

ЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФАХІВЦЯ З ЕФЕКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

Щербина А.Є., НУЦЗУ

НК – Кучеренко С.М., к.психол.н., доцент, НУЦЗУ

На поведінку індивіда в організації впливають ряд чинників, які включають його особистісні риси, особливості групи, в яку він включений, умови спільної діяльності, своєрідність організації в якій він працює.

Так, модель К. Г. Юнга пов'язана з рухом психічної енергії і відображає звичну і переважну орієнтацію людини у світі. В якості типоформуючих факторів він виділив дві особові установки - екстраверсію та інтроверсію і чотири функції, або типи орієнтації (мислення, емоції, інтуїція і почуття), кожна з яких може діяти або екстравертним, або інтровертним чином. У інтроверсії рух психічної енергії здійснюється у напрямку до внутрішнього світу, внутрішні чи суб'єктивні чинники виявляються провідною мотивацією поведінки. У екстраверсії інтерес спрямований до зовнішнього світу: зовнішні чинники є переважачою рушійною силою для суджень, чуттєвих сприймань і дій [2].

У діловому спілкуванні інтроверт намагається відгородитися від великої кількості інформації, яку надає партнер і в своїх вчинках і рішеннях орієнтуватися на власні установки. Екстраверт активний, діяльний, його вольовий імпульс спрямований на ділового партнера. У діловому спілкуванні базові типи особистостей проявляють себе в такий спосіб:

- фахівець, що відноситься до мислячого типу, бачить суть справи з раціональної точки зору і приймає рішення в основному розсудливо. Він сильний аналітик і дотримується твердих принципів;
- у фахівця емоційного типу рішення в більшості випадків йдуть не від розуму, а від серця. Він бачить потреби іншої людини і емоційно відгукується на них. Цей тип особистості здатний впливати на партнера своїми емоціями і сам легко піддається такому впливу;
- відчуваючий тип швидко орієнтується в ситуації ділового спілкування, впевнений в собі, реалістичний і не схильний укладати такі угоди, що не обіцяють швидких практичних результатів;
- фахівець, котрий відноситься до інтуїтивного типу, довго роздумує при прийнятті рішень, схильний до коливань, сумнівів, проявляє турботу про майбутні реалізації ділової угоди [1].

Підводячи підсумок характеристики особистості і її поведінки, необхідно відзначити, що ефективне керівництво має бути зорієнтоване на фахівця, котрий працює в організації. Це дозволить сформувати злагоджений колектив організації, який найкращим чином досягає поставленої мети.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кучеренко С. М. Комплексний підхід до визначення психологічної готовності у процесі професіоналізації особистості. / Психологія. Збірник наукових праць.-К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, Вип.15. 2002.– С.289-293.

2. Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. / Пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл. — СПб.: Питер, 2004. — 637 с.