



фія / М. Семикіна ; Ін-т економіки НАН України. – Кіровоград: 2003. – 425 с. 4. Риши Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. для вузов / Ш. Риши, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – М. : Юнити-Дана, 2004. – 399 с. 5. Мотивация персонала в современной организации : учебн. пособ. / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб. : ООО "Книжный Дом", 2007. – 240 с. 6. Маслоу А. Мотивация и Личность / А. Маслоу. – СПб. : Издательство Питер, 2006. – 352 с. 7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с. 8. Волгина О. Мотивация персонала финансово-кредитных организаций / О. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 127 с. 9. Гриньова В. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства / В. Гриньова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 191 с.

Барбэ А. И.

УДК 005.953.2:316.6

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ СОЦИОНИКИ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Проанализирована проблема подбора персонала с помощью соционических моделей личности, представлены 16 соционических моделей личности и рекомендуемые им сферы профессиональной деятельности.

Анотація. Проаналізовано проблему підбору персоналу за допомогою соціонічних моделей особистості, наведено 16 соціонічних моделей особистості і рекомендовані їм сфери професійної діяльності.

Annotation. The problem of staff selection by means of sociocultural personality models was analyzed. 16 sociocultural personality models and professional spheres recommended to them were presented.

Ключевые слова: соционическая модель личности, подбор персонала, социотип, психическая функция.

Конкурентная борьба постоянно ставит перед любой организацией необходимость решения массы самых различных проблем для выживания и победы. И все чаще в современном менеджменте в качестве главного конкурентного преимущества успешной организации выделяется ее персонал. Именно человеческий фактор до настоящего времени являлся самым "труднопредсказуемым параметром" в любой социотехнической системе. Использование в кадровом менеджменте соционических моделей личности сможет обеспечить именно прогностический подход к управлению персоналом, позволив получить максимальную отдачу кадрового ресурса.

Цель данной статьи заключается в определении сущности процесса подбора персонала с помощью использования соционических методик.

Результатом работы должно стать достаточно подробное описание процесса использования соционического знания на этапах планирования потребности в персонале, поиске и отборе последнего.

Проблема использования соционических методик в управлении персоналом рассматривалась в трудах: К. Юнга, А. Тихонова, А. Денисовой, А. Аугустиновичюте, И. Майерс-Бриггса и др. Все перечисленные ученые уделяли внимание анализу целостных аспектов использования соционики в управлении персоналом, нашей же задачей будет более детальное рассмотрение процесса подбора персонала с помощью соционических методик.

Соционика – это концепция типов личности и взаимоотношений между ними, основанная на типологии Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского. Применяя теорию "информационного метаболизма" Кемпинского к Юнговской типологии, соционика утверждает существование определенных вариантов информационного обмена между субъектами, в зависимости от свойственного им "социотипа" называемого также ТИМ, "тип информационного метаболизма". Из теории психических функций Юнга соционика выводит существование 16 таких типов личности, как результат различных комбинаций психических функций.

Основной целью подбора персонала является планирование, набор, отбор сотрудников, наилучшим образом подходящих функциональным требованиям рабочего места и сложившемуся типу межличностных отношений в организации. Среди ряда задач, выполняемых в процессе под-

бора персонала, Тихонов А. П. предлагает выделить те, которые могут быть выполнены успешнее благодаря использованию соционики.

1. Планирование трудовых ресурсов. При оценке наличных ресурсов, совершенствовании организационной структуры и развитии инфраструктуры для составления "эталонного профиля должности" определяется психологический тип работника (или группа типов), который наилучшим образом сможет выполнить должностные обязанности в силу своих сильных сторон и типологических особенностей характера.

В приведенной далее таблице представлены рекомендуемые сферы деятельности, сильные и слабые стороны личности всех 16 соционических типов [1].

Таблица

Соционические типы и их характеристики

| Соционический тип | Рекомендуемые сферы деятельности и профессии | Сильные стороны | Слабые стороны |
|-------------------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дон-Кихот | Те, в которых требуется создание нового. Аналитик, программист-разработчик и подобное | Хорошо развитое системное мышление, креативность | Общение с людьми, хозяйственная деятельность |
| Дюма | Повар, дизайнер, врач | Внимательность к деталям, хорошее понимание вопросов здоровья | Слаб в прогнозировании, экономике, аналитике |
| Гюго | Психолог, врач, менеджер по работе с клиентами, кулинар | Внимательность к деталям, активность, умение заряжать настроением окружающих | Слабое системное мышление, могут быть трудности с тайм-менеджментом |
| Робеспьер | Аналитика, программирование, систематизирование информации | Сильное логическое мышление, креативность | Противостояние давлению, общение с людьми (может восприниматься как "сухарь") |
| Гамлет | HR, продажи, PR | Способность чувствовать людей, умение зажечь их идеями, хороший оратор | Чрезмерная эмоциональность, слабое понимание вопросов здоровья |
| Максим Горький | Контролер, аудитор, инспектор в правоохранительных органах, программист | Хорошее логическое мышление, детальное мышление, тщательная проработка мелочей | Общение с людьми (может восприниматься как "сухарь"), слабые прогностические способности |
| Жуков | Руководитель. Продажи (переговоры на высоком уровне), организация мероприятий, кризис-менеджмент | Хорошее стратегическое мышление, высокая целеустремленность | Дипломатичность, иногда может придерживаться мнения "цель оправдывает средства", концентрация на негативных качествах окружающих людей |
| Есенин | Педагогика, дипломатия, дизайн, психология | Хорошо чувствует других людей, хорошо понимает перспективу идей | Экономика, понимание выгод |
| Наполеон | Работа с клиентами, управление людьми, лидерство | Высокая целеустремленность, умение налаживать отношения с окружающими | Системность мышления |
| Бальзак | Юриспруденция, аналитика, прогнозирование | Хорошее понимание выгод, экономики, хорошие прогностические способности | Сложности с противостоянием эмоциональному давлению |
| Джек Лондон | Предпринимательство, продажи | Высокая активность, работоспособность, хорошее чувствование перспектив ситуации | Слабое понимание вопросов здоровья, сложности с дипломатичностью |
| Драйзер | Работа с клиентами, дизайн, рисование | Хорошее чувствование стиля, красоты, дипломатичность | Сложности в управлении финансами, слабое чувствование перспективы ситуации, плохо переносит состояние неопределенности |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|---|--|---|
| Достоевский | Психология, рекрутинг, HR | Хорошее чувствование людей, умение сопереживать, налаживать контакт с разными людьми | Сложности в управлении финансами, слабое умение противостоять силовому давлению |
| Штирлиц | Экономика, предпринимательство, административно-хозяйственная деятельность, руководство коллективом | Высокая работоспособность, активность | Слабый тайм-менеджмент |
| Гексли | Работа с клиентами, head-hunting, HR, психология, дизайн | Умение налаживать отношения с окружающими, гибкость мышления, приспособляемость | Системность мышления |
| Габен | Программирование, разработка, кулинария, медицина | Хорошее понимание выгод, экономики, развитое логическое мышление, хорошее понимание комфорта | Слабое умение противостоять эмоциональному давлению |

2. Набор персонала. Выбор способа семантической подачи информации в СМИ о потребности в персонале для снижения трудозатрат службы управления персоналом путем обеспечения "психоинформационного резонанса" с психологическими типами, обозначенными в "эталонных профилях должности". Представители различных соционических типов по-разному воспринимают информацию, поэтому с целью привлечения работников необходимого типа нужно составлять объявления о вакансии в определенных лингвистической форме, стилистике и содержании [2].

3. Отбор персонала. На этапе отбора персонала необходимо учитывать следующее замечание. Главным условием успешного отбора сотрудника должны являться его профессиональные характеристики. Соционический подход в процессе оценки кандидата должен иметь второстепенное значение. Специализация способностей различных типов личности для различных видов профессий, обоснованная соционическим знанием, имеет 2 недостатка. Во-первых, правильность определения соционического типа кандидата не может быть в полной степени гарантирована. Во-вторых, наличие у претендента на должность определенного соционического типа не гарантирует достаточное развития специфических личностных качеств, характерных данному социотипу. Формирование личности зависит от общественных, культурных, образовательных, семейных факторов, поэтому представители одного и того же социотипа могут иметь разный уровень личностного развития. Каждый из представителей одного и того же типа отличается от других степенью наполненности каждой из 8 функций типа, что предопределяет индивидуальные отличия всех живущих на нашей планете.

Основной процедурой в процессе отбора кандидатов является соционическое типирование или иначе определение соционического типа сотрудника. А. Денисова выделяет исчерпывающий список способов типирования людей: тестирование по различным тестам, интервьюирование, наблюдение за поведением и физиогномика.

Для соционического тестирования используются многочисленные тесты разных авторов. Есть вариант тестирования, при котором используется оценка семантического дифференциала, то есть по тексту или рассказу типизируемого на основе употребленных слов, фраз, почерка и сюжетной линии делается заключение о том или ином социотипе. Следует заметить, что типирование по тестам не всегда дает точную картину. Надежность этого метода можно обозначить как 50/50.

Метод интервью позволяет с большей точностью определить соционический тип сотрудников. В ходе интервью задается ряд вопросов, направленных на выявление вида функций в модели информационного метаболизма. Набор вопросов зависит от предпочтения специалистов. Среди них встречаются такие, как "Любите ли Вы готовить?", "Часто ли Вы опаздываете на работу?" и др. Метод интервью довольно субъективен и его результативность зависит от социотипа самого специалиста, проводящего диагностику, и от его опыта.

Наблюдение за поведением основывается на оценке характера жестов и движений. Например, резкие порывистые движения характерны для интуитов. Сенсорики любят занять все свободное пространство вокруг себя и, как правило, смело располагаются в незнакомой обстановке. Для более точной диагностики типа требуются определенный опыт, наблюдательность и внимание со стороны типизирующего специалиста [3].

Для использования в соционической диагностике метода физиогномики типизирующему необходим большой опыт, поскольку он должен знать, какие черты лица и мимика характерны для представителей тех или иных социотипов. На сегодняшний день уже накоплена определенная статистика изображений лиц и видеоматериалов, но и этот метод не стопроцентен [3].

Наиболее эффективным справедливо считается сочетание всех перечисленных способов. Отбор персонала с помощью сочетания методов оценки профессиональных качеств и соционического типирования позволяет определить относительно целостную картину личности кандидата, принять объективное решение об его пригодности к замещению вакантного рабочего места.



Таким образом, в статье была поэтапно описана методика подбора персонала с помощью использования соционического знания. Данный процесс может видоизменяться в зависимости от потребностей бизнеса и специфики задач, решаемых организацией.

Научн. рук. Назарова Г. В.

Литература: 1. Соционика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/Соционика>.
2. Денисова А. HR-соционика. Опыт применения и эффективность [Электронный ресурс] / А. Денисова. – Режим доступа : <http://www.socionic.ru/index.php/2010-10-04-22-18-00/930-hr-socionikaopytprimeniyaieffektivnost>.
3. Третьяков С. И. Соционика в рекрутинге [Электронный ресурс] / С. И. Третьяков. – Режим доступа : <http://www.humantime.ru/blog/statja114/>.
4. Тихонов А. П. Использование психоинформационных технологий в кадровом менеджменте [Электронный ресурс] / А. П. Тихонов. – Режим доступа : http://www.socionic.ru/index.php/2010-10-04-22-18-00/934-ispolzovanie_psihoinformacionnyh_tehnologii_v_kadrovom_menedjmente.

УДК 005.95:364

Друб В. М.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Анотация. Розглянуто проблеми управління персоналом в органах соціального захисту населення, запропоновано можливі шляхи їх вирішення на макро- та мікрорівні.

Аннотация. Рассмотрены проблемы управления персоналом в органах социальной защиты населения, предложены возможные пути их решения на макро- и микроуровне.

Annotation. The problems of personnel management in the social security agencies are considered. The possible solutions at the macro- and micro- level are proposed.

Ключові слова: управління персоналом в органах державного управління, соціальний захист населення, організаційно-структурні рівні управління соціальною роботою.

Розвиток професійної, ефективної та прозорої державної служби в Україні вимагає нових підходів до управління персоналом в органах соціального захисту населення. Впровадження менеджменту людських ресурсів в органи соціального захисту населення України передбачає активне використання саме соціально-психологічних методів управління. Ці методи повинні бути задіяні на всіх етапах роботи в органах соціального захисту населення, зокрема: добір та розстановку кадрів, створення дієвої системи мотивації, планування та розвиток професійної кар'єри, оцінювання результатів діяльності державних службовців.

Проблемами управління персоналом в органах державного управління, в тому числі в органах соціального захисту населення, займаються такі відомі українські вчені, як: С. Гайдученко, О. Савченко-Сватко, А. Аверін, Н. Гончарук, О. Зіміна, С. Зінченко, В. Олуйко, М. Осійчук, А. Рачинський та ін. [1 – 9]. Проте недостатньо детально дослідженими залишилися питання щодо безпосереднього вирішення даних проблем, застосування необхідних заходів.

Мета статті полягає в аналізі сучасної системи управління персоналом та розробці можливих заходів щодо підвищення ефективності управління персоналом в органах соціального захисту населення.

Доцільно констатувати, що на сьогодні в нашій країні не існує єдиного законодавчого акту щодо регулювання управління кадрами у сфері соціального захисту населення. Цей процес регулюється безліччю нормативно-правових актів, але епізодично.

У Законі України "Про державну службу" визначено три основні складові управління системою державної служби, в тому числі відносно органів соціального захисту населення. Зокрема, державна політика у сфері державної служби визначається Верховною Радою України. Органом управління державною службою в державних органах та їх апараті є Головне управління державної служби при Кабінеті Міністрів України.