, и этот список можно продолжить другими важными и необходимыми хорошему, успешному специалисту качествами.

Хотелось бы остановиться подробнее на таком понятии, как здравомыслящий человек, его прогностическом мышлении, т.е. умении видеть перспективу позитивного развития процесса и умении убеждать других в объективной вероятности предстоящих событий.

Эти качества личности не всегда должным образом оцениваются, скорее явно недооцениваются. Иногда в силу того, что груз ответственности руководителя, по мнению самих руководителей, включает в себя и здравомыслие, и перспективу. Авторитарность руководителя не способствует проявлению этих важных качеств у подчиненных, не приветствуется и не поощряется руководством.

В данном случае хотелось бы остановиться на различном понимании здравомыслия и умения прогнозировать, видеть перспективу событий. Непонимание возникает там, где существует иной способ восприятия и переработки информации, где мышление осуществляется «на параллельных дорогах», а иногда даже движение идет в противоположных направлениях. На основе работ К.Г. Юнга по типологии личности [1] наши исследования позволяют выделить четыре стиля мышления: интуитивный, логический, стратегический и эмоциональный, что дает возможность прогнозировать успешность конкретной личности в определенной сфере деятельности [2]. Успешным будет тот вид деятельности, при котором характер труда будет оптимальным образом соответствовать психологическим особенностям личности, преобладающему стилю мышления.

Стереотипное общественное мнение вполне справедливо соотносит здравомыслие с логическим мышлением. Окружающие нередко характери-

зуют людей с таким стилем мышления как педантичных, догматичных, придирчивых, безэмоциональных (живущих умом, а не сердцем), самоуверенных, создающих впечатление, что перед вами человек с заложенной в него компьютерной программой, где нет места страстям, каждый шаг должен вести к поставленной цели самым оптимальным образом. События интересуют таких людей как строго логический процесс, структурированность событий. Быстрота действия им менее свойственна, потому что необходимо время для продумывания, обоснования своих действий. Создается видимость их отстраненности, бездействия в кризисных ситуациях. Однако, когда кризис углубляется, способность такого руководителя справляться с этим явлением возрастает. Такой специалист в сфере молодежной политики, конечно, необходим, однако рамки его деятельности должны быть определены с учетом его сильных качеств, что позволит прогнозировать его успешную деятельность в близкой ему области.

Руководитель с логическим стилем управления – приверженец системности, последовательности, объективности, наиболее эффективно, обоснованно может планировать предстоящую деятельность, вопреки часто складывающейся видимости отстраненности и безразличия к происходящему. Учитывает максимально возможное количество факторов, влияющих на предстоящие события или процесс. Такие люди жестко придерживаются составленного ими плана и отстаивают его всеми возможными способами, обосновывая и аргументируя свою позицию. Их речь лишена эмоциональной окраски, насыщена понятиями и соответствующей их сфере деятельности терминологией. Анализ речи, употребляемых слов может использоваться как разновидность или как дополнение к существующим способам диагностики стиля мышления и управления.

Оказывается, что в определенных ситуациях, при решении некоторого класса задач наше незыблемое, монументальное логическое мышление дает сбой. Это происходит, вероятно, потому, что есть еще здравомыслие интуитивное, дающее нам массу догадок, научных гипотез, часто опережающих время.

Если у вас преобладает интуитивный стиль мышления, окружающие воспринимают вас как легкомысленного, непрактичного сотрудника (иногда и руководителя). Такой человек быстро перескакивает с одной деятельности на другую, у него постоянно возникают разные идеи, которые он сразу же пытается реализовать. Эффективность деятельности такого сотрудника (руководителя) снижается за счет того, что он непунктуален, неорганизован, со временем обращается свободно. Однако люди такого

склада хорошо вдохновляют других видением будущего, это хорошие агитаторы. Если они умны и уравновешены, то достаточно верно предвидят будущее. Однако, как правило, не могут дать объективно обоснованного объяснения своему предвидению, чаще всего это яркое, иногда близкое к реальному, правдоподобное обоснование. Свою точку зрения такие люди отстаивают живо, выразительно. Если интеллект такого руководителя не на высоте, он может сильно навредить окружающим. Чувства других людей, эмоциональная сфера, система взаимоотношений между людьми воспринимаются таким руководителем слабо, это не его стихия. Лозунг такого руководителя: «Ты мне друг, но истина дороже». Истина, суть явления, процесса – будут приоритетными в деятельности руководителя с интуитивным стилем мышления. Все, что ускоряет и изменяет жизнь, приветствуется им. Оптимальным для людей с интуитивным стилем мышления будет деятельность, связанная с перспективным планированием, выявлением новых направлений и тенденций развития.

На основании наших исследований можно также утверждать, что есть здравомыслие **стратегическое**, позволяющее с учетом всех сложившихся обстоятельств отбросить лишние сомнения и принять определенное решение и действовать, когда нужно оперативно выходить из сложной ситуации, а не мечтать и логически обосновывать самый оптимальный вариант, тем более, если существует несколько равнозначных.

Стратегический стиль мышления – это прежде всего действия, а не теоретические рассуждения или логико-структурные обоснования. Руководитель такого типа воспринимает и не примешивает к нему свой прошлый опыт или проблемы будущих периодов. Для таких людей конкретность предмета самое важное, они досконально не вникают в то, как событие возникло, важно, что оно существует в данный момент. Иногда приходится принимать решение без учета объективности, обоснованности, потому что в сложившейся ситуации наиболее эффективным является быстрота действий, «промедление смерти подобно».

Стратегический стиль управления позволяет хорошо справляться с неожиданностями, кризисными ситуациями. Главный принцип – действие, наиболее эффективное в сложившихся обстоятельствах, с учетом конкретной ситуации. Руководители этого типа не боятся брать ответственность на себя, проявляют лидерские черты, часто берут командование в свои руки. Их стиль – подчинить, заставить подчиненных или окружающих выполнять необходимые действия, а не рассуждать, когда нужно действовать. После выхода из кризисной ситуации можно будет сделать анализ, опреде-

лить, какое решение, действие были бы оптимальными, какие – ошибочными, но лучше, если этим будет заниматься кто-то другой. Вся их активность направлена, как правило, на решение актуальных общезначимых проблем, достижение общественных целей настоящего времени или ближайшего будущего. Эмоциональный напор, вера в свои силы, убежденность, целеустремленность позволяют им часто выходить из сложных ситуаций с минимальными затратами. Недостаточная продуманность предстоящих событий, суетливость, логическая необоснованность действий являются иногда причинами создания неурядиц и проблем по их вине. Тщательность, монотонность, стереотипность – это не их стиль работы. Определите конкретную цель и дайте им оперативный простор, возможность принимать нестандартные решения, без длительных согласований. Важен конкретный результат, а не пути его достижения. Они нацелены на победу и часто ее добиваются, а «победителей не судят», ими восхищаются. Для таких сотрудников (чаще – руководителей, пусть даже маленьких, но руководителей) вы уже можете определить оптимальное поле деятельности, где успех им будет легко обеспечен.

Еще один вариант – здравомыслие эмоциональное – позволяет нам не просто существовать, а получать удовольствие, наслаждаться жизнью, любить себя и других. Логика рассуждений иногда отступает перед эмоциональным интеллектом. Важно не только объективно аргументировать в необходимости тех или иных действий, но и создать благоприятный психологический климат, создать позитивную эмоциональную установку.

Чтобы как следует воспользоваться данными нам от природы интеллектуальными преимуществами, мы в первую очередь нуждаемся в хороших эмоциональных способностях. Потому что как бы мы ни были мозговиты, если мы отталкиваем других людей своей безэмоциональностью, излишней логичностью, грубостью, не осознаем, как выглядим в их глазах, или отступаем под минимальным давлением, никто не станет задерживаться поблизости достаточно долго, чтобы заметить наш высокий интеллектуальный уровень.

Эмоциональный стиль мышления – это система взаимоотношений между людьми, чувства, эмоции, интриги. Такие люди в меньшей степени ведущие, больше ведомые другими значимыми людьми, обстоятельствами, своими чувствами. Ориентируются прежде всего на прошлое и в новой обстановке чувствуют себя не совсем уверенно. Стараются избежать действий и решений, которые могут порвать связь с прошлым. Им прису-

щи приверженность традициям и устоям, шаблонность, стереотипность, консервативность мышления и действия.

Они оценивают события главным образом по результатам – для них только те события значимы, которые оставляют яркий след в памяти. Руководитель с эмоциональным стилем мышления с трудом меняет свое мнение о человеке. Психологический климат в коллективе, система взаимоотношений между людьми имеют первостепенное значение для такого руководителя, а не логическое обоснование эффективной деятельности в будущем. Перспективное планирование – это не их конек. Чувства, эмоции, слухи, страсти, интриги – вот их стихия. Интриги создают и разрушают империи, это мощное оружие в их руках. Умение понять другого человека, создать благоприятную психологическую атмосферу позволяет им манипулировать людьми, использовать их для достижения определенной цели, настраивать каждого сотрудника на эффективную деятельность.

Эмоциональные способности могут быть надежно измерены и могут постепенно занять свое место рядом с другими способностями. Американские исследователи эмоционального мышления (Стивен Стайн, Реувен Бар-Он, Даниэль Гольман) утверждают, что эмоциональные способности мужчин и женщин равны. Это верно для различных стран и культур во всем мире. Однако повсюду у женщин более высокие отметки в двух категориях – социальной ответственности и эмпатии, в то время как у мужчин более высокие оценки по сопротивляемости стрессу. Женщины выходят немного вперед в межличностных взаимоотношениях, в то время как мужчины – в самоуважении. Достаточно сказать, что если в какой-то области эмоциональных способностей у женщин оказывается естественное преимущество, у мужчин выявляется в другой области уравновешивающая сильная сторона. Эмоциональные способности не зависят и от расы, не выявлено никаких эмоциональных преимуществ или ущербности, связанных с расой. И еще один важный вывод, сделанный исследователями: уровень эмоциональности может изменяться со временем, т.е. при определенных условиях или целенаправленных воздействиях его можно повысить. Чем сильнее ваши эмоциональные способности, тем вернее вы будете успешны как работник, как родитель, как менеджер, взрослое дитя своих родителей, партнер для близких вам людей или как кандидат на рабочее место. Никогда не поздно измениться к лучшему. Начало этому процессу может быть заложено в детстве [3].

Хорошая эмоциональная культура помогает детям и подросткам лучше отдавать себе отчет в своих эмоциях; более позитивно относиться-

ся к себе; лучше ладить с другими; лучше решать свои проблемы; лучше справляться со стрессом; стать менее импульсивными и радоваться жизни. Исследования эмоциональных способностей показали, что это хорошая профилактическая мера против плохого поведения; развитие эмоциональной культуры, эмоциональных способностей молодежи может уменьшить риск грубого насилия и помочь предотвратить хотя бы некоторые жестокие преступления. Развитие эмоциональных способностей в раннем возрасте дает детям хорошее преимущество во взрослом состоянии.

Если ваша жизненная стратегия определена и вы категоричны в своих суждениях, то наверняка вас ожидает какая-то ошибка. Если вам хорошо в автомобиле на шоссе, то для эффективного движения по снегу, песку, мокрой грунтовой дороге нужны другие транспортные средства, с другими техническими характеристиками. Тем более, если мы хотим передвигаться по воде, под водой или в воздухе. Эта аналогия здравомыслия с транспортным средством позволяет понять, что в жизни, как и в пути, важны и необходимы разные транспортные средства, различные стили здравомыслия. Чем мы будем пользоваться в данный момент: автомобилем, самолетом или подводной лодкой (логическим, стратегическим, эмоциональным или интуитивным мышлением), зависит от того, какой класс задач перед нами стоит, в каких условиях мы находимся, какими ресурсами располагаем. Для решения определенного класса задач необходимы усилия личностей с различным стилем мышления.

Таким образом, здравомыслие должно быть выявлено, определено для повышения эффективности коммуникации, процесса обучения, определения оптимальной сферы деятельности. Наши исследования показывают, что потенциальные возможности эффективной прогностической деятельности будут наиболее высокими у руководителя с интуитивным, затем с логическим и далее стратегическим и эмоциональным стилем мышления. Преобладающий в школьной, учительской среде (около 80%) эмоциональный стиль мышления не способствует формированию прогностического мышления учащихся в самый оптимальный период их обучения, что не позволяет в будущем эффективно реализовать имеющиеся потенциальные возможности. Поэтому необходимо дополнительно изучать, осваивать методы и приемы прогностической деятельности, формировать прогностическое мышление. Разработанные нами технологии диагностики психологических особенностей личности, стиля мышления позволяют достоверно прогнозировать наиболее эффективный способ коммуникации, стиль обучения, оптимальную сферу деятельности. Целесообразным будет ввести в

программу обучения в школе, в вузе курс «Основы прогнозирования». Для уже действующих штатных сотрудников будет целесообразным проведение курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов по типологии личности, развитию творческой активности, формированию прогностического мышления.

Литература

1. Тайгер П., Беррон-Тайгер Б. Какого типа ваш ребенок? / Пер. с англ. А.Г. Вронской. М.: АСТ; Асль, 2005.
2. Карманчиков А.И. Педагогическое прогнозирование творческой активности личности. Ижевск: Изд. ИПК и ПРО УР, 2005.
3. Steven J. Stein, Ph.D and Howard E. Book, M.D. The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success. Stoddart Publishing Co. Limited, 2000.