Автор: admin
18.10.2011 23:46 -

Описание ESFJ поведения в работе от Крегер и Тьюсон

 ESFJ

Друзья всех и каждого

Снисходительность и любезность — вот основное, что характеризует как общий стиль жизни ESFJ, так и их качества как руководителей. Они во все вносят струю благопристойности — разводя ли в сторону спорящих коллег, подготавливая ли рождественский вечер для всей компании. Эти качества одновременно являются и сильными, и слабыми сторонами. Сильными потому, что благодаря им ESFJ поощряют окружающих и помогают им двигаться к поставленной цели, создавая благоприятные условия для работы. Слабыми потому, что другие могут воспользоваться их добротой.

ESFJ общительны и коммуникабельны (E) и их внимание в первую очередь обращено на конкретные подробности деятельности как всей организации, так и отдельных людей (S). Щедрые на внешние знаки внимания и поддержку (F), они первостепенное значение придают четкой организации труда, расписаниям и внутреннему распорядку (J). Именно руководители этого типа помнят дни рождения всех своих подчиненных и стараются скрасить работу приятными мелочами. Когда вы трудитесь под началом ESFJ, вы можете быть твердо уверены в том, что ваша работа будет непременно оценена. И вам не придется гадать, понравилось ли то, что вы сделали или нет. Все эмоции отразятся на лице ESFJ даже если не будет произнесено ни слова.

Они ведут дела по методу Санта-Клауса постоянно справляясь со списком, кто был непослушным, а кто вел себя хорошо. В соответствии с этим выдается вознаграждение за успешную работу, а роль взысканий играют осуждающие взгляды и покачивание головой.

Нельзя обойти молчанием проблемы, связанные с принадлежностью ESFJ к тому или другому полу, но здесь имеется нечто неожиданное. С одной стороны, практически невозможно встретить женщину-ESFJ за пределами среднего звена управления. Они придерживаются традиционных взглядов — в том числе и на то, что руководить дело мужчин. И преданность традиции доходит до того, что женщина-ESFJ скорее откажется от повышения по службе в пользу мужчины. В тех областях, где женщин гораздо

больше, чем мужчин — образование, уход за больными, недвижимость — они все равно не хотят занимать высшие позиции в руководстве. Женщинам, не принадлежащим к этому типу, такое поведение непонятно и дико.

Для мужчин-ESFJ проблема состоит совсем в другом. Их традиционализм говорит им, что они должны принять участие в соревновании и стремиться на ключевые позиции. Вследствие этого убеждения их можно встретить на всех уровнях управления, а на самых высших постах их стремление к соревнованию выделяет их из рядов окружающих мужчин. В присутствии женщин они, напротив, держатся в <рамках правил>, не позволяя себе ни единого неверного слова или неподобающего жеста. Все это они делают без нарочитости, благодаря чему к ним хорошо относятся представители разных психологических типов.

Тот, кто видел, как мужчина-ESFJ только что пил пиво с приятелями, а в следующую минуту предстал перед дамами с учтивым поклоном и любезностями, может прийти к выводу, что ESFJ отличается двуличием и не заслуживает доверия. Но такое заключение будет неверным и, если оно станет известно ESFJ, он, по всей видимости, почувствует себя задетым за живое — ведь он полагает, что обладает цельным характером. Очень важно, чтобы мужчины-ESFJ учитывали возможность такого истолкования их поведения и пытались предотвратить его. Окружающие должны понять, что это поведение является результатом двойственной природы самого типа — разрывом между традиционализмом SJ и потребностью экстравертов-чувствующих (EF) относиться к каждому в соответствии с его типологическими различиями. Этот конфликт может показаться неразрешимым, но для ESFJ дело обстоит иначе. Именно умение найти индивидуальный подход к каждому совершенно необходимо для эффективного руководства людьми.

Достоинства ESFJ многочисленны и разнообразны. Они пунктуальны, аккуратны, ответственны и работоспособны, их отличает умение заботиться об окружающих. Они лучше всех умеют установить равновесие между управлением и исполнением. Они всегда знают, кого и как нужно побуждать к той или иной работе. Знают, когда можно быть твердыми, и когда необходимо немного уступить. Они преданы интересам организации и предполагают, что другие разделяют с ними эту преданность. Эта преданность нередко приводит к тому, что их считают форменными рабами организации. Но ESFJ не видят в этом ничего удивительного, им непонятно, почему те же чувства не владеют поголовно всеми.

Но сколь бы замечательными ни казались перечисленные выше качества, они могут

поставить ESFJ перед лицом серьезных проблем. Например, их доброта и терпимость постоянно испытывается окружающими. Но даже зажатые в тесные рамки ESFJ охотнее уступают, чем сохраняют непреклонность. И это создает для них двойные неудобства: во-первых, их обходят на службе, а во-вторых, нерастраченный гнев приносится в дом и напра вляется на членов семьи или на друзей. На рабочем месте следует считаться с этим обстоятельством. Правда, присущее ESFJ чувство справедливости может в последний момент воспротивиться внешнему давлению, и тогда ESFJ держатся довольно стойко. Кроме того им в большей степени, чем представителям других типов, свойственны попытки навязать окружающим чувство вины, устыдить их, чтобы таким образом они осознали свою ответственность. Подобно хрестоматийной еврейской матери, они говорят. <И это после всего, что я для вас сделал...>, но обычно это мало чему помогает — в особенности на рабочем месте.

Не самым благоприятным фактором может оказаться и свойственное ESFJ желание избегать конфликтов. Они скорее будут отрицать само существование нежелательного явления, чем выступят ему навстречу. Если возникают разногласия, ESFJ стремятся замести их под ковер. Если им это не удается, они накрывают для всех кофейный столик, садятся и говорят: <Ну-ну, ведь мы все-таки друзья. Все идет хорошо. Стоит ли так волноваться?> Даже малейшее повышение голоса или простое несогласие могут быть истолкованы ESFJ как исключительная враждебность, ставящая под вопрос дальнейшие отношения и работоспособность всего коллектива. Из-за этого ESFJ оказывается в очень невыгодном положении и лишается способности действовать. То, что следует считать безобидным, но необходимым элементом — например, ежедневные короткие обсуждения, корректирующие движение к общей цели — может подействовать на ESFJ обескураживающе и приведет к тому, что они утратят контроль над собой. Что же говорить о реальных конфликтах?

ESFJ должны осознать, что разногласия и споры — в порядке вещей. Что их будут больше уважать, если они крепко удержат в руках свое оружие, не переходя на чужую сторону во имя мира. Они должны постоянно напоминать себе, что разногласия и споры могут в конечном итоге привести коллектив к повышению производительности труда. И главное, они должны напоминать себе, что разногласия — это конкретная проблема, и понять их причину необходимо для всеобщей пользы.

Придавая решающее значение ответственности и заботливости, ESFJ могут испытывать нервные стрессы, если окружающие не разделяют их представлений о справедливости. Если ответственное лицо посоветует ESFJ не беспокоиться об этом, их беспокойство только возрастет, <не беспокоиться> вообще трудно ESFJ — и они начинают беспокоиться о том, как следовать данному совету. А вместо этого было бы лучше, если бы они пошли и обсудили все с окружающими. В стрессовых ситуациях им особенно

необходима поддержка, даже если они и считают, что не заслуживают ее. И взяться за какую-нибудь срочную работу тоже лучше, чем сидеть в одиночестве и думать о вымышленных бедствиях.

Наивысших успехов ESFJ достигают там, где могут поставить свои силы на службу обществу: здравоохранение, социальное обеспечение, торговля (в особенности недвижимостью), управление делами школы, церковная деятельность. Тут ESFJ имеют возможность развить свои таланты коммуникаторов, организаторов, помощников. Кроме того, ESFJ, в большей степени, чем представителям других типов, свойственно выбирать профессии, основываясь на детских мечтах, поэтому они могут эффективно трудиться и в тех областях, которые кажутся неподходящими для их типа как такового: быть бухгалтерами, адвокатами, инженерами.

(C) Крегер, Тьюсон "16 типов людей и бизнес"

Обсудить статью на форуме