

© Гурьева Э. В., Сапранкова Т. А., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье исследуются особенности организации рабочего пространства в зависимости от типа личности человека. Расположение предметов и частота их использования рассматриваются как показатели для определения черт характера работника. Автором объясняется важность анализа поведения подчинённых для повышения эффективности труда. В статье также обосновывается необходимость для менеджеров знания этих взаимосвязей между типом личности и организацией пространства. Расположение предметов и частота их использования рассматриваются как показатели для определения черт характера работника.

Ключевые слова: рабочее место, анализ продуктов деятельности, типология личности, повышение эффективности труда, соционика

Считается, что знание индивидуально-психологических особенностей сотрудника позволяет разрабатывать в организации

более точные подходы, методы и инструменты для эффективного HR-управления.

Определение типа личности и выявление индивидуально-психологических особенностей — это задача психодиагностики. Однако далеко не во всех организациях есть такая возможность вводить ставку профессионального психолога, который бы занимался изучением индивидуальных особенностей сотрудников, для более точного отбора инструментов управления ими. Одним из методов изучения личности является метода анализа продуктов деятельности. Все, с чем человек вступает во взаимодействие, содержит характерный отпечаток его индивидуальности. Рабочее пространство не является исключением. В зависимости от расположения и способа использования офисных принадлежностей, регламентированных положением о внутренне-офисных правилах, можно сделать определённые выводы о типе личности работника. Понимание менеджером таких зависимостей позволит применять к каждому подчиненному более точные инструменты управления его трудовым поведением, для обеспечения максимально эффективного выполнения поставленных перед сотрудником задач. Сегодня этот вопрос активно не только изучается, но и активно применяется в организациях, внедряющих современные подходы в управлении человеческими ресурсами. В своей работе мы решили более подробно изучить вопрос: как с помощью анализа организации рабочего места можно определить тип личности сотрудника.

Изучив различные публикации [1,4] на данную тему можно сказать, что для анализа рабочего места офисного работника, следует оценивать не только используемую мебель, но и пространство вокруг него включающее различные предметы и аксессуары офисного интерьера. Так как все эти аспекты так или иначе влияют на проявление чувства «территоризма». Авторы статьи [4], дают следующее определение данного чувства: «чувство территориализма, характеризуется тем, что психологическая величина индивида не заканчивается на его физическом теле, а охватывает определенную часть окружающей среды. Вместе с тем территориализм — это не только присвоение определенной территории, но и психологическое ее упорядочение. Содержание такого упорядочения отображает важные психологические свойства личности».

Одним из важных маркеров, характеризующих отдельные личностные качества, является то, как личность определяет границы своего пространства. «Если в офисном помещении расположено только одно рабочее место, то следует оценить, полностью ли оно занято работником, на что будут указывать «пространственные маркеры» — любые предметы, являющиеся буквальной или психологической собственностью работника, субъективно идентифицируемые как свои» [4]. Такими маркерами могут быть как предметы, необходимые для выполнения трудовых обязанностей, так всевозможные элементы интерьера относящиеся к

категории «украшения», как правило привнесенные самим сотрудником.

Внимательный руководитель, исследовав только данный маркер, может вынести очень полезные умозаключения об интро/экстравертности своих подчиненных предлагая им работу в определенном офисном пространстве. В частности, психологи утверждают, что «неполное территориальное присутствие лица в рабочем помещении, предназначенном для одного работника, может указывать либо на заниженную самооценку, либо на стремление дистанцироваться от профессиональной деятельности» [4]. Более глубокой причиной такого отношения к пространству своего рабочего места может оказать и вовсе «неспособность индивида адаптироваться к социальной среде», либо «склонность к концентрации внимания на явлениях собственного внутреннего мира — интроверсия», вплоть до существования соответствующей фобии [4].

В исследованиях Клименкова А. [1] замечено, что интроверты и экстраверты будут по-разному работать в набирающем популярность направлении — создание офисов типа «Open space». Как сказано в статье, «сотрудники-интроверты весьма остро ощущают все неизбежные раздражители большого офиса: разговоры и перемещения коллег, шум офисной техники, сквозняки и посторонние запахи».

Об экстравертах же психологи говорят обратное. Замечено, что они в силу своей активности, инициативности, обращенности к внешнему миру, чаще стремятся к достижению успеха — это их вектор мотивации. Их отношение к организации пространства рабочего места проявляется в том, что «работник стремится занять слишком большую территорию вокруг себя», может «захватывать часть территории соседа, нередко занимая ещё и нейтральные и общие части рабочего пространства» [4]. В рамках «Open space» «экстраверт чувствует себя превосходно — это его родная стихия: общение, контакты, разговоры, обмен мнениями» [1].

Таким образом, достаточно поверхностное наблюдение руководителя за тем, как его подчиненные распределяются в пространстве, маркируя различными личными предметами это пространство, позволит ему понять, какими психологическими особенностями личности они обладают, и в соответствии с этим распределять задачи, поручения, организовывать работу в группах, что поможет каждому сотруднику максимально эффективно работать.

Для того, чтобы руководитель мог более точно применять различные методы нематериальной мотивации своих сотрудников, он может обратить внимание на те мелкие детали, которыми оформляет своё пространство сотрудник.

Известно, когда работники обозначают своё пространство с помощью религиозно-окультурных предметов, «таким образом они защищают свое

пространство от деструктивных воздействий» [4]. Это не обязательно будет свидетельствовать о принадлежности человека какой-то вере или обладании оккультно-мистическим мышлением. Также различные символы удачи на рабочем месте свидетельствуют об «инфантильности работника, его неуверенности в себе и преувеличении значения фактора везения» [4]. Если люди располагают на своём месте фотографии членов семьи и близких людей, то руководитель должен обратить внимание, нет ли у этого работника сложностей в общении с коллективом.

На основе таких показателей можно сделать предположение о психологической нестабильности подчинённого. Руководителю стоит оказывать таким людям больше поддержки, обращать внимание на их текущее эмоциональное состояние. Пребывая в состоянии стабильности и чувствуя безопасность люди, будут работать эффективнее, что приведёт к росту производственных показателей. Если такие сложности будут выявлены, то необходимо предпринять соответствующие меры по социализации работника, улучшению психологического климата в коллективе, установлению норм корпоративной этики или вовсе изменению его положения в структуре подразделения.

Обнаружив, что на рабочем месте сотрудника располагаются фотографии кумиров или известных референтных персон (исторических, политических, профессиональных и социальных) можно, как утверждают психологи, сделать вывод о таких качествах сотрудника как «целеустремленность, настойчивость, высокий интеллект, дисциплинированность, но наряду с этим они склонны к аморальным поступкам, нарушению профессиональной этики ради корыстной цели» [4]. Возможно, для таких сотрудников будет правильным продумать построение карьеры внутри компании, поскольку они уже обладают высокими амбициями, и в соответствии с этим проводить оценку их деятельности, организовывать процесс обучения и помогать в продвижении по карьерной лестнице.

Следующее, на что можно обращать внимание, это то, как расположены предметы на столе работника. У одних — это исключительный порядок, у других — его отсутствие. В первом случае такое положение вещей не всегда говорит об образцовости работника, а во втором — о его безответственности к исполнению обязанностей.

Даже если на столе в хаотичном порядке расположены документы, техника и канцелярия, периодически перемещающиеся по столу в связи логикой использования их сотрудником в течение дня, то с высокой вероятностью это «хорошо структурированный, эффективный и продуктивно работающий работник» [4]. Логика использования заключается в десантировании предметов от частоты их использования: чем чаще предмет нужен для работы, тем ближе он лежит и наоборот.

Соответственно идеальный порядок на столе может говорить об отсутствии у работника большой нагрузки. Небольшой беспорядок свидетельствует о способности сотрудника «концептуально правильно распределять свои силы, применять свои высокие адаптационные навыки» [4]. Полагаясь на сосредоточенность такого сотрудника на делах, а не на посторонних предметах, начальник может поручать ему задания, требующие повышенного уровня концентрации и внимания.

Анализ организации рабочего пространства также может указывать на определённые преобладающие психические функции согласно типологии Юнга. Понимание того, как строится поведение индивида в зависимости от выделяющейся функции, поможет руководителю правильно подбирать кадры, организовывать работу подразделения, выстраивать коммуникацию с подчинёнными для достижения максимальной эффективности труда.

Работник с преобладающей функцией мышления (или логики) обычно продумывает своё рабочее место до малейших деталей. Представители этого типа стараются «опираться на факты и быть объективными и беспристрастными в оценках качеств окружающих» [3]. Такой работник будет полагаться не на интуицию в принятии решений, а на объективность всех аспектов ситуации. Согласно заключениям психологов, «в условиях формального общения логик отличается ориентацией действий непосредственно на задачу» [2]. Таким людям свойственно взвешивать, анализировать, проверять и оценивать информацию. Соответственно, руководитель может поручать логикам задачи аналитического, вычислительного, механистического и каузального характеров.

Полная противоположность логического типа — этический. Сотрудник с преобладающей этикой по шкале эмоционально-коммуникативных качеств личности «оценивает человека не столько по его объективным деловым качествам, сколько по своему эмоциональному отношению к нему — симпатии или антипатии. Главным мотивом их поступков служат личные побуждения, а не деловой интерес» [3]. Рабочее пространство представителя этического типа организовано не столько правильно с практической точки зрения, сколько в соответствии с личными эмоциональными запросами человека. Этики отлично справляются с «регулированием отношений, укреплением связей, устранением конфликтов в коллективе» [6], поэтому начальник может делегировать таким подчинённым задачи коммуникационного, описательного и разведочного характеров.

Если внешний вид рабочего пространства существенно преобладает над его эргономикой, то такая организация свидетельствует о преобладании сенсорного компонента по шкале направленности деятельности. Элегантность и опрятность сенсорика распространяется не только на его рабочее пространство, но и на собственный внешний вид.

«Сенсорика, как правило, опираются только на конкретные факты, больше действуют, чем размышляют» [3]. Руководителю нужно знать, что представители сенсорного типа умеют сознательно создавать о себе хорошее впечатление, поэтому первое представление об их личностных качествах может быть неверным [5]. Этой способностью можно пользоваться в сфере продаж, когда главной целью является создать товару образ хорошего и нужного.

«Непонятная на первый взгляд организация рабочего пространства, которая все же дает возможность без затруднений результативно и быстро функционировать работнику, указывает на интуитивный тип» [4]. Интуиты обладают высокоразвитой реакцией на все окружающие его процессы. Также, проявляя больше внимания к людям, а не к предметам, интуит может диагностировать способности человека [5]. Поэтому они хорошо показывают себя в прогнозировании. Такие люди склонны к постоянному поиску возможностей и их осуществлению. Начальник может доверить таким сотрудникам разработку идей, стратегий, проведение мозговых штурмов. Не следует забывать, что «в четко очерченных, особенно иерархических, условиях он быстро становится апатичным, ощущает ограниченность, неволю» [3]. Поэтому руководству необходимо учитывать потребность интуита в перспективах и возможностях. Только таким образом сотрудник будет оставаться в работоспособном состоянии.

Проведение анализа деятельности работников является неотъемлемой частью задач руководителя. Из этого процесса он может извлекать нужную и актуальную информацию о своих сотрудниках, не привлекая к этому наблюдению стороннее лицо. Умение применять знания психологии в работе с коллективом поможет легко ориентироваться в особенностях сотрудников, их предрасположенностях, правильно задавать вектор их деятельности и создавать необходимую обстановку для улучшения эффективности труда и достижения целей организации. ■

1. Клименков А. Интроверты и open space: будущее за гибридными офисами/ А. Клименков. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://vc.ru/bercut/206825-introverty-i-open-space-budushchee-za-gibridnymi-ofisami> (Дата обращения: 15.03.2023)

2. Гуленко В. Логика и этики. Дихотомия логика/ этика в соционике. Гуманитарная соционика (официальный сайт). – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://socioniks.net/article/?id=1> (Дата обращения 25.03.2023)

3. Мегедь В.В. Характеры и отношения / Мегедь В.В., Овчаров А.А. – Москва : Издательство Армада-пресс, 2002. – 78-84 с.

4. Организация рабочего пространства и психологические особенности личности. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL:

<https://blog.liga.net/user/vshimko/article/25438> (Дата обращения: 10.03.2023)

5. Паттерны мышления: сенсорика – интуиция. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <http://thinking-patterns.space/сенсорика-интуиция/> (Дата обращения: 22.03.2023)

6. Соционика и психософия. Этика – логика. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://www.socionika.lv/ru/теоретическая-соционика/словарь-соционики/этика/> (Дата обращения: 26.03.2023)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Гуленко В. Логика и этики. Дихотомия логика/ этика в соционике. Гуманитарная соционика (официальный сайт). – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://socioniks.net/article/?id=1> (Дата обращения 25.03.2023)

Клименков А. Интроверты и open space: будущее за гибридными офисами/ А. Клименков. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://vc.ru/bercut/206825-introverty-i-open-space-budushchee-za-gibridnymi-ofisami> (Дата обращения: 15.03.2023)

Мегедь В.В. Характеры и отношения / Мегедь В.В., Овчаров А.А. – Москва : Издательство Армада-пресс, 2002. – 78-84 с.

Организация рабочего пространства и психологические особенности личности. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://blog.liga.net/user/vshimko/article/25438> (Дата обращения: 10.03.2023)

Паттерны мышления: сенсорика – интуиция. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <http://thinking-patterns.space/сенсорика-интуиция/> (Дата обращения: 22.03.2023)

Соционика и психософия. Этика – логика. – Текст: электронный [электронный ресурс] – URL: <https://www.socionika.lv/ru/теоретическая-соционика/словарь-соционики/этика/> (Дата обращения: 26.03.2023)

Modern trends in the workspace organization

© Gureva E., Saprankova T., 2023

This article describes the features of the workspace organization, depending on the type of the employee's personality. The location of objects and the frequency of their use are considered as indicators to determine the character traits of an employee. The author explains the importance of the behavior analysis of the subordinates, conducted by the manager, in order to increase labor efficiency. The article also substantiates the manager's need to identify the relationship between the mental functions of a person according and the space organization.

Keywords: workspace, products activity analysis, psychology functions, personality typology, labor efficiency increase, sociotics