

Васильєва М.О.

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІОНІЧНОГО АНАЛІЗУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В сучасному менеджменті в якості головної конкурентної переваги успішної організації виділяється її персонал. Використання в кадровому менеджменті соціонічних моделей особистості зможе забезпечити саме прогностичний підхід до управління персоналом, дозволивши отримати максимальну віддачу кадрового ресурсу. І в цій ситуації дуже важливо залучити для досягнення поставлених цілей ті засоби, які можуть дати сучасні наукові знання, зокрема, соціоніка. Сьогодні соціоніка знаходить застосування в таких областях управління організаціями, як підбір кадрів, при постановці завдань і контролі їх виконання, у роботі з клієнтами і партнерами та у згуртуванні колективу.

Атмосфера колективу, який знаходиться у стадії формування задається підбором людей, включаючи самого керівника, а також їх розміщенням по тим чи іншим посадам, з чого впливає структура їх взаємодії. Головне персонологічне питання, яке неминуче постає, коли запрошують людей для спільної роботи: брати працівників, схожих за поведінкою або, навпаки, протилежних? Більшість керівників просто йдуть шляхом проб і помилок. Для них першорядним виявляється принцип особистої відданості, а не типологічний аналіз. Але багато помилок можливо було б уникнути, якщо підходити до процесу вибору з позицій соціонічного аналізу.

Перший принцип тимбілдинга вимагає відрізнити команди вузького профілю від команд широкого профілю. Перші займаються вирішенням однорідних, а другі – різнорідних завдань. Формально відмітна ознака команди вузького профілю – єдність місця і часу: зусилля її членів додаються в одному і тому ж місці і в один і той же час. Будь-яка організація з демократичним стилем управління, яка займається великою діяльністю, де є етапи висування ідей, її розробки, впровадження та налагодження зв'язків з громадськістю матиме у своєму складі команди широкого профілю. Персонологічна різноманітність дуже сприяє позитивному результату при обговоренні багатofакторної проблеми, де намітилися протилежні підходи рівною сили і необхідно співпрацювати за столом переговорів. У цьому полягає докорінна психологічна різниця команд широкого профілю. Потреба в багатoproфільних командах, очевидно, буде все більше зростати.

Другий принцип тимбілдингу стосується розподілу ролей в команді. Щоб колектив запрацював на повну силу, повинен виділитися, по-перше, лідер, по-друге, «права рука» лідера, по-третє, прості виконавці і, по-четверте, відтиснуті – від основної діяльності групи учасники. Завдяки соціонічному аналізу заздалегідь можна передбачити, наскільки результативно виявиться спочатку обрана розстановка людей. Тому в життєздатній команді періодично відбувається ротація. Однак не до такої міри, що член групи з найнижчим статусом стає керівником. Закріплене лідерство і жорстко визначені ролі виправдані лише тоді, коли команда виконує гранично вузьке завдання. Чим більше багатoproфільної стає команда, тим більше демократичний характер набуває лідерство.

Таким чином, використання механізмів соціоніки у вирішенні проблем інноваційного менеджменту дає в руки керівника організації ефективний інструмент формування команд, здатних запропонувати (сформулювати) нову ідею і успішно реалізувати її на практиці.