

СОЦІОНІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК МЕТОД ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

© О. Морушко, А. Висоцький, 2017

Національний університет „Львівська політехніка”, Львів, Україна

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 основним чинником успішного менеджменту завжди було і є вміння прогнозувати поведінку людини. У цьому контексті важливого значення набуває раціональне використання людського ресурсу, з метою максимальної реалізації його потенціалу, у відповідності з природними здібностями. Для цього у світі дедалі ширше використовують метод соціонічного аналізу [1].

Суть цього методу полягає в тому, що кожна людина від народження має певні природні нахили і здібності. Ці природні риси людини слід використовувати так, щоби людина могла себе творчо розкрити, тобто допомогти їй актуалізувати себе. Так само важливе значення має персональний підбір колективу, оскільки ефективність взаємодії різних людей у колективі теж може бути різною. Слід враховувати їх психологічну сумісність. Цей метод соціонічного аналізу дає змогу не лише зробити моментальний "знімок" психологічного стану колективу, а й визначити, якими людьми потрібно доповнити групу, щоб вона запрацювала більш плідно, а також здійснити подальший підбір потрібних людей.

Метод соціонічного аналізу базується на типології Юнга. Типологія Юнга займається класифікацією психологічних типів і вивченням їхніх властивостей: як ці типи виявляють свої особливості, як їх розпізнати, як вони схильні діяти в тих чи інших ситуаціях. У цій сфері як соціоніка, так і західна психологія мають значні досягнення і доходять практично однакових висновків. Перевага соціоніки полягає в тому, що вона розглядає психологічні типи (соціонічні типи або соціотипи) як психоінформаційні системи, які мають чітку внутрішню структуру і придатні до моделювання [2, с.135-136].

Юнг К.- Г. визначив чотири пари основних ознак (уподобань), за якими можна класифікувати людську психіку. До них належать: екстраверсія-інтроверсія, сенсорика-інтуїція (почуття-відчуття), раціональність-ірраціональність (шизотимність-циклотимність), логіка-етика (розсудливість-чуттєвість). Визначення 4 основних ознак автоматично приводять до одного із 16 соціотипів [3]. Оскільки соціум складається з 16 базових типів інформаційного метаболізму (ТІМ), то очевидно, що основних стилів керування залежно від ментальності керівника так само буде 16, – за кількістю різних соціотипів [2, с.146-154]. Керівнику слід знати ази соціонічного аналізу, щоби вміти грамотно підбирати колектив під себе, з урахуванням як психологічної сумісності в колективі, так і поставлених перед колективом завдань, які слід виконувати.

Не менш важливого значення набуває також вдале використання всередині колективу методів вербальної і невербальної комунікації. Злагоджена робота колективу неможлива без вміння правильно інтерпретувати інформацію, отриману як від колег по роботі, так і ділових партнерів [4, с.78-82]. І в цьому випадку в нагоді також може стати знання методів соціонічного аналізу. Оскільки 16 базових соціотипів прийнято ділити на квадрати, яких є 4, то у колективах, підібраних за квадратальним принципом, досягається практично ідеальне взаєморозуміння за рахунок спільності поглядів, інтересів, життєвих цінностей.

Звичайно, що автори публікації не схильні вважати, що використання методу соціонічного аналізу при формуванні колективу є панацеєю. Проте цей метод підбору персоналу завойовує дедалі більше прихильників, як за кордоном, так і в нашій країні. Тому знання цього методу соціонічного аналізу і вміння при потребі його творчо використовувати, надає в конкурентному середовищі як керівнику так і колективу, який він очолює, суттєвих переваг.

1. Морушко О.О., Висоцький А. Л. *Основні управлінські культури: соціонічний аналіз.* – Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ „ЛДТУ”, 2016. – Вип. 1(13), Т. 1. – С. 55-61; 2. Морушко О.О. *Кадровий менеджмент: навчальний посібник.* – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. –176 с.; 3. Морушко О.О., Андрейчук С.К. *Визначення інтегрального соціотипу в малих соціальних групах методом соціонічного аналізу.* – Науковий вісник НЛТУ України. – 2016. – Вип. 26.44 – Львів, 2016. – С. 398-404; 4. Химиця Н.О., Морушко О.О. *Ділова комунікація: навчальний посібник.* – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016. – 208 с.