

# Сучасні методи підбору персоналу з використанням методів практичної психології

Олександр Морушко<sup>1</sup>

Кафедра соціальних комунікацій та інформаційної діяльності, Національний університет “Львівська політехніка”, УКРАЇНА, м. Львів, вул. С. Бандери, 12,  
E-mail: morushkoO@gmail.com

*In short theses formulated the basic principles of recruitment in modern conditions, taking into account personal qualities.*

Ключові слова – менеджмент, кадри, соціоніка

## Вступ

Менеджмент – інтеграційний процес планування, організації, мотивації та контролю, за допомогою якого професійно підготовлені спеціалісти формують організації всіх галузей економіки та управляють ними, визначаючи цілі і розробляючи способи їх досягнення, координуючи діяльність працівників.

## Основна частина

На межі століть для управлінської думки характерні такі тенденції розвитку:

- професіоналізація науки управління;
- практична спрямованість сучасного розвитку науки управління;
- орієнтація на кількісне збільшення, багатшаровість управлінського апарату, посилення диференціації управлінської праці;
- посилення технічної оснащеності та технологічне ускладнення управлінської праці;
- орієнтація на Людину як на найвищу цінність всього процесу управління.

Ураховуючи це, розроблено різні моделі управління, в центрі уваги яких знаходиться Людина. Такі моделі, за всієї їх різноманітності, як правило, містять чотири взаємопов’язані блоки: персонал організації, ретельний облік знань і здібностей працівників, стиль і культура ділових взаємовідносин в організації та довгострокові цілі розвитку організації.

Управління як соціальний процес не завжди можна підпорядкувати інструкціям та формулярам, він не завжди прогнозований. Крім формально встановленої між членами організації посадової

субординації, існує складна система неформальних зв'язків, соціальних залежностей та міжособистісних відносин.

Сучасний менеджмент все більше перетворюється на точну науку. У численній спеціальній літературі описано та систематизовано типові ситуації, які можуть трапитись у роботі менеджера, і розроблено чіткі рекомендації щодо ефективних дій у тому чи іншому випадку. Проте є чинник, який часто порушує організаційні плани і ніяк не хоче піддаватись точному розрахунку. Це – людина. Як же можна прогнозувати поведінку цієї найважливішої складової будь-якої соціотехнічної системи?

Відповідь на ці запитання дає соціоніка – відносно молода наука, що вивчає людську психіку та взаємодії/взаємовідносини між людьми в соціумі залежно від їх соціонічних типів інформаційного метаболізму.

Крім того, соціоніка розглядає психологічні типи як елементи інтегрального інтелекту, які спеціалізуються на виконанні деяких унікальних функцій і кооперуються в єдину систему – соціон. За системним підходом можна краще зрозуміти сутність психотипів, відділити типові і випадкові, відповісти не лише на запитання “Як?”, але також “Навіщо? З якою метою?”. Знання типових ознак дає змогу краще зрозуміти конкретну людину, пізнати її унікальну індивідуальність.

Особливістю соціоніки є її логічна стрункість і технологічність – зацікавлена людина може розпочати займатись практикою буквально через кілька днів після ознайомлення з азами теорії.

## Висновок

Величезна розмаїтість форм організацій – державних, ділових, політичних, наукових тощо – вимагає такої самої розмаїтості їхніх функціональних структур. Розробляючи конкретну структуру, необхідно враховувати конкретні обставини, зокрема, кількісний і якісний склад організації, територіальну конфігурацію, характер відносин з іншими організаціями тощо.

Проте існують універсальні принципи, за якими можна формувати здорові й ефективно працюючі організації. І в основу усього покладено головний принцип: знайти компетентних людей і правильно організувати їхню взаємодію, використовуючи соціонічні знання на практиці.

## Література

1. Каганець І. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика. – Київ-Тернопіль: Мандрівець-Port-Royal, 1997.
2. Морушко О. О. Кадровий менеджмент: навч. посібник / О. О. Морушко. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014.