# МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПОНИМАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

GUIDELINES FOR UNDERSTANDING HUMAN THINKING IN MANAGEMENT MANAGEMENT

**УДК 08 00 05**

**Голяков Сергей Михайлович,** канд. техн. наук, доцент кафедры информационных технологий и прикладной математики, Ивановский государственный университет, кафедра информационных технологий и прикладной математики,

**Журавлев Арсений Юрьевич,** канд. экон. наук, доцент кафедры информационных технологий и прикладной математики, Ивановский государственный университет, кафедра информационных технологий и прикладной математики,

**Буфетов Александр Евгеньевич,** магистрант Ивановского государственного университета, Ивановский государственный университет, кафедра информационных технологий и прикладной математики,

**Данилов Сергей Сергеевич,** магистрант Ивановского государственного университета, Ивановский государственный университет, кафедра информационных технологий и прикладной математики,

**Golyakov Sergey Mikhailovich,** gsmivanovost@mail.ru

**Zhuravlev Arseniy Yuryevich**, zhuravlevayu@ivanovo.ac.ru

**Buffetov Alexander Evgenievich,** amounz@yandex.ru

**Danilov Sergey Sergeevich,** sd@spro37.ru

## Аннотация

Любая современная компания, которая хочет стать по-настоящему большой и великой, вынуждена будет превратиться в «религию со своими фанатиками», как в производственной, так и в клиентской сферах.

Также, нужно понимать и помнить, что это далеко не единственное распределение людей по типу мышления, самыми известными примерами являются: распределение по соционическому типу и пирамида Маслоу. Для рассмотрения выбрано именно это, потому что оно наиболее соответствует реалиям создания стартапов в IT-сфере. Нельзя не добавить, что человек не ограничивается одним типом, распределение лишь выделяет наиболее яркие черты. Помимо этого, разобраны некоторые аспекты управленческого менеджмента и ошибки человеческого мышления.

Были рассмотрены основные ошибки человеческого мышления, во время проектной разработки и не только. Люди были поделены на типы, для упрощения понимания системы. Раскрыты основные моменты мотивации сотрудника. Приведены варианты успешной постановки задачи, для руководящего состава. Задеты темы выгорания человека и описаны примеры избегания этой ситуации. Упомянуты способы обработки идей и выдвинут ряд тезисов на тему упрощения авторского права в сторону ресурсо-ориентированный экономики, для создания идеального общества.

**Annotation**

Any modern company that wants to become truly big and great will have to turn into a "religion with its fanatics", both in the production and in the client sphere.

Also, you need to understand and remember that this is far from the only distribution of people by type of thinking, the most famous examples are: distribution by socionic type and Maslow's pyramid. This was chosen for consideration, because it is most consistent with the realities of creating startups in the IT field.

It must be added that a person is not limited to one type, the distribution only highlights the most striking features. In addition, some aspects of management management and the mistakes of human thinking are analyzed.The main mistakes of human thinking were considered, during design development and not only. People

were divided into types to make it easier to understand the system. The main points of employee motivation are revealed. The options for a successful statement of the problem for the management team are given. The topic of burnout is touched upon and examples of avoiding this situation are described. society. Methods of processing ideas are mentioned and a number of theses are put forward on the topic of simplifying copyright towards a resource-based economy to create an ideal society.

**Ключевые слова:** IT, управленческий менеджмент, распределение людей, персонал, постановка задачи, соционика.

**Key words:** IT, management management, distribution of people, staff, formulation of the problem, socionics

## Распределение типов человеческого мышления

Для создания чего-либо, в идеале, необходимы три типа людей. Разделение людей на типы личности основано на том, что психика живого человека, хоть и оперирует со всей поступающей информацией, но не в состоянии одинаково внимательно и подробно обрабатывать ее всю целиком. Самой природой в нас заложены разные способности к обработке информации разного качества. Отнесение человека к одному из типов личности означает,

что он предпочитает обрабатывать информацию одним из привычных и наиболее результативных именно для него способов [1]. Стоит сразу отметить, что не существует первенства одного типа над другим, каждый имеет свои преимущества и недостатки, которые вы узнаете по мере прочтения. Когда вы собрались командой и решили начать делать проект — сначала стоит понять, кем вы считаете себя, а потом — кем вас считают другие. В идеальной обстановке все три типа выявлены, определены и не просто сотрудничают, но кооперируются ради единой цели и получения общего блага, однако, такое встречается не слишком часто и, в основном, целью являются денежные средства, что свойственно капиталистическому обществу.

Существует формула Морейниса и звучит она так:

- Нет лидера — нет идеи большого бизнеса.
- Нет управленца — все посыплется при первых признаках роста.
- Нет деятеля — все закончится презентациями идей и табличками будущих планов.

**Пренебрежительное отношение к профессионализму сотрудника**

Этот нонсенс замечен во многих компаниях, самых разных отраслей и масштабов. Весь его смысл в поговорке «Нет пророка в своем отечестве», а суть заключается в нежелании разглядеть потенциал работников собственного предприятия, даже, если речь встаёт о финансах, что, как известно, является первостепенной целью любой организации. Подобная «слепота» не подвержена иерархии, точно также как программист может не видеть труда геймдизайнера, ввиду отсутствия сильного материального подкрепления, так и директор фирмы может не замечать насколько сильно старается его сотрудник.

Ярким примером служат:

- Разнообразные курсы и тренинги;
- Фирмы, занимающиеся консалтингом;
- Требования HR, при приёме на работу;
- Просмотр ТОП-ов составленных критиками.

К сожалению, полностью избавиться от этой ошибки разума вряд ли выйдет, по крайней мере в ближайшее время. Такое стереотипное мышление закреплено за счёт пропаганды и исторических обстоятельств, когда, например, после развала СССР мы резко опустились в производственной мощности. Срок осознания и освоения ситуации у разных людей разный, иногда довольно длинный [2]. Однако, как всё чаще и чаще показывает практика, отечественные разработки могут не только тягаться с зарубежными конкурентами, но и опережать их. Неоднократные успехи отечественных стартапов потихоньку опровергают представленное высказывание. Стоит добавить, что такая ситуация не только в странах СНГ, она по всему миру, это обычный человеческий фактор и избежать его не получится, для этого нужно кардинально перерабатывать всё общество.

**Постановка задачи и правильные слова**

Правильная постановка задачи – половина успеха проекта. Казалось бы, это достаточно просто и все прекрасно понимают важность представленного этапа разработки, но, тем не менее, ошибки никуда не исчезли, даже с развитием проектного менеджмента и психологии. Есть огромные ряды книг, прекрасно объясняющих тонкости человеческой психологии или даже скорее биологической работы мозга. Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами [3].

Ставить задачу должны люди квалифицированные и знающие своё дело, проще говоря – менеджеры проектов. Они делятся на высшее, среднее и низшее звенья, но ответственность лежит на каждом из них. Естественно, в крупных предприятиях, с проверенной годами системой, будут заняты все звенья, но в небольших частных фирмах или ИП такой роскоши позволить не могут, более того, зачастую там работают пять-десять человек или того меньше. В таком случае директор лично ставит задачи и не трудно догадаться, чем это может быть чревато, особенно в широкопрофильных областях.

Все проблемы от недопонимания. Вы можете иметь лучшую в мире команду, но если не в состоянии правильно поставить задачу [4].Допустим, заказчик требует от вас одно, директор второе, но у вас есть собственное, третье, видение выполнения проекта. Из-за классически устоявшихся норм рабочего поведения и иерархии, редко работник пойдёт уточнить у директора какой-то момент или предложить свой метод реализации. В подавляющем большинстве случаев работник может элементарно побояться выговора или штрафа, тк в его мыслях пролетит, примерно, следующий ряд предположений – «Я пойду к директору с вопросом, он решит, что я плохо слушал, из-за этого мне могут дать штраф или выговор, а проект отдать другому. Он может вообще воспринять это как унижение. Значит я попаду на плохой счёт у директора» и далее-далее,

просто вспомните себя, когда вам нужно выступить перед публикой. Работник сам себя накручивает, но, возможно, на то есть причины вне общепринятых, например, если директор действительно вспыльчивый грубиян. На самом деле, скорее всего, директор не поставил задачу корректно. Он мог не объяснить зачем работнику это делать, как это делать, на что опираться и чего сторониться, почему нужно сделать так, а не по-другому, где можно проявить креативность и в каком направлении. Всё это звучит весьма тривиально, но именно такие мелкие факторы и влияют на качество и время выполнения задачи, а также на степень выгорания сотрудника.

Если вы, вдруг, подумали, что на месте вышеописанного сотрудника поступили бы иначе, пожалуйста, ознакомьтесь с экспериментом Стэнли Милгрэма, в области социальной психологии – «Подчинение: исследование поведения». В нём подробно расписано о влиянии авторитета человека на ваши действия, а результаты эксперимента достаточно прозрачны. К тому же был ряд повторных экспериментов, в числе которых исследование Хаггарда. Все данные сходились с первоначальным источником и подтверждали его.

Ключом к избеганию такого рода проблем являются разнообразные подходы, основанные на вопросах, которые следует задать во время принятия проекта, постановки задачи и его выполнения. Задачи можно ставить в виде требований, просьб, предложений или договоренностей [5]. Также, следует использовать методологии управления, коих сейчас предостаточно, для поддержания контакта с сотрудниками. Например, директор может расставить сотрудником по пирамиде Маслоу, чтобы понять, что именно служит мотиватором работы для конкретного человека. У одних это будут амбиции и желание выполнять самые трудные и интересные проекты, у вторых просто деньги и финансовая стабильность, третьим интересно выполнять работу в коллективе и иметь полную свободу действий и т.д. и т.п. Существует множество книг и курсов, способных повлиять на мышление человека отдающего приказы, поэтому людям, занятым в этой сфере, не стоит пренебрегать подобными источниками.

Правильно подобранные слова имеют огромное значение. Слова подскажут вам, хочет слушать вас человек или нет. Слова имеют огромную силу и в приказах, и в выговорах. Не спешите ругать своего сотрудника, покажите хорошие стороны его работы и те места в которых он совершил оплошность, спросите его, что он предпримет, чтобы больше не создавать ошибки. Именно такие вещи и помогают огромному сообществу работать вместе, на протяжении нескольких лет. Людям не нравится прямая критика. Например, прямое указание на материальную ценность может оскорбить сотрудника, а работа под предлогом признания его заслуг с тем же вознаграждением, наоборот, сотрудника воодушевит. Правильные слова – это ключ к работоспособности и вовлеченности людей. Хороший руководитель не приходит в компанию со своими людьми, он должен уметь сделать из «любого материала конфету».

**Обработка идеи и интерпретация**

Лучше высказывать нестандартные мысли, чем держать их в себе, а ещё лучше их записывать и делиться ими, так как даже если они понравятся единицам, из подобных тезисов могут вырасти новые идеи, возможно даже в совершенно ином ключе. Сработает эффект масштаба. Если человек уверенно движется по направлению к своей мечте и стремится жить такой жизнью, какую он себе вообразил, то успех придет к нему в самый обычный час и совсем неожиданно [6]. Если же кто-то начнет критиковать вашу идею – попробуйте спросить его о том, как бы он устранил возникшие риски. К тому же, так вы сразу выявите либо ценного сотрудника, либо токсичного человека, от которого вашему сообществу желательно избавиться.

Не бойтесь интерпретации идеи, вы можете брать готовые и изменять под конкретное время и пространство. Так делают почти все, лишь единицы создают что-то по-настоящему уникальное. Задумайтесь, почему так много марок машин, шампуня, одежды, парфюма, ноутбуков и т.д., перечислять можно очень и очень долго. Но помните про авторское право, иначе есть риск того, что вам придётся выплачивать некоторую сумму денег, за использование чужого интеллектуального труда. Пример удачного заимствования идеи: Создание игры

«DOTA 2» студией Valve, основанной на игре от студии Blizzard –«Warcraft 3», а конкретно на любительском моде к игре.

Главное в менеджменте - общение с людьми и их понимание. Объяснять нужно целому коллективу, а не каждому отдельно, так как у всех свой багаж знаний и субъективное понимание сказанного. Из-за этого каждый участник проекта может интерпретировать задание по-своему, именно поэтому, например, в игровой индустрии нужны геймдизайнеры создающие дизайн-документы и технические задания, расписывая в подробностях каждую малейшую деталь. Попробуйте не расписать UI-программисту каким должно быть игровое меню и вы удивитесь, насколько плохо люди понимают ваши желания. Такое происходит не только в работе, но и в обычной жизни, например, когда вы злитесь, что сегодня на ужин не то, что вы хотели или вам не подали ваш любимый соус. Есть множество причин, среди которых элементарная забывчивость, поэтому чрезвычайно важно понимать, что человек – это не робот и выполнять задачи на 100% так, как хотите именно вы, никогда не получится.

Большинство людей, при разработке идеи или решения, ищет «швейцарский нож». Представьте, что при написании серьезного детектива вы вставите туда кучу неуместных шуток, фэнтези-персонажей, отсылки на массовую культуру, рекламу пиццерии у вашего дома и рецепт печенья с изюмом. Вы либо откроете новый жанр, либо, что более вероятно, книга провалится в продаже. Этим примером хочется донести то, как люди за меньший бюджет пытаются вставить как можно больше функционала, зачастую ненужного. Для избежания таких ошибок нужен анализ и отдача от клиента/заказчика.

**Список литературы**

1. Т.Н. Прокофьева “Разделение людей на типы личности”. -2015.- URL:http://www.socionics.ru/types
2. Аркадий Морейнис “Где взять (не)нормальных сотрудников”. 2017. URL: https://moreynis.ru/normalbook-2/
3. “Управление персоналом”. URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html#:~:text=Управление%20персонал

ом%20–
%20это%20практическая%20деятельность,функции%2C%20и%20оптимальное%20использование%20кадрами

4. Георгий Эрман. “ПОШАГОВЫЙ АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ СОТРУДНИКУ
5. М.П. Осипов “ПОШАГОВЫЙ АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЗАДАЧИ СОТРУДНИКУ”.URL: https://iconstructor.ru/blog/56-task-definition
6. Никита Прилюк. “Как ставить задачи сотрудникам: алгоритмы с примерами”. URL: https://www.unicraft.org/blog/3089/kak-stavit-zadachi-sotrudnikam/
7. С.Е. Пандера “Идеи - возникновение, обитание, развитие”. URL: https://www.slideshare.net/sportgid/idei-vozniknovenieobitanierazvitie

**Bibliography**

1. T.N. Prokofiev "The division of people into personality types." -2015.- URL: http: //www.socionics.ru/types
2. Arkady Moreinis “Where to get (not) normal employees”. 2017. URL: https://moreynis.ru/normalbook-2/
3. “Personnel management”. URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html#:~:text=Personal Management%20%20–%20this%20practical%20activity, functions%2C%20and%20optimal%20use% 20frames
4. Georgy Erman. "STEP-BY-STEP ALGORITHM FOR STATING THE PROBLEM TO THE EMPLOYEE
5. M.P. Osipov “STEP-BY-STEP ALGORITHM FOR FORMING A PROBLEM TO AN EMPLOYEE” .URL: https://iconstructor.ru/blog/56-task-definition
6. Nikita Prilyuk. “How to set tasks for employees: algorithms with examples”. URL: https://www.unicraft.org/blog/3089/kak-stavit-zadachi-sotrudnikam/
7. S.E. Pandera “Ideas - origin, habitation, development”. URL: https://www.slideshare.net/sportgid/idei-vozniknovenieobitanierazvitie