

Вихристюк М.О.

ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІОНІКИ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Дійсна нематеріальна мотивація стає можливою лише при персональному зверненні до потреб кожного конкретного працівника, тобто з урахуванням саме його мотиваційного стилю.

Самий вірний і дієвий спосіб визначення стилю мотивації на сьогоднішній день пропонує соціоніка. Тому, якщо керівник дійсно зацікавлений в якісній реалізації програми нематеріальної мотивації або впровадженні персоналізованої системи управління персоналом на підприємстві, то йому буде необхідна соціонічна діагностика всього персоналу.

Якісна реалізація такої системи дозволить керівнику значно скоротити витрати і оздоровити психологічний клімат у колективі, оскільки під його контролем опиняться також і механізми змагальності, внутрішньої і зовнішньої конкуренції і лояльності співробітників.

Соціоніка знаходить застосування в таких галузях:

1. У підборі кадрів. Керівник прагне забезпечити збереження кістяка фірми - її стрижневих типів. Персонологія принесе безсумнівну користь і в справі створення резерву кадрів на висунення.
2. У постановці завдань і контролі їх виконання. Усередині будь-якої спеціальності або посади є свої особливості. Персонологія порекомендує, перед яким психологічним типом працівника які завдання краще ставити.
3. У роботі з клієнтами та партнерами. Зрілі фірми проводять регулярне навчання персоналу, до програми якого не завадить включити основи практичної персонології. Підготовлені на сучасному рівні працівники в першу чергу повинні знати такі її розділи, як конфліктологія і методика індивідуального підходу.
4. У згуртуванні колективу. Згуртований колектив тримається не на конкуренції, а на кооперації між його співробітниками.

Перша функція соціоніки в кадровому менеджменті - оцінка персоналу. Відбір співробітника складається з професійного та психологічного тестування, соціонічного типування (від результатів якого залежить прогноз професійної придатності і сумісності з колективом і основними взаємодіючими фігурами). Тут, головна проблема - надійність (валідність) результатів типування. Методів типування персоналу існує декілька:

- за зовнішністю

- постановочно-структуроване інтерв'ю.
- тестування + спостереження.

Визначається сумісність типу претендента на посаду з іншими членами колективу (як правило, того відділу, в якому він буде працювати і основними взаємодіючими фігурами).

Після проведення анкетування та тестування серед усіх робітників підприємства, визначають психотип працівника.