

УДК 338.108

Спиридонова Ю. – ст.гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СОЦІОНІКА В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: ст.вкл. Гарматюк О.О.

Ми живемо в епоху великих змін в гуманітарній сфері. Інформатизація суспільства, що відбувається, висуває на передній план необхідність ефективного використання здібностей людини – її розумового потенціалу і фізичних резервів. Це завдання не можна вирішити, не розібравшись, що ж таке людська особистість, як вона влаштована. Соціоніка — теорія інформаційного обміну в психіці людини та в людському суспільстві (у вузькому значенні – теорія психологічної сумісності між різними психічними типами). Ключовим терміном соціоніки є поняття «соціотипу», як певній структурі психіки, яка визначає в людині певний набір рис характеру. Тип особи означає не жорстку програму дій, а лише схильність, деяку тенденцію поведінки, яка достатньо сильна і відносно стабільна.

Уявлення про соціонічні типи істотно допомагає в управлінні персоналом. Наприклад, вже на першій співбесіді стають очевидними слабкі і сильні сторони претендента, навіть якщо він дуже розумний і психологічно підкований, щоб уміло їх приховувати. Чи дійсно людині буде цікава пропонована робота? Чи здатний він підійти творчо до вирішення завдань? Чи захоче розвиватися в цій сфері або зупиниться на досягнутому?

Соціоніка дозволяє: мотивувати персонал саме тим, що його реально стимулює; створювати ефективні робочі групи, знаючи особливості взаємин різних типів; добиватися від людей максимуму, поєднуючи інтереси компанії з вектором внутрішнього розвитку працівника; бачити перспективу і реальний кадровий резерв компанії; зробити відносини в колективі комфортними. Підбір персоналу здійснюється шляхом відбору кандидатів – носіїв визначених ознак за підсумками співбесіди, в яких виявляється професійна придатність кандидата. При цьому враховуються задані працедавцем параметри потенційного працівника: освіта, стать, вік, наявність професійного досвіду. Також важливо проводити професіограму на даному підприємстві (на кожному підприємстві вона своя). При розстановці майбутніх працівників на посаді варто використовувати індивідуальну орієнтацію на види діяльності. З пари ознак логіка-етика і сенсорика-інтуїція складається чотири клуби: «Управлінці»: у виробничо-управлінській сфері (адміністратори керівники, технологи, економісти, майстри і ін.) лідерами можуть стати люди з сильними функціями логіки і сенсорики. «Дослідники»: науково-дослідна сфера (маркетингові дослідження наукова робота, консалтинг, біржовики, психоаналітики) успіхів можуть добитися люди з сильною логікою і інтуїцією. «Соціали»: у соціальній сфері (вихователі, вчителі, викладачі танців психотерапевти, лікарі, кухарі, соціальні працівники) зможуть знайти себе люди з сильно розвиненими функціями етики і сенсорики. «Комунікатори»: у сфері комунікації (психологи, журналісти, PR-менеджери, менеджери по рекламі, артисти, секретарі) успіху можуть досягнути люди з сильною інтуїцією і етикою.

Соціоніка дієва тільки в руках професіонала і якщо хтось говорить, що це не відповідний інструмент по роботі з персоналом, то просто приховують за цим своє нерозуміння даного предмету і невміння ним користуватися. Можна дати людині саму кращу лопату, щоб викопати яму, але це буде всього лише шматком металу у його руках, якщо він не уміє нею працювати.