

ЛЮДМИЛА БАРЫШНИКОВА

**КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ
«ТИПЫ ЛЮДЕЙ И
БИЗНЕС. КАК 16
ТИПОВ ЛИЧНОСТИ
ОПРЕДЕЛЯЮТ ВАШИ
УСПЕХИ НА РАБОТЕ»**

КнигиКратко

Людмила Барышникова

**Краткое содержание «Типы
людей и бизнес. Как 16
типов личности определяют
ваши успехи на работе»**

«Актюн управление и финансы»

Барышникова Л.

Краткое содержание «Типы людей и бизнес. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе» / Л. Барышникова — «Аксион управление и финансы», — (КнигиКратко)

Этот текст — сокращенная версия книги «Типы людей и бизнес. Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе». Только самое главное: идеи, техники, ключевые цитаты. Авторы выделили 16 типов личности, которые определяют, как мы ведем себя на работе. Разобравшись, к какому типу личности вы относитесь, вы поймете, какая именно область деятельности подходит вам больше всего, какую работу вы можете выполнять наиболее эффективно. Кроме того, вы сможете объяснить действия и поступки коллег, знакомых и близких, установив особенности их характеров. А, может быть, вы занимаетесь подбором персонала? Тогда эта книга для вас незаменима. Вы сможете понять, к какому типу личности должен относиться претендент на ту или иную должность в зависимости от профессиональных требований. И никогда не ошибетесь в выборе. Если вы – руководитель и собираете команду, наш обзор по этой книге поможет вам избежать конфликтов в коллективе, разъяснит, какие типы характеров несовместимы друг с другом. Вы поймете достоинства и недостатки ваших подчиненных, чтобы использовать положительные черты максимально эффективно и не дать проявиться отрицательным. Напоминаем, что этот текст — краткое изложение книги

© Барышникова Л.

© Аксион управление и финансы

Авторский обзор по материалам книги **«Типы людей и бизнес. Как 16** **типов личности определяют** **ваши успехи на работе»** **Отто Креггер, Дженет** **Тьюсон, Хайл Ратледж**

Автор обзора: Людмила Барышникова

16 типов личности, определяющих ваше поведение на работе и в бизнесе

Определив свой тип личности, разобравшись в собственных предпочтениях, вы поймете, какая именно область человеческой деятельности подходит вам больше всего, какую работу вы готовы выполнять наиболее эффективно. Кроме того, вы сможете объяснить действия и поступки коллег, знакомых и близких, установив особенности их характеров.

А, может быть, вы занимаетесь подбором персонала? Тогда эта книга для вас незаменима. Вы сможете понять, к какому типу личности должен относиться претендент на ту или иную должность в зависимости от профессиональных требований. И никогда не ошибетесь в выборе.

Если вы – руководитель и собираете команду, книга поможет вам избежать конфликтов в коллективе, разъяснит, какие типы характеров несовместимы друг с другом. Вы поймете достоинства и недостатки ваших подчиненных, чтобы использовать положительные черты максимально эффективно и не дать проявиться отрицательным.

Классификация человеческих предпочтений

Представители различных типов личности попадают на рынок труда и занимают различные посты и должности сообразно своим личным предпочтениям.

Поэтому в основе классификации шестнадцати типов личности лежит так называемая шкала предпочтений. Именно она и определяет особенности того или иного типа, его склонности, достоинства и недостатки.

Итак, различают четыре основных вида предпочтений.

Первое. Это способ взаимосвязи человека с внешним миром. То есть, откуда человек предпочитает черпать свои силы, стимулы и энергию. Если он получает их снаружи, то это *экстраверт* (E). Если внутри себя, то перед нами *интроверт* (I).

Второе. Это способ, которым человек предпочитает получать информацию. То есть, как человек собирает информацию об окружающем его мире. Если прямо и последовательно, то это *сенсорик* (S). Если образно и спонтанно, то он *интуит* (N).

Третье. Это способ принятия решений. Он показывает, каким образом человек склонен принимать решения. Если объективно и беспристрастно, то речь идет о *логике* (T). Если же

способ принятия решений субъективен и основан на факторах межличностных отношений, то перед нами *этик* (F).

Четвертое. Это способ, которым человек строит свою жизнь. То есть, предпочитает ли он действовать решительно и по плану (рациональность) или быть гибким и спонтанным (иррациональность). В этом плане все мы делимся на размеренных и организованных *рационалов* (J) и спонтанных и гибких *иррационалов* (P).

Далее подробно остановимся на каждом из видов предпочтений.

Экстраверты и интроверты

Чтобы определить, экстраверт перед вами или интроверт, авторы предлагают руководствоваться следующими признаками.

Экстраверты

Интроверты

Наблюдая за внешним миром и принимая решения, склонны выражать на словах свои наблюдения и решения, то есть предпочитают делать это во внешней среде, в мире других людей

Наблюдая за внешним миром и принимая решения, предпочитают держать свои наблюдения и решения при себе

Склонны сначала открывать рот и только затем включать мышление. Предпочитают говорить, а не слушать

Предпочитают слушать, а не говорить

Черпают силы в людях и в действии. Ощущают упадок сил, если проводят слишком много времени в одиночестве

Именно идеи и мысли придают им сил. А вот публичные дискуссии изнуряют. Испытывают необходимость «восстановиться», оставшись наедине со своими мыслями, после нескольких часов общения даже с одним человеком

ПРАКТИЧЕСКИЕ НАБЛЮДЕНИЯ

Как правило, интроверты и экстраверты редко находят взаимопонимание. В частности, классический экстраверт, в большинстве случаев, мешает интроверту собраться с мыслями. Это хорошо видно на примере так называемых «open space» офисов. То есть, больших помещений, где сотрудники отделены друг от друга лишь перегородками. Экстраверты шумно общаются с коллегами, по телефону, громко обсуждают различные вопросы. При этом интроверты тихо сидят в своих уголках и не могут сосредоточиться. Ведь для того, чтобы хорошенько все обдумать, принять верные решения, интроверту просто необходимо побыть в одиночестве, ему нужно личное пространство. Другой пример – когда экстраверт-начальник требует от интроверта-подчиненного участия в публичных дискуссиях, в различных корпоративных праздниках. Ни к чему хорошему такое участие, как правило, не приводит – интроверт ощущает себя скованно, начинает испытывать комплексы и не может полноценно участвовать в подобных мероприятиях. Еще один пример – экстраверт-родитель заставляет своего интроверта-ребенка

играть с другими детьми. В то время, как последнему просто хочется остаться одному в своей комнате и почитать книжку.

ВАЖНО

Несколько ключевых понятий, которые описывают, чем интроверты и экстраверты отличаются друг от друга.

Экстраверты – общительность, взаимодействие, широта, экстенсивность, широкий круг взаимоотношений, расход энергии, внешние события, открытость, слова предшествуют мыслям.

Интроверты – закрытость, сосредоточенность, глубина, интенсивность, узкий круг взаимоотношений, сохранение энергии, внутренние реакции, задумчивость, мысли предшествуют словам.

Сенсорики и интуиты

Признаки сенсориков и интуитов таковы.

Сенсорики

Интуиты

Собирая информацию, воспринимают и используют полученные сведения буквально

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.