

Мотивация: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТИПЫ

Александр Тоцев

Как хвалить?

- D
- I
- S
- C

Содержание

- DISC



Команда

- Команда – группа людей, объединенных одной целью или несколькими общими целями
- Это сложный субъект «о многих головах», имеющий свой собственный «организм», а значит, подчиняющийся определенным и четким законам развития и
- жизнедеятельности

Команды: исследования Такмана

- Брюс Такман (психолог медицинского исследовательского института ВМС США) исследовал поведение малых групп
- Материал для исследований – несколько тысяч групп – экипажи атомных подводных лодок
- 1965 г. – сделаны заключения о стадиях, которые проходят команды

Ситуационное руководство: модель стадий развития команды

- **Первичное объединение – forming** (формально существующая рабочая группа)
- **Разъединение – storming** (коллективный индивидуализм – дифференциация социальных позиций)
- **Вторичное объединение – norming** (принятие общей групповой морали и ценностей)
- **Консолидация коллектива – performing** (сплоченная работающая команда единомышленников и партнеров)

Топология влияния



Топология влияния – динамика группы

•Доминантное поведение:

- Может «блокировать» доступ к некоторым ресурсам группы. Может понизить вероятность успеха группы.

•В работе:

- Принимает ответственность учить других
- Имеет место когда кто-то активно включен в работу группы. Эти люди часто имеют глубокие знания по теме работы.

•Подключен:

- Принимает ответственность учиться
- Член группы активно слушает других, учится и комментирует

•Выключен:

- Не берет на себя ответственность учить других или учиться и слушать

Топология влияния – динамика группы

Топология влияния – топографическое представление
Вашего **относительного** влияния во время некоторой
активности группы

•Работа группы:

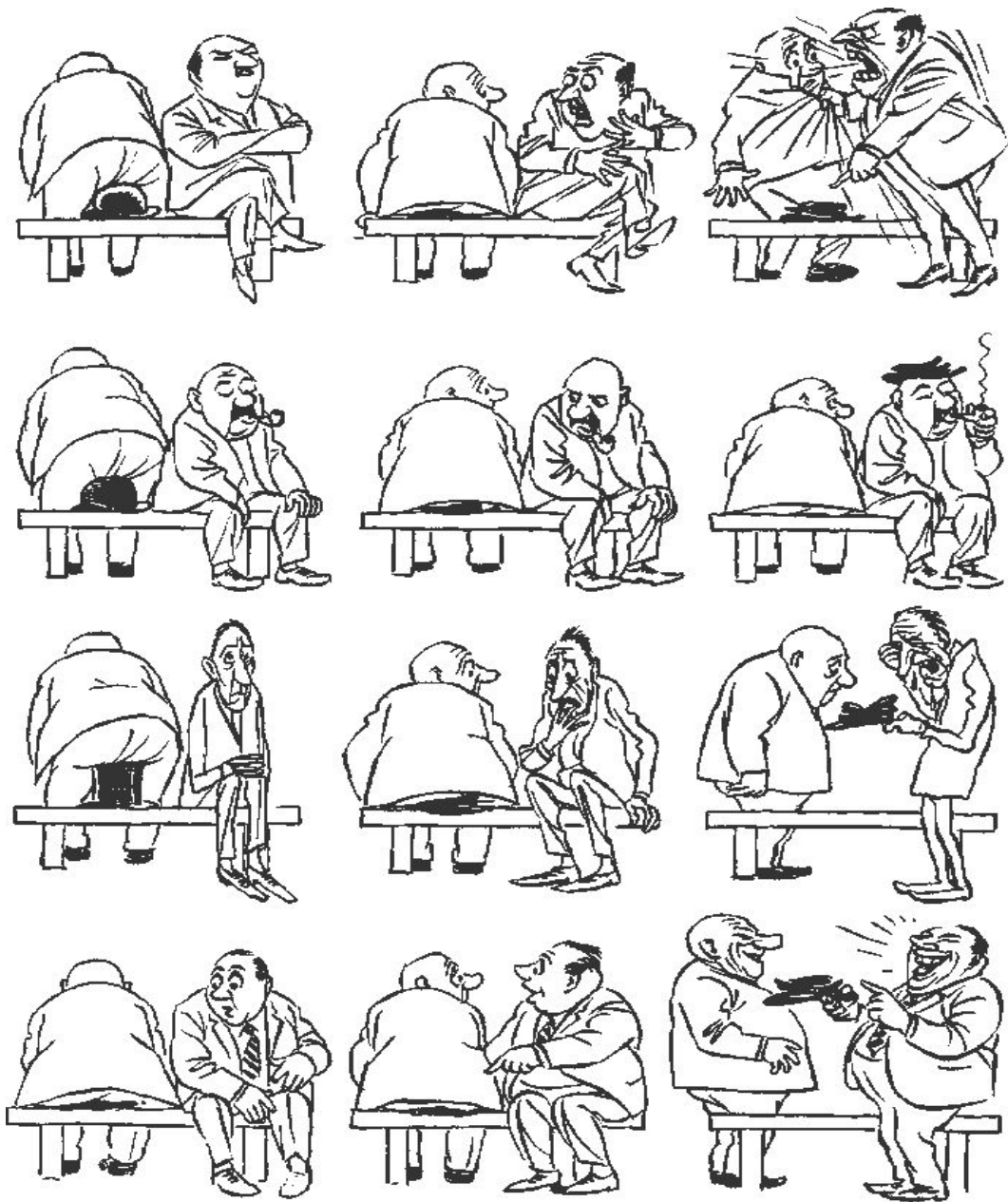
•Вклад всех членов группы критичен для успеха

- Члены группы могут иметь необходимое знание, данные, идеи
- Идеи, знания, информация могут быть очень важны

•Что происходит если мы не делимся критической информацией? Что происходит если мы упускаем хорошую идею?

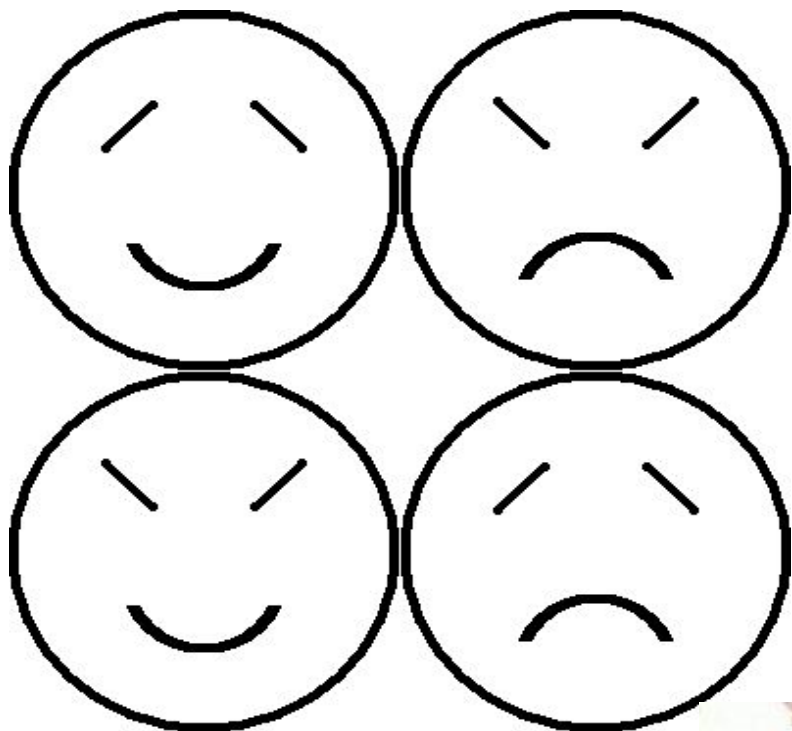
•Взаимная ответственность:

- Учить других членов группы и делиться информацией
- Слушать других и учиться у них



- Все мы разные, но нас можно попытаться отобразить на несколько психологических типов, выраженных более или менее ярко
- Существуют врожденные и неизменные свойства человеческой психики, определяющие наши реакции на других людей и обстоятельства

Абстрагируемся



Флегматик -

«инертный», сильный, спокойный,
уравновешенный тип
нервной системы

Холерик -

«неуравновешенный», подвижный,
безудержный сильный
тип нервной системы

Меланхолик -

«слабый»,
неуравновешенный, малоактивный тип
нервной системы

Сангвник -

«подвижный»,
сильный, живой,
уравновешенный тип нервной системы

Демографические различия

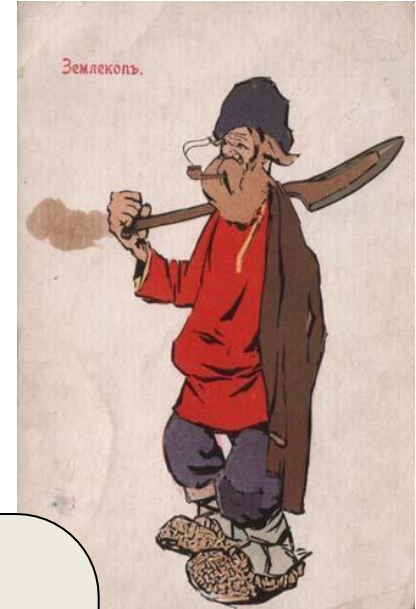
- Пол
- Возраст
- Физические возможности
- Расовые и этнические группы
- Влияние образования и культуры

«Программистская» демография (данные по США)

Пик активности: 30-35 лет (на 10 лет моложе, чем в среднем по работоспособному населению) Средний возраст: 38 лет.

Большинство программистов – мужчины. 72% бакалаврских степеней по computer science и 85% PhD присвоены мужчинам (на 1996 год).

Только 17% учащихся старших классов, сдающих экзамены по этим предметам - девушки.



Личность

- Личность отображает общий профиль или
 - комбинацию черт, определяющую уникальность
 - природы человека, то, как этот человек поступает и взаимодействует с окружающими.
- Детерминанты личности
 - Наследственность
 - Физические характеристики
 - Пол
 - Окружающая среда
 - Культурные факторы
 - Социальные факторы
 - Ситуационные факторы

Структура личности

- Что человек **может**?
 - Способности (в т.ч. интеллект), дарования.
- Что человек **хочет**?
 - Направленность – это установки, тенденции, мотивы, потребности, интересы, идеалы и чувства.
- **Что** это за человек?
 - Темперамент и характер.

Теории личности

- Теория личности - это тщательно разработанные гипотезы о том, что представляют собой люди, как они себя ведут, и почему они поступают так, а не иначе (теория личности объясняет и предсказывает поведение).
- Компоненты теорий личности
 - структура личности
 - типы личностей и их черты
 - мотивация
 - развитие и разрушение личности
 - методы воздействия на личность

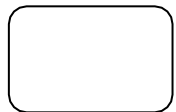


Польза от понимания психологических типов?

Как эффективно общаться
с друзьями и коллегами?

Почему некоторые программисты
на порядок эффективнее других?

Какими принципами можно руководствоваться
для формирования команд разработчиков ПО?



...



Психологические типы в программировании



- Люди разные, но есть общие черты
- Понять себя
- Понять других
- Понять профессиональные черты психотипов
- Профессиональный программист. Черты и особенности.
- Типология
 - профессиональных программистов
- Профессиональный менеджер.
- Требования к личности. Черты и особенности.

В чем, собственно, практическая польза?

- Исследования в области поведения указывают на то, что наибольшего успеха добиваются люди, которые знают самих себя, как свои сильные, так и слабые стороны
- На основе этого они смогут разработать собственную стратегию поведения, позволяющую наилучшим образом соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляет среда

Как понять самого себя?

- Естественный стиль поведения (тип)
- человека окончательно формируется к 21-му
- (некоторые считают к 14-му) году его жизни. На его формирование оказывает влияние:
 - Темперамент: врожденная, генетическая информация, полученная человеком при рождении
 - Характер: приобретенные особенности в результате воспитания в семье и обществе
 - Возможно: время года рождения.
- Естественный стиль поведения не изменяется с течением жизни как группа крови или отпечатки пальцев, но всегда проявляется в стрессовых
- ситуациях (это бессознательный уровень поведения)

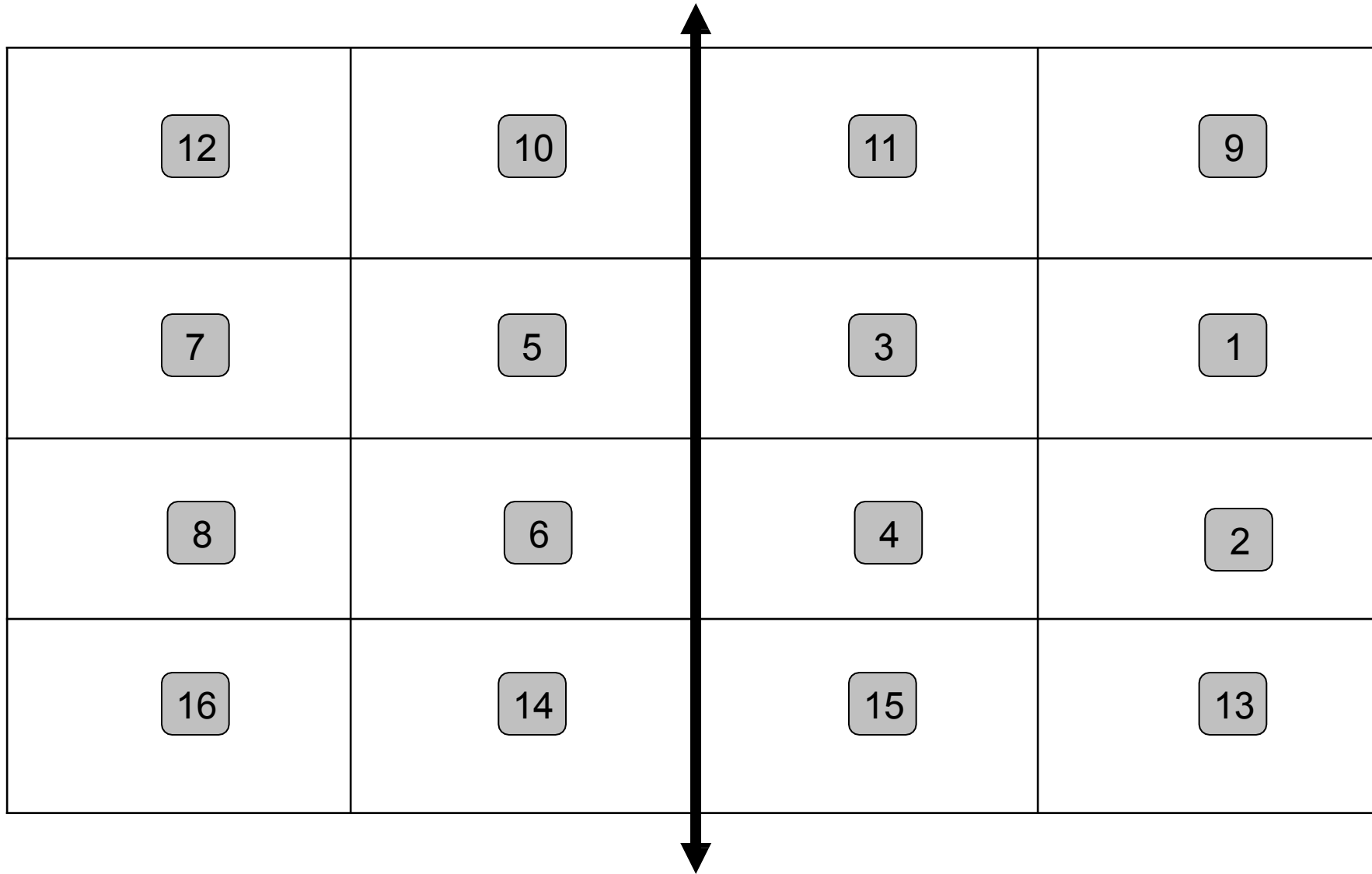
Как понять других?

- Большинство рекомендаций звучит примерно так: «Обращайся с другими так, как хочешь, чтобы они обращались с тобой»
 - Да, но хотят ли этого другие?
 - Да, но как на самом деле другие хотят, чтобы с ними обращались?
 - Да, но какими другие видят вас в процессе общения?
- Предлагаемая формулировка: «Обращайся с другими так, как они хотят, чтобы с ними обращались» - поможет как минимум избежать проекций и необоснованных ожиданий в отношении других.

Определение личностного стиля

- Узнаем немного больше о нас самих, чтобы потом приложить эти знания к пониманию потребностей других людей.
- Ответьте на последовательные вопросы, слева направо, придя к некоторому числу.

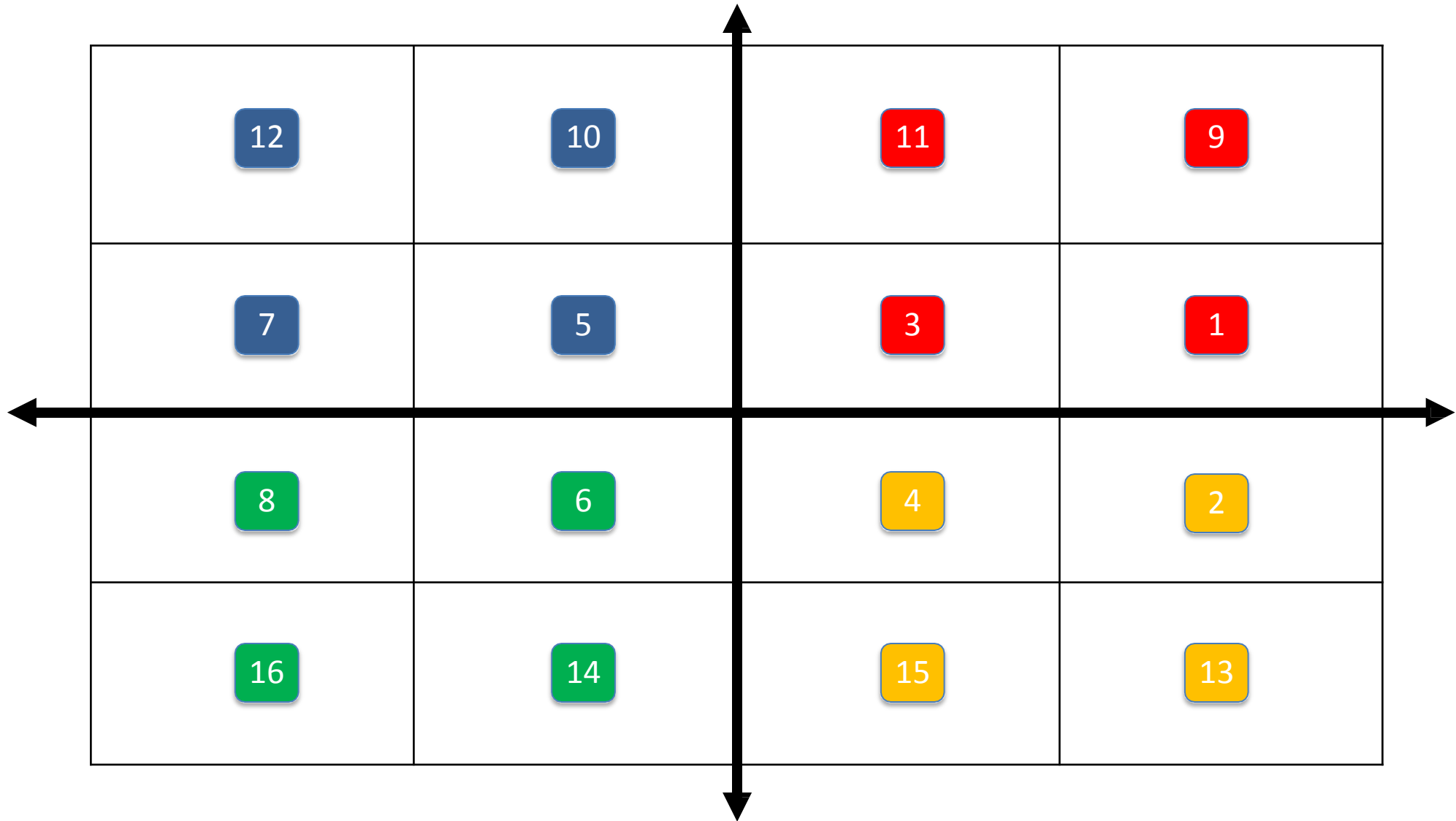
Сейчас мы пересчитаемся...



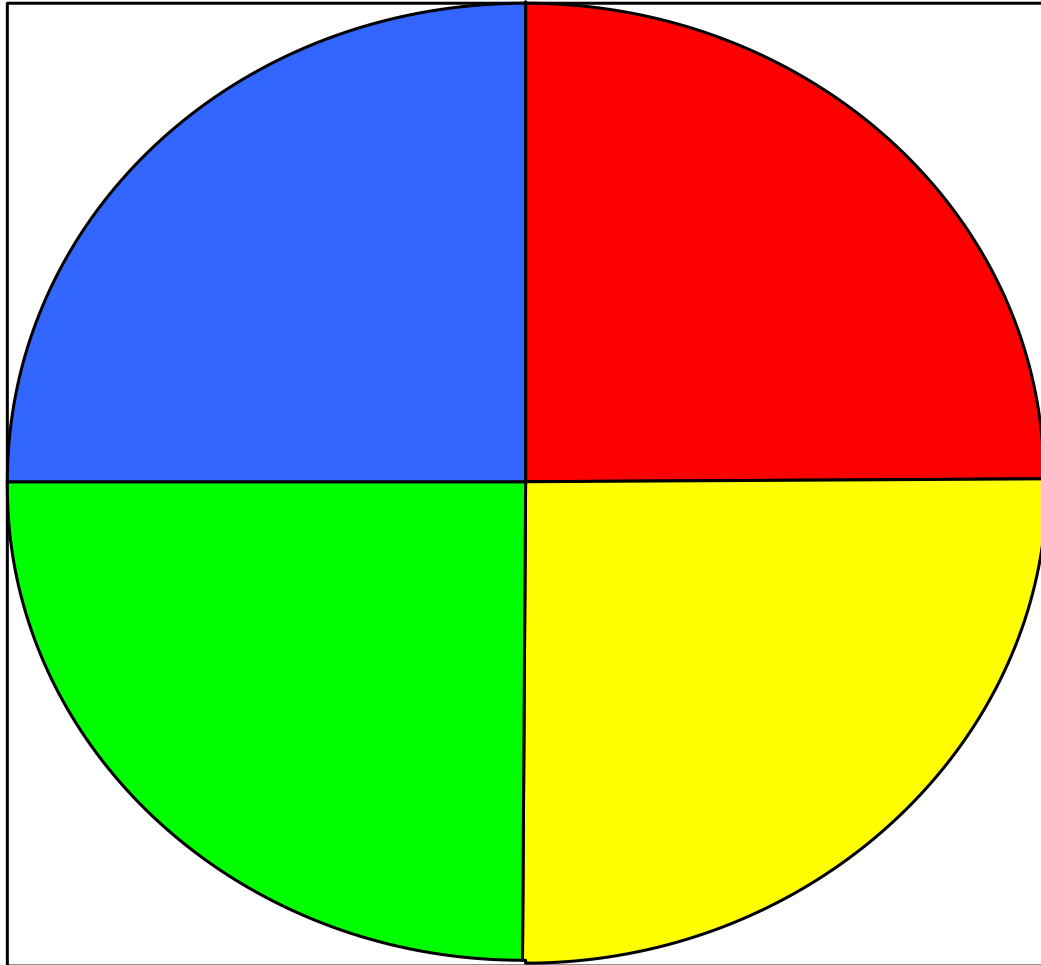
A 4x4 grid of numbers. The numbers are arranged in a specific order across the rows and columns. A vertical arrow is drawn through the second column, pointing both up and down, indicating a process of re-arranging or re-counting.

12	10	11	9
7	5	3	1
8	6	4	2
16	14	15	13

Сейчас мы пересчитаемся...



Сейчас мы пересчитаемся...



От цветов – к типам!

- Цвета были использованы в соответствии с цветовыми теориями и для облегчения запоминания типов поведения:
- **Красный (революция, страсть, огонь)**
 - волевой, решительный, жесткий, твердый, смелый, быстро принимающий решения
- **Желтый (тепло, солнце, пляж, веселье)**
 - открытый, коммуникабельный, харизматичный, оптимистичный,
 - убедительный
- **Зеленый (жизнь, трава, дерево, спокойствие)**
 - спокойный, стабильный, уравновешенный, обходительный, хороший слушатель
- **Синий (океан, лед, «холодный разум»)**
 - точный, пунктуальный, систематичный, логичный, самодисциплинированный

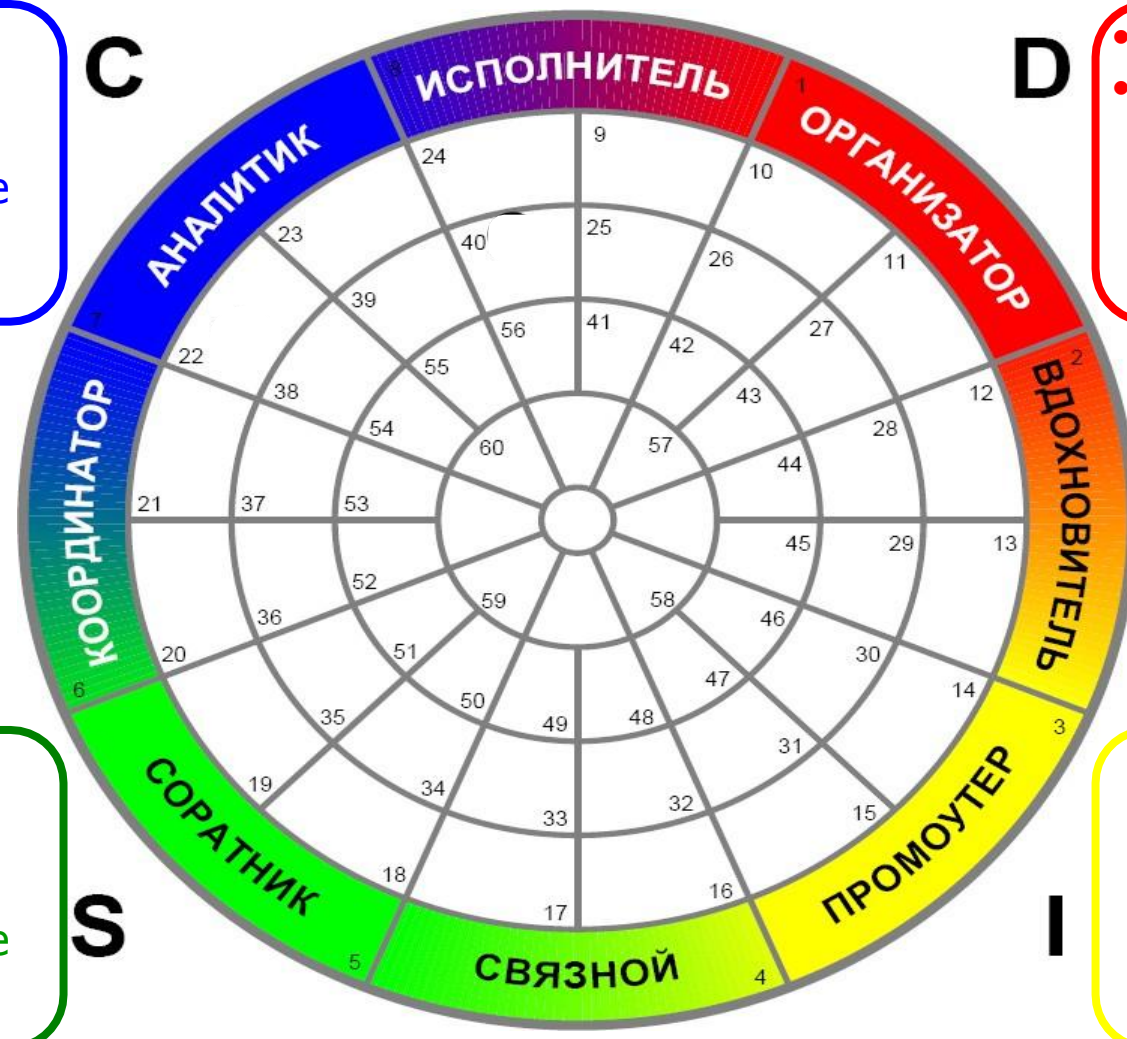
Особенности поведенческого типа

- C**
- Соответствие
 - Аналитический стиль
(Как Вы реагируете на правила и процедуры)

- D**
- Доминирование
 - Ведущий стиль
(Как Вы реагируете на проблемы и трудности)

- S**
- Постоянство
 - Мягкий стиль
(Как Вы реагируете на изменения)

- I**
- Влияние
 - Экспрессивный стиль
(Как Вы влияете на других)



Сильные и слабые стороны поведенческих типов

◆ Слабые стороны:

- ◆ Критичность
- ◆ Формализм
- ◆ Неопределенность
- ◆ Склонность к осуждению

◆ Сильные стороны:

- ◆ Ориентирован на решение проблем
- ◆ Точность
- ◆ Методичность
- ◆ Организованность
- ◆ Рациональность

◆ Слабые стороны:

- ◆ Агрессивность
- ◆ Безжалостность
- ◆ Жесткость (негибкость)

◆ Сильные стороны:

- ◆ Независимость
- ◆ Умение принимать решения
- ◆ Эффективность
- ◆ Настойчивость
- ◆ Сильная воля

◆ Слабые стороны:

- ◆ Недисциплинированность
- ◆ Зависимость
- ◆ Покорность
- ◆ Излишняя осторожность
- ◆ Уступчивость

◆ Сильные стороны:

- ◆ Теплота
- ◆ Умение слушать и вести переговоры
- ◆ Надежность
- ◆ Склонность к сотрудничеству

◆ Слабые стороны:

- ◆ Эмоциональность
- ◆ Склонность к эксплуатации
- ◆ Склонность к противодействию
- ◆ Самоуверенность

◆ Сильные стороны:

- ◆ Энтузиазм
- ◆ Умение убеждать
- ◆ Оптимизм
- ◆ Коммуникативные способности

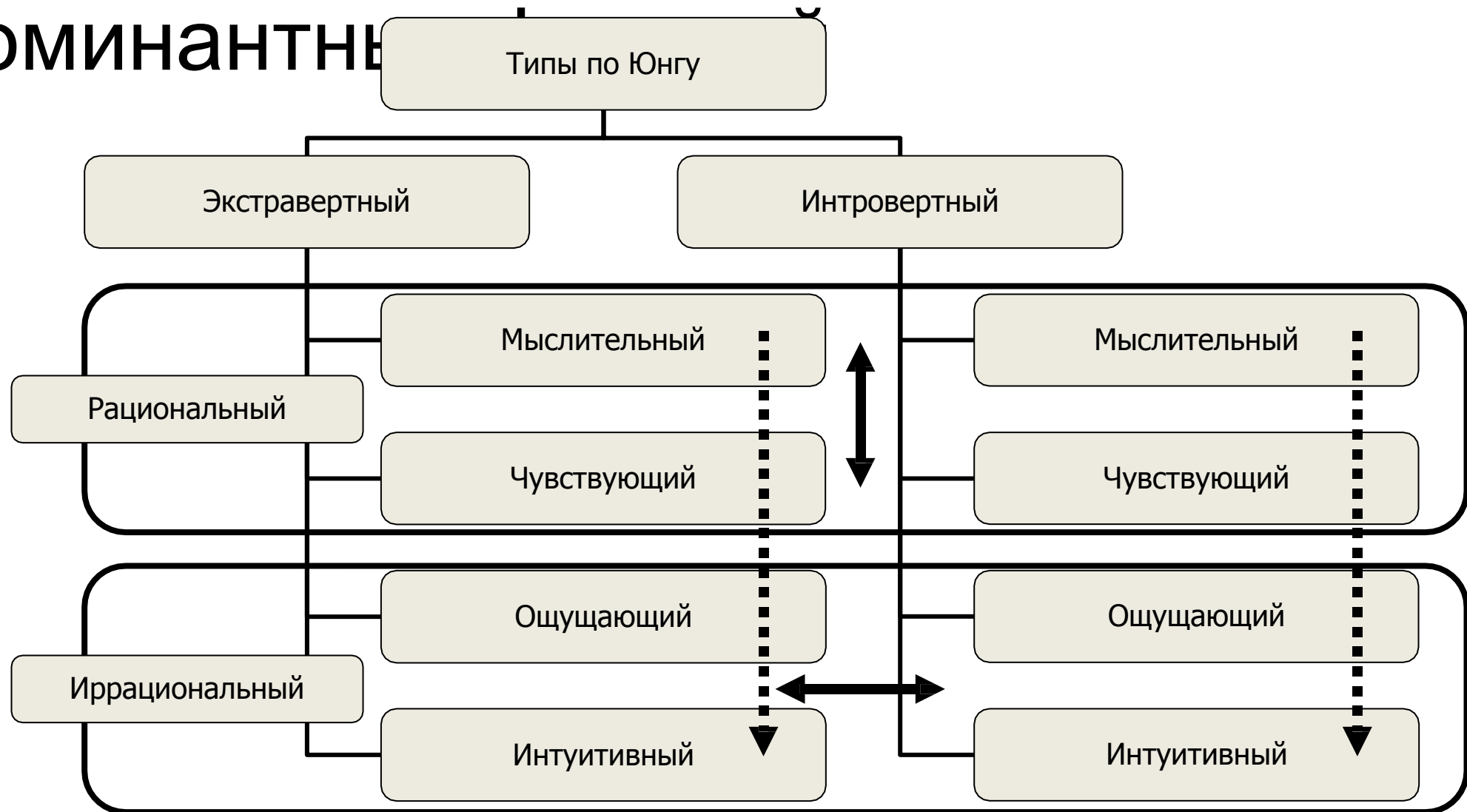
Как использовать стили для эффективного взаимодействия в командах?

- Шаг 1: Определить собственный стиль и стиль других членов команды
- Шаг 2: Взаимодействовать согласно коммуникационному стилю:
 - **Ведущий** – начинать с коммерческой деятельности, подчеркивать основные результаты, кратко и по делу
 - **Экспрессивный** – привязывать свои идеи/видение к видению собеседника, демонстрировать инновации, использовать визуальные образы
 - **Мягкий** – быть привлекательным, подчеркивать вовлеченность в командную работу или хорошие отношения
 - **Аналитический** – начинать с фактов и основывать свои предложения на данных

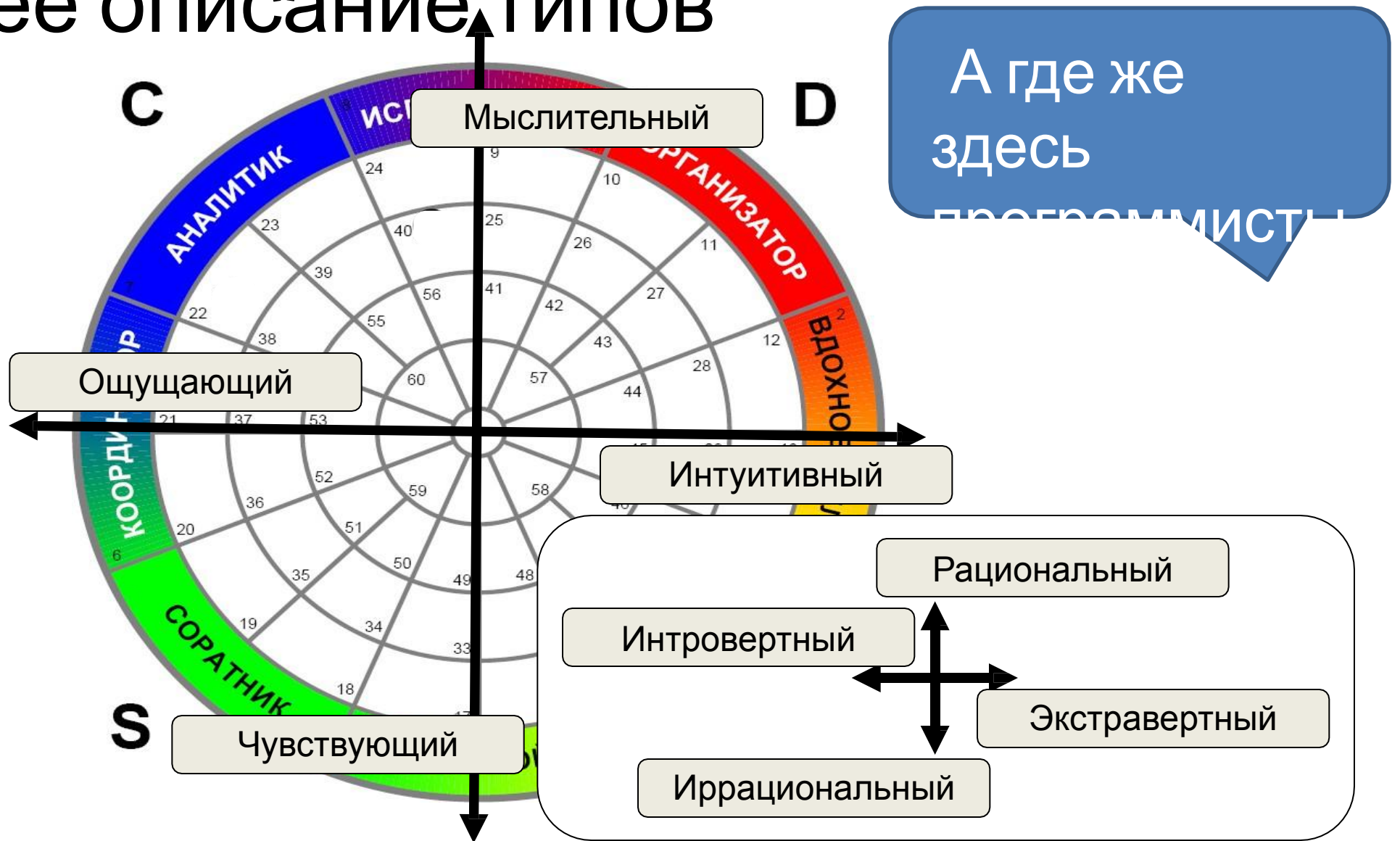
Упражнение: типы в лифте 😊

- Энергично вбегает в лифт, нетерпеливо нажимает на кнопку как минимум пять раз
- Приветствует каждого входящего в лифт, желая «доброе утра»; при этом рассматривает себя в зеркало
- Терпеливо ожидает своего этажа; мило улыбается, стараясь не смотреть в зеркало
- Проходит в дальнюю часть и смотрит вперед; оценивает вес каждого и проверяет – не превышен ли максимально допустимый в лифте

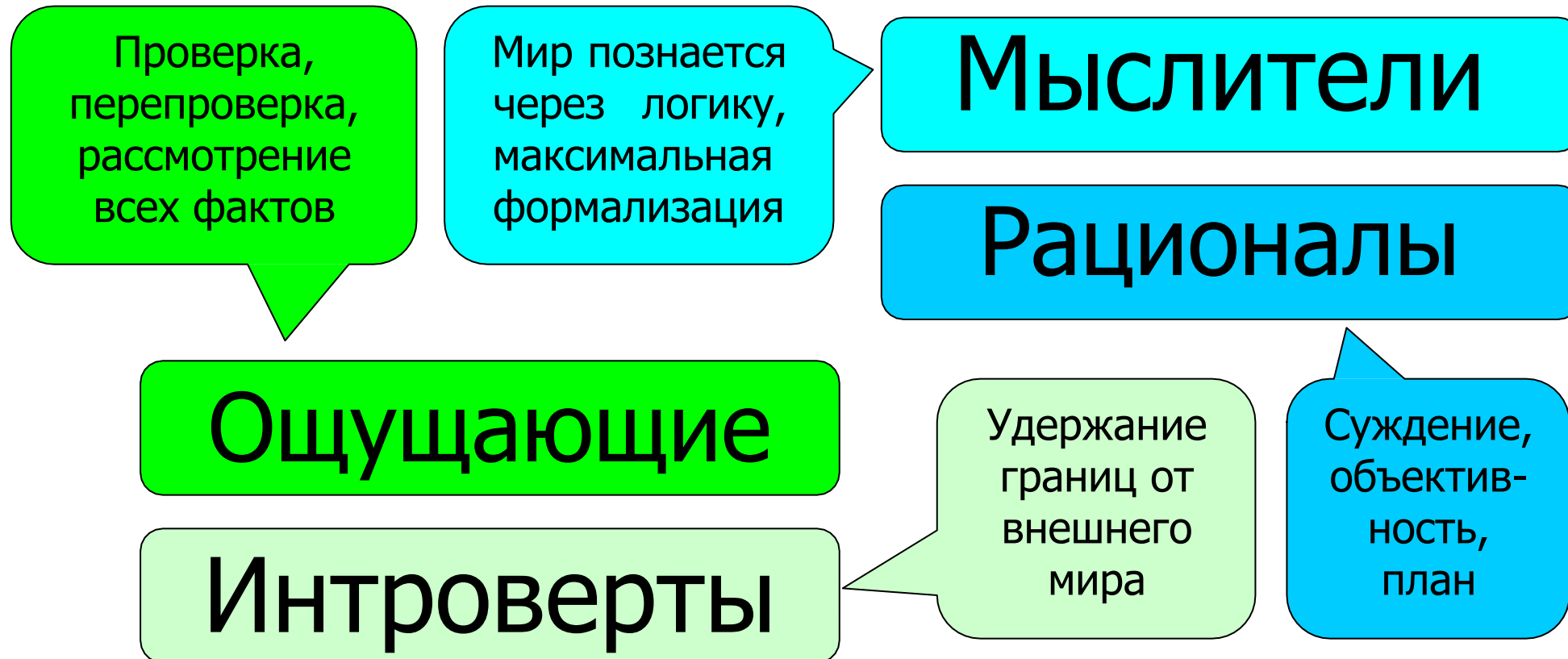
Экстраверсия и интроверсия ДОМИНАНТНЫЕ



Общее описание типов



К какому типу принадлежат лучшие программисты



ИТОГИ

- Все мы разные!
- Ни один из стилей не должен рассматриваться как лучший
- В группе необходима смесь стилей, причем желательно, чтобы стиль
 - соответствовал профессиональной специфике