



**В. В. Зайкіна**

кандидат фізико-математичних наук, доцент,  
доцент кафедри математики,  
статистики та інформаційних технологій  
Хмельницького університету управління та права

УДК 378:372.8

## СОЦІОНІКА І ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ

*Обґрунтовано інформацію про оптимальний набір якостей менеджерів “вузького” профілю. Ця інформація може бути використана для навчання майбутніх менеджерів.*

**Ключові слова:** соціоніка, психологічні типи особистості, соціотипи.

Підвищенню якості навчання менеджерів у ВНЗ незмінно приділяється серйозна увага [1; 2]. Але життя висуває нові вимоги до підготовки спеціалістів “вузьких” напрямів — менеджерів ризику, менеджерів із інтелектуального капіталу, креативних менеджерів тощо. У навчальних програмах вітчизняних ВНЗ питанням підготовки таких спеціалістів приділяється, на наш погляд, недостатньо уваги.

Враховуючи актуальність цієї проблеми, нами визначено мету даної статті — використати здобутки соціонічного аналізу для визначення рекомендацій щодо оптимального набору якостей менеджерів “вузького” профілю.

Відповідно до мети, зупинимося на таких питаннях.

1. Макроаспекти інформаційного потоку взаємодії психіки зі світом.
2. Оптимальний набір якостей менеджерів “вузького” профілю (через призму соціоніки).

3. Проблеми дослідження системи “людина - інформаційні технології”.

1. Нагадаємо, що у соціоніці, заснованій К. Г. Юнгом та А. Аугустинавічуте, для більш чіткого усвідомлення макроаспектів інформаційного потоку взаємодії суб’єкта із зовнішнім світом, введено такі поняття:

- екстравертна (ділова) логіка та інтровертна логіка (логіка відношень);
- екстравертна та інтровертна етика;
- екстравертна (вольова) сенсорика та інтровертна сенсорика (сенсорика відчуттів);
- екстравертна інтуїція (інтуїція можливостей) та інтровертна інтуїція (інтуїція часу).

Існує такий узагальнений підхід щодо змісту соціонічних функцій: логіка є інформацією про *матерію*, етика — про *енергію*, сенсорика — про *простір* та *інтуїція* — про *час* [3, с. 240]. Для наочності наведемо схему макроаспектів інформаційного потоку взаємодії психіки зі світом [4] (рис. 1).

Прокоментуємо цю схему. У процесі взаємодії людини зі світом органи її відчуттів подають у психіку інформацію про об'єкти та енергетичні стани. За допомогою віртуального “процесора 1” формується інформація про простір, створюється статична модель реального світу. Оскільки реальний світ відрізняється динамічністю, зміна його реальностей суб’єктивно сприймається як *плин часу*. На основі інформації про зміну об'єктів, простору, енергетичних станів “процесор 2” “обчислює” час.

Як відомо, час — це одне з основних понять фізики, за допомогою якого описують тривалість і послідовність подій. Разом із тим час - це сукупність відношень, що виражають координацію станів, які змінюють один одного.

У сприйнятті часу В. Д. Єрмак виділяє *сутнісну* інформацію та інформацію про *співвідношення можливостей* [4]. Найцінніша для нас *сутність часу* — це нові можливості, зміни, здібності. Хоча, на перший погляд, фактор часу при розгляді можливостей фігурує не зовсім явно, саме з ним пов'язані зміни об'єктів, простору, енергетичного стану — цей аспект називають екстравертною інтуїцією (або інтуїцією можливостей).

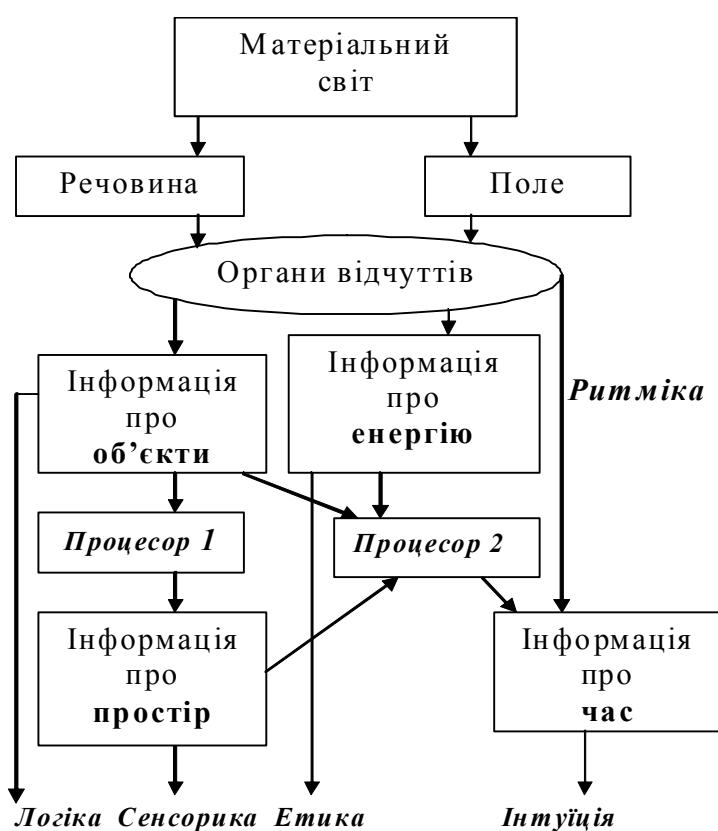


Рис. 1. Макроаспекти інформаційного потоку взаємодії психіки зі світом

Співвідношення можливостей пов'язане із зміною реалій світу і сприймається суб'єктом як "подія" (точкова чи інтервальна). У соціонічній літературі цей аспект називається *інтровертною інтуїцією* (або *інтуїцією часу*).

Сигнали ритмікі задаються ззовні, їх природа передує сьогодні у стадії вивчення. Джерела і носії сигналів ритміки невідомі — одні вчені вважають, що джерелом таких сигналів для жителів Землі є Сонце, інші — що планети і зірки. Так чи інакше, але ці сигнали синхронізують “внутрішній годинник” людини; їх роль у процесах переробки інформації важко переоцінити.

Зазначимо, що існує цілий ряд моделей часу [5].

У європейській філософії події впорядковуються одна за одною, утворюючи так званий *лінійний час* (або *стрілу часу*). При цьому припускається, що рух часу нестстримний, незворотний та одновимірний.



Деякі стародавні мислителі вважали, що час (з геометричної точки зору) — це не пряма, а коло (згадаймо цикли церковних свят, сезонні зміни тощо).

Китайській філософії властиве уявлення про час як про деякий комплекс подій. Плин часу розглядається як коливальний рух, при якому одна “мінливість” змінюється іншою.

Цікаво є модель спірального часу — відповідна лінія (спіраль Архімеда у полярній системі координат, рівняння якої  $\rho = a\varphi$ ) описується, як відомо з математики, точкою при її русі по прямій, що обертається навколо полюса (тобто тіло бере участь у двох видах руху — прямолінійному та обертальному). Ця модель своєрідно узагальнює лінійний час і час, що описується колом.

Багато дослідників вважають, що в інформаційному полі Землі міститься вся інформація як про минуле, так і про майбутнє. Це означає, з їх точки зору, що часова координата “вже існує”, тобто еволюція Всесвіту у часі розглядається ними як *вже існуюча*.

У 1966 році було створено міжнародне товариство по вивченняю часу. Однак деякі вчені вважають, що універсальну модель часу побудувати у принципі неможливо, оскільки поняття про час невичерпне, як і сама природа.

**2. Аналіз оптимального набору якостей менеджерів “вузького” профілю** крізь призму соціоніки передбачає врахування 16 базових типів особистості. Визначивши свою належність до того чи іншого типу, людина здатна усвідомити свої сильні і слабкі сторони, найкраще підготуватися до професійної діяльності. Так, наприклад, етико-сенсорний екстраверт (ЕСЕ) — хороший рекламний агент чи продавець; сенсорно-логічний екстраверт (СЛЕ) та логіко-інтуїтивний екстраверт (ЛІЕ) — успішні підприємці; інтуїтивно-логічний інроверт (ІЛІ) має комерційну жилку (при цьому точність його фінансових прогнозів вражає); інтуїтивно-етичний екстраверт (ІЕЕ) має склонність до ризику та добре відчуває плин часу. Гуманістичний зміст соціонічного вчення у тому і полягає, щоб допомогти кожному у виборі найбільш підходящої сфери діяльності, захистивши слабкі функції особистості і навантаживши сильні.

За допомогою соціонічного аналізу можна виявити оптимальні якості менеджерів, що готуються працювати за різними “вузькими” напрямами [6].

Хоча жоден із вітчизняних ВНЗ не готове спеціалістів з *креативного менеджменту*, попит на таких фахівців у світі незмінно високий. При створенні нових товарів і послуг необхідно генерувати нові ідеї, причому не стільки на базі накопиченого досвіду, скільки на баченні нових перспектив і можливостей. З погляду соціоніки, найкраще для генерації нових ідей підходить особистості, у яких функція “**інтуїція можливостей**” знаходиться у сильній позиції (на першому або другому місці у моделі “А”).

У процесі створення майбутнього продукту (товару чи послуги) вирішальною є роль *менеджера-маркетолога*. Саме цьому менеджеру належить оцінювати перспективні потреби, тенденції у формуванні нових сегментів ринку. З точки зору соціоніки, менеджеру — маркетологу, як і *менеджеру з ризику*, необхідно мати розвинену *інтуїцію часу*, яка допомагала б їм у прогнозуванні майбутнього.

*Менеджер проекту* повинен характеризуватися *аналітичною (структурною) логікою*, за допомогою якої він перетворюватиме перспективну ідею в систему логічно звязаних елементів. *Менеджер — виробничник* має відрізнятися *діловою логікою*, бути компетентним та високопрофесійним.

*Менеджер з реклами* — це людина, яка повинна професійно і творчо працювати з людськими емоціями, впливати на основні канали сприйняття інформації потенційними споживачами. Для такої ролі найкраще підходить *функція емоцій (екстравертна етика)*. Було б дуже добре, якби *спеціаліст з людських ресурсів (зокрема, менеджер з інтелектуального капіталу)*, що відповідає за підбір і розстановку персоналу, володів етикою стосунків. Непогано було б оцінювати



наявність такої функції і у спеціалістів з працевлаштування населення, працівників біржі праці.

*Менеджери з продажів (i з запроваджень)* повинні мати добре розвинену інтуїцію волі, вміло спрямовувати її на покупців, а менеджер — сервісник — інтуїтивну сенсорику, адже хто ще так добре розуміється на відчуттях задоволення і комфорту клієнтів.

Зауважимо, що можна досягнути неабиякого успіху у професії, не маючи рекомендованих оптимальних функцій на сильних позиціях. Так, наприклад, знаменитий конструктор С. П. Корольов (його тип — сенсорно-логічний екстраверт, СЛЕ), маючи дивовижну здатність приймати вірні рішення в екстремальних умовах, та ще й при неповній інформації, не вмів оцінювати здібності своїх потенційних співробітників і підлеглих на інтуїтивному рівні. На перших двох позиціях у відповідній моделі “А” Корольова знаходяться вольова сенсорика та логіка відношень (а не інтуїція можливостей). Для того, щоб розібратися, на що здатен той чи інший інженер або конструктор, Корольов влаштовував для них спеціальні перевірки, пропонуючи виконати ті чи інші завдання [7].

Цікаво зазначити, що генеральний конструктор (як представник в-квадри) не зовсім довіряв людським можливостям і намагався максимально автоматизувати управління космічними польотами. Мабуть, під впливом Корольова у Радянському Союзі системи, в яких головна роль відводилася б космонавтові, а не технічним пристроям, практично не розроблялися. Американські спеціалісти з космонавтики, які підготували і здійснили перший політ людини на Місяць, виходили з інших позицій. Створивши унікальну космічну техніку, головну роль у вирішенні непередбачених проблем у польоті вони відводили не автоматиці, а космонавтові — людині.

3. Узагальнюючи вищезазначене, відмітимо: у наші дні з людським мозком не можуть конкурувати найдосконаліші інформаційні технології (коли йдеться про розв’язування дуже складних завдань). Наприклад, при розпізнаванні образів одночасно бувають задіяні 7–8 млрд. нейронів головного мозку — з таким ресурсом нездатний конкурувати жоден сучасний комп’ютер.

У процесі техногенного розвитку людського суспільства більшість технічних систем функціонують як *ергатичні*, тобто такі, у яких для успішного протікання процесу необхідна присутність і активна участі людини [8]. Керівник підприємства, інженер, оператор, робітник є елементами ергатичної системи, які беруть участь в інформаційних процесах всередині і поза межами інформаційних технологій. Для успішного функціонування і безпечної роботи системи головний менеджер підприємства (а також менеджер з ризику та інші відповідальні особи) оцінюють величину ризику, і така оцінка часто є дуже суб’єктивною і не зовсім вірною. Не завжди на сучасному високотехнологічному підприємстві у повній мірі зважають на психофізіологічні закони, що лежать в основі процесів сприйняття реальності у системі “людина — інформаційні технології”. Як правило, не враховується вплив людської свідомості на роботу технічних пристрій — а такий вплив, виявляється, існує! Професор Роберт Джан і психолог Бренда Дюн з Принстонського інженерного центру вивчали дію людей — операторів на генератори випадкових чисел різної конструкції. Експерименти показали, що свідомість людини *статистично значуще* впливає на роботу генераторів, причому у кожного дослідженого виявився “індивідуальний почерк” такого впливу, який дослідники назвали “підписом” [9].

У наш час тривають дослідження, мета яких — пов’язати існуючі концепції функціонування і безпеки систем “людина — інформаційні технології”. з теорією інформаційного метаболізму людської психіки [8]. Менеджери організацій повинні бути у курсі результатів таких досліджень і вміло використовувати їх у повсякденній практичній діяльності.



#### Список використаних джерел

1. Зайкіна, В. В. Деякі актуальні питання підготовки фахівців-менеджерів на сучасному етапі [Текст] / В. В. Зайкіна // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. — 2002. — № 1. — С. 192–197.
2. Зайкіна, В. В. Про покращення якості освіти у ВНЗ [Текст] / В. В. Зайкіна // Збірник наукових праць "Комплексна статистична оцінка управлінської та господарської діяльності". — Хмельницький : Вид-во ХУУП, 2006. — С. 59–65.
3. Якубовская, Т. С. Соционика: как разобраться в себе и в других. От общения к пониманию [Текст] / Т. Якубовская. — М. : Астрель: АСТ. — Профиздат, 2005. — 288 с.
4. Ермак, В. Д. Категория “время” в соционике [Текст] / В. Д. Ермак // Соционика, ментология и психология личности. — 2007. — № 5. — С. 5–10.
5. Дубров, Я.А. Спиральная модель времени и эволюции [Текст] / Я. А. Дубров // Психология и соционика межличностных отношений. — 2009. — № 4. — С. 48–58.
6. Овчаров, А. А. Сильные функции и выбор социальной роли [Текст] / А. А. Овчаров // Соционика, ментология и психология личности. — 2009. — № 2. — С. 67–71.
7. Чикирикова, Г. В. С. П. Королев: определение соционического типа [Текст] / Г. В. Чикирикова // Психология и соционика межличностных отношений. — 2009. — № 6. — С. 45–51.
8. Бойко, С. В. Безопасность человека-машинных систем в свете энергоинформационной концепции [Текст] / С. В. Бойко // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2011. — № 1. — С. 11–14.
9. Букалов, А. В. Квантовые тела человека: голограмичность психики и психические аномальные феномены [Текст] / А. В. Букалов // Соционика, ментология и психология личности. — 2010. — № 3. — С. 66–80.

*Рекомендовано до друку кафедрою математики,  
статистики та інформаційних технологій  
Хмельницького університету управління та права*

Надійшла до редакції 03.09.2011

**Заикіна В. В. Соционика и проблемы менеджмента**

*Обоснована информация об оптимальном наборе качеств менеджеров “узкого” профиля.*

*Эта информация может быть использована для обучения будущих менеджеров.*

*Ключевые слова:* соционика, психологический тип личности, социотип.

**Zaikina, V. V. Socionics and Problems of Management**

*In the article basis information about optimal set of qualities of narrow-profile managers. This information may be used for instruction future managers.*

*Key words:* socionics, psychological type of the person, a social type.

