

Васильєва М.О.

СОЦІОНІКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Проблема ефективного управління персоналом в сучасній Україні є однією з найгостріших серед всіх проблем, що стоять перед керівництвом підприємств, і наслідки цього відчують на собі тисячі організацій. Одним з інструментів збільшення ефективності може служити соціоніка. Соціоніка як наука з'явилася розвитком теорій будови психіки, біля витоків яких стояли дві велетенські фігури в психології ХХ століття – Зигмунд Фрейд і Карл Юнг. Юнг припустив, що існують певні типи особистостей, яким характерні певні способи мислення. Знаючи тип мислення іншої людини, можна відразу виділити його слабкі і сильні сторони, а також зрозуміти особливості сприйняття їм інформації з зовнішнього світу.

Це може служити добрим ґрунтом для формування глибоких, міцних відносин з підлеглими, а також створенням сприятливої атмосфери в колективі і в формуванні високоєфективних робочих команд. У сучасному вигляді соціоніка – це наука, яка передбачає класифікацію з 16 типів особистості з їх описом, а також описом відносин між ними, які називаються «інтертипними». Назви соціонічні типи носять на честь своїх відомих представників, а визначаються вони за допомогою спеціалізованих тестів або експертного висновку психолога, виходячи з наявності в мисленні людини певних особливостей. Здійснивши соціонічний аналіз, можна наблизитися до визначення потенційних можливостей і зробити узагальнений прогноз кар'єри менеджера. Наведемо коротку узагальнену характеристику чотирьох груп типів, які мають подібні психологічні ознаки.

1. Група з установкою на логіку і сенсорику (практичний і цілеспрямований працівник, потенційно володіє всім необхідним для того, щоб стати хорошим менеджером навіть в нинішніх важких умовах перехідного періоду. У справах робить ставку виключно на розум і волю).

2. Група з установкою на логіку та інтуїцію (у своїй діяльності вважає за краще робити ставку на інновації і перспективи, які не розраховує на миттєву віддачу в будь-якій справі. Краще працюється в умовах нормально працюючого ринку з розвиненою інфраструктурою).

3. Група з установкою на етику і сенсорику (переважно робить ставку на людей і відносини між ними і користується цим в своїй роботі. Але в цьому ж і головна проблема, може піти на поводу у своїх почуттів. Має потенціал в посередницькій діяльності, де вміння управляти відносинами займає провідне місце).

4. Група з установкою на етику і інтуїцію (менш інших типів пристосований до діяльності менеджера. Досить тонка і мрійлива натура, якій нелегко звикнути до суворого прагматизму бізнесу. Внутрішні переживання доведеться придушувати, на що витрачає багато нервової енергії. Краще орієнтуватися на сферу інтелектуальної праці, гуманітарну діяльність).

Отже, розглянувши всі типи особистості, можна зробити висновок про те, що представники різних типів по-різному поведуться в різних ділових ситуаціях, мають свої слабкі і сильні сторони. Уміння своєчасно визначити тип людини, дозволить грамотному менеджеру завчасно оцінити його сильні якості, але, що ще важливіше, зону можливих труднощів і проблем, уникаючи тиску на яку, можна будувати робочі взаємини набагато успішніше.