

предусмотреть обязательную экспертную оценку вероятности реализации выявленных угроз национальной безопасности, во-вторых, разработать и утвердить на подзаконном уровне методику выявления угроз национальной безопасности при совершении сделок либо установлении контроля иностранного инвестора над критически важными объектами (методика должна содержать перечень индикаторов, учитываемых правоприменительными органами при определении угрозы национальной безопасности).

Библиографические ссылки

1. Protection of "Critical Infrastructure" and the Role of Investment Policies Relating to National Security. – The Organization for Economic Cooperation and Development. – May, 2008.
2. Report on Critical Infrastructure Protection. – 16 September, 2005.
3. US Department of Homeland Security's National Infrastructure Protection Plan 2006. – URL: http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/NIPP_Plan.pdf (дата обращения: 05.03.2014).

L. R. Idrisova, Post-graduate, Institute of Economy (RAS), Moscow

Protection of Crucial Infrastructure as Possibility of Restricting the Foreign Investments Admission

The author provides the list of threats of national security which can be minimized by means of use of restrictive measures for the admission of foreign investments. The factors influencing an assessment of threats, connected with foreign investments are studied.

Keywords: investment, national security, critical infrastructure, discriminating policy, economic safety, industrial safety, foreign investment.

Получено 03.06.2014

УДК 331.104.2

А. Ю. Сулимов, магистрант, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, Москва

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПСИХОТИПОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДИКИ МВТИ

Статья посвящена исследованию одной из важных проблем в организации – эффективному взаимодействию руководителей с подчиненными. В век повышенного спроса на информацию и творчество, быстрых перемен во внешнем мире многое зависит от того, насколько умело управляют персоналом в рыночной организации. Происходящие в последнее время серьезные изменения на российском рынке заставляют заново переоценивать нормы и ценности руководства людьми в организациях. Поэтому в условиях развития рыночных отношений, роста конкуренции перед любым предприятием стоят задачи повышения эффективности своей деятельности.

Ключевые слова: управление персоналом, сотрудники, психотип, характеристика.

Совершенно очевидно, что эффективное управление персоналом возможно только в том случае, если поощрения и наказания со стороны руководства воспринимаются адекватно субъектом, на который были направлены эти действия.

Рассмотрим краткую характеристику психологических типов сотрудников.

ТИП SJ

Основные характеристики людей этого типа – надежность, стабильность, сохранение традиций (если кто-то из года в год организует новогодние тусовки фирмы, будьте уверены, что это человек типа SJ). Кредо этого типа «Делу – время, потехе – час». Обратная сторона медали – следование традициям до конца (система уже требует нового этапа развития, а SJ тормозит процесс), самодостаточный бюрократизм.

Людям типа SJ понятны отношения «начальник – подчиненный», и они могут успешно выступать в обеих ролях. Люди типа SJ в своем желании быть нужным и полезным людям как будто созданы для

нужд социальных структур, членами которых они являются. Тип SJ склонен выполнять долг, отдавать, не получая, и заботиться, не ожидая заботы о себе [1]. Осознание нужности кому-то – стержень людей данного типа. Для типа SJ характерны «родительские», «опекунские» роли.

ТИП NT

Людей данного типа меньше всего – 10 % населения (вне зависимости от конкретной страны). Их цель – абсолютная компетентность. Интеллектуальные способности всегда желанны для NT, понимающих под интеллектом умение выполнять наилучшим и наиболее экономичным способом разнообразные действия в изменяющихся условиях [2]. При этом для этого типа не существует авторитетов, поэтому иерархические взаимоотношения, предполагающие, что «начальству виднее», неприемлемы для NT. NT – люди сомневающиеся, ничего не принимающие на веру, причем сомнение в себе для NT – лишь частный случай представления о всеобщей относительности. В идее о том, что все способно изменяться и можно на одну и ту же вещь посмотреть с десяти различных

точек зрения (причем ни одни из них не будет неправильной), NT видит источник гибкого могущества и всегда готовы приспособить свои безупречные действия к непрерывно изменяющейся среде.

ТИП SP

Основной характеристикой людей данного типа является стремление к свободе, понимаемой как возможность следовать своим стремлениям и импульсам. Такие люди часто выбирают специальность, связанную с определенным риском (альпинисты, первопроходцы, гонщики). Кредо этих людей «Здесь и сейчас» [3]. Они предпочитают процесс действия конечному результату. Идеал для этих людей – делать то, что хочешь, когда хочется это делать. Ждать, готовиться, жить завтрашним днем – это не для них! Люди типа SP никому ничего не должны, ничем не связаны и ни от кого не зависят. Поскольку процесс для них важнее результата, они не возражают, если их дело будет «доведено до конца» кем-то другим. Для них может быть приемлемо объяснение типа «Я так хочу», «Мне не хочется», а также действия на основе каприза, настроения.

ТИП NF

Основная роль представителей данного типа в посредничестве и постоянном поиске смысла жизни. Их лозунг «Все для духовности». Часто духовность сочетается в них с религиозностью, но в любом случае их природные навыки служат для установления контактов с людьми и между людьми [4]. Им понятны цели представителей типов SP, SJ и NT, хотя NF могут и не разделять подобные взгляды. В то же время они могут прояснить представления SP для SJ, SJ для NT, NT для SJ и SP, поскольку са-

мая значимая ценность для NF – гармония человеческих отношений. Поэтому представители данного типа часто встречаются среди практикующих психологов, психиатров и психотерапевтов. NF – идеальные посредники. Однако цели самих NF могут быть не ясны для представителей иных типов, поскольку часто цель их жизни может быть обозначена как «всегда иметь в жизни цель» [5].

Из описания психотипов очевидно, что для эффективного функционирования фирме необходимо адекватное представительство всех четырех типов.

При этом управление должно состоять из представителей типа NT для стратегического планирования, типа NF для работы с персоналом, клиентами и в рекламе, типа SJ для тактического менеджмента.

Среднее звено стоит компоновать, в основном, из типа SJ (55 %) и типа NF (45 %).

Нижнее звено, а также «авральную группу» – из типа SJ (50 %) и SP (50 %).

Тип SP и NT также можно приглашать в качестве *экспертов* или *консультантов* (для ломки стереотипов).

Библиографические ссылки

1. Рейнин Г. Тайны типа. Модели. Группы. Признаки. – Черная Белка, 2010.
2. Ермак В. Классическая соционика. – Черная Белка, 2009.
3. Удалова Е. А. Соционика в работе с персоналом, или Что показывает MBTI. – Агентство Socion, 2007.
4. Ярошевский М. Г., Петровский А. В. Психология. – Академия, 2009.
5. Наоми Куэнк. MBTI: полное руководство по интерпретации. – Бизнес Психологи, 2010.

A. Yu. Sulimov, Master's degree student, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Characteristics of the Main Psycho-Types of Workers in the Organization by Using the Technique of MBTI

The article investigates one of the most important problems in the organization - effective communication of managers with subordinates. In an age of increased demand for information and creativity, rapid changes in the external world, a lot depends on how well the person is controlled within the market organization. The recent dramatic changes in the Russian market, forcing to re-evaluate once again norms and values of people management in organizations. Therefore, under conditions of market relations and growth of competition, any company faces the problem of increasing the efficiency of its operation.

Keywords: personnel management, staff, psycho-types, characteristic.

Получено 03.06.2014