

ЧЕТЫРЕХСЕКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Стрельцова Альвина Вячеславовна,

ассистент кафедры «Государственное муниципальное управление и кадровая политика»,
Институт экономики и управления АПК

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

e-mail: alvina10@yandex.ru

Якимова Людмила Анатольевна, доктор экономических наук, доцент,

профессор кафедры «Государственное муниципальное управление и кадровая политика»,
Институт экономики и управления АПК

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

e-mail: lalala50@yandex.ru

Аннотация. На современном этапе развития человеческого капитала особое внимание уделяется психологическому портрету человека. Индивидуальные качества личности, такие как темперамент, характер, предрасположенность к профессии могут влиять на продуктивность и успех выполнения тех или иных задач. Целью является изучение различных подходов к оценке поведенческого фактора в управлении организацией для достижения наиболее высоких результатов в управлении персоналом.

Ключевые слова: человеческий капитал, команда, управленческая психология, психотип, типология личности, команда, управление, организация.

A FOUR-SECTOR MODEL FOR EVALUATING THE BEHAVIOR OF PERSONNEL IN AN ORGANIZATION

Streltsova Alvina Vyacheslavovna

assistant of the Department “State Municipal Management and Personnel Policy”,
Institute of Economics and Management in AIC

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

e-mail: alvina10@yandex.ru

Yakimova Lyudmila Anatolyevna, doctor of Economics, docent

professor of the department “State Municipal Management and Personnel Policy”,
Institute of Economics and Management in AIC

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

e-mail: lalala50@yandex.ru

Abstract. At the present stage of human capital development, special attention is paid to the psychological portrait of a person. Individual qualities of a person, such as temperament, character, predisposition to a profession can affect the productivity and success of performing certain tasks. The purpose is to study various approaches to assessing the behavioral factor in the management of an organization in order to achieve the highest results in personnel management.

Key words: human capital, team, management psychology, psychotype, personality typology, team, management, organization.

На современном этапе развития человеческого капитала особое внимание уделяется психологическому портрету человека. Индивидуальные качества личности, такие как темперамент, характер, предрасположенность к профессии могут влиять на продуктивность и успех выполнения тех или иных задач. Лауреат Нобелевской премии Гэри Беккер в 1962-м году раскрыл теорию человеческого капитала, в которой он описывает этот термин, как имеющиеся у каждого запас знаний навыков и мотивации. Инвестициями в него могут быть: образование, накопления профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации [2]. На сегодняшний день мы можем определить «человеческий капитал» как совокупность навыков, знаний, компетенций, индивидуальных, профессиональных, предпринимательских, духовно – нравственных и культурных характеристик.» Беккер смог выявить статистически корректный подсчет эффективности образования. Данная модель включает в себя пропорцию доходов и затрат на

образование и заработка от оплачиваемой работы. К инвестициям в человеческий капитал можно отнести дополнительные курсы, инвестиции, вложенные компанией на развитие персонала, тренинги, дополнительное образование, переквалификацию и т.д.

Набирая команду сотрудников, руководитель организации должен опираться не только на знания и опыт сотрудников, а в целом создавать образ команды, которая содержит в себе людей разного типа, создавая синергетический эффект их взаимодействия. Управленческая психология предсказывает поведение человека, снижая тем самым вероятность ошибок в работе руководителей. Логично в разумной степени типизировать людей на этапе собеседования, для того чтобы понять к какой работе человек предрасположен, в каком направлении развития человек достигнет наивысших результатов. Люди должны обладать теми качествами, которые нужны для выполнения конкретной работы. В данном контексте, под качеством человека понимается набор психологических характеристик, таких как темперамент, типология личности, предрасположенность, слабые и сильные стороны психотипов и т.д. Манипулировать такими людьми придется меньше, так как они сами хотят делать именно то, для чего наняты, и получают от работы истинное удовольствие.

Возьмём систему координат, которая называется DISC. Психолог William Marston описал четыре варианта поведенческих реакций в книге «Эмоции нормальных людей» на основе исследований, проводимых с 1920 года. Аббревиатуру DISC можно расшифровать следующим образом: Dominance (господство), Compliance (согласие), Inducement (побуждение) и Submission (подчинение).

Таблица 1 – Четырехсекторная модель оценки поведения персонала в организации

Название типологии личности	Описание поведения	Характеристика/Достоинства/недостатки типа
D- Достигатор	Стремится к власти или результату. Этому типу личности важно превзойти самого себя и остальных людей, получить над ними видимое превосходство. В организациях это должность генерального директора или топ менеджера. Преимущество типа D в том, что он мотивирует себя и организацию на стремление к достижениям. Этот тип личности сконцентрирован на достижении результата. Для такого сотрудника подходит работа в продажах, в управлении компанией, создания бизнеса с нуля. Качества: агрессивный, руководящий,двигающийся, эгоцентричный, честолюбивый, действенный. Характеризуются активностью во враждебной окружающей среде.	Характеристика: агрессивный, бешеный яростный, эмоциональный. Достоинства: энергичный высокая мотивация и ориентация на результат. Недостатки: упускают людей, так сотрудники чувствуют себя использованными и могут перегорать. Конфликтные. Нетерпеливы.
I- коммуникатор	Креативный, эмоциональный, общительный. Яркий, солнечный типаж, который часто встречается среди бизнес-тренеров журналистов, телеведущих, а также продавцов маркетологов и менеджеров. Приятный и легкий в общении. Прирожденным коммуникаторам и генераторам идей комфортно в продажах, а не в офисных отделах, вроде логистики или бухгалтерии. Качества: демонстративный, доверчивый, тёплый, убедительный, восторженный, убеждающий, политический, магнитный.	Характеристика: соблазнительный, очаровательной, привлекательный, убедительный. Достоинства: установка новых контактов, расположение к себе, генерация новых идей. Недостатки: не склонен к анализу и обдумыванию, не способен доводить до конца им же придуманные проекты.

	Характеризуются активностью в благоприятной окружающей среде.	
S- интегратор	Для интегратора важно стабильность и глубокие, серьезные отношения. В небольшом коллективе чувствует себя комфортно и уютно. С удовольствием выполняют предсказуемые повторяющиеся действия. Данный тип личности встречаются среди представителей поддерживающих профессий: врачей педагогов и психологов- так как ориентированы на человека и построение отношений. Качества: спокойный, мягкий, терпеливый, притягивающий, предсказуемый, преднамеренный, устойчивый, последовательный, беспристрастный. Характеризуются пассивностью в благоприятной окружающей среде.	Характеристика: добродушный, приятный, активный, послушный. Преимущества: устанавливает глубокие, долгосрочные отношения. Недостатки: увольнение людей, даже вызванные необходимостью даются ему тяжело. Не могут самостоятельно решиться на крупные перемены.
C- аналитик	Аналитик взвешивает, анализирует и считает. Ориентирован на контроль взаимосвязь и логику. Подходящие профессии: финансисты, юристы, инженеры, контролёры качества. Интроверты, тяжело идущие на контакт. Качества: осторожный, требовательный, систематизирующий, опрятный, дипломатичный, точный, тактичный. Характеризуются пассивностью во враждебной среде	Характеристика: сомневающийся, робкий, безвольный. Преимущества: склонны к скрупулезной работе, взвешенно принимают решения Недостатки: трудности вызывают переговоры и коммуникации

В чистом виде типов людей по системе DISC не много. Как правило существует один доминирующей тип и некоторая склонность к другому, то есть смешанный тип. Выбирая эффективную команду сотрудников необходимо учитывать, что в команде должны присутствовать все типы личности. Без типа D, компания будет без страсти, без стремления к новым горизонтам развития. Если в организации не будет креативщиков тип I, то в ней будет скучно работать, так как будет отсутствовать внутренняя культура и коммуникация, возникнут проблемы с созданием новых продуктов и поиском новых клиентов, будет тихо, серо, скучно и одинаково каждый день. Отсутствие интеграторов типа S повлечет за собой через чур активное движение, излишние перемены и отсутствие стабильности. Если убрать из команды аналитиков типа C, то рано или поздно возникнет необходимость притормозить, так как никто не будет считать налоги читать договоры и вдумчиво подходить к задачам.

Разнообразные методики определения типа личности содержат в основе модель DISC, придумывая другие названия. Существует классификация по цветам: красный, синий и т.д. по животным: лев, сова и др., по названиям: мотор, аналитик. Специфические модели, например, классификация PAEI функциональных ролей в менеджменте. Для исследования собственных реакций и определения своего типа личности можно пройти различные вариации тестов, в ключе которых идет подробная расшифровка сильных и слабых сторон, описание психологических характеристик личности, возможность развития и дальнейшего карьерного роста, вектор развития в профессиональном секторе. Самоопределение поможет на раннем этапе выявить предрасположенность к тем или иным профессиям, раскрыть потенциал и направить усилия сотрудников в правильном направлении, а также задействовать, индивидуальный для каждого человека механизм мотивации.

Список литературы

1. Marston W. Emotions of Normal People/ William Marston Taylor&Francis Ltd, 1999, ISBN 0-415-21076-3
2. Адизес И. К. Стили менеджмента—эффективные и неэффективные. – Альпина Паблишер, 2009.-179 С.
3. Борисов .К Командос: как достигать больших целей вместе/Константин Борисов.-М.: Альпина Паблишер, 2018.-132 С.
4. Капелюшников Р. А. Вклад Гэри Беккера в экономическую теорию / Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — С. 645—671.
5. Якимова., Ю.И. Колоскова. Механизм развития человеческого капитала сельских территорий красноярского края. Красноярск: КрасГАУ, 2016. 108 с.