

В перспективе дальнейших научных исследований в данном направлении – разработка механизма применения дауншифтинга в карьерном процессе.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Дауншифтеры. Возврат к себе. Сообщество дауншифтеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.down-shifters.ru/>. 2. Ермакова С. Дауншифтинг: социально-психологический феномен / С. Ермакова // Мониторинг общественного мнения, 2012. – № 6 (112). – С. 97–107. 3. Приходько А. И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен [Электронный ресурс] / А. И. Приходько. – Режим доступа : <http://psystudy.ru/index.php/num/2008n1-1/80-prikhidko1.html>. 4. Солодников В. В. Объект исследования – средний возраст человека / В. В. Солодников, И. В. Солодникова // Мониторинг общественного мнения. – 2009. – № 1 (89). – С. 166–185. 5. Мирошниченко И. Что такое дауншифтинг и апшифтинг [Электронный ресурс] / И. Мирошниченко. – Режим доступа : <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-5067/>. 6. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с. – (Серия "Высшее образование"). 7. Шух Т. Дауншифтинг как свободный выбор трудового поведения [Электронный ресурс] / Т. Шух. – Режим доступа : <http://argumentua.com/stati/daunshifting-kak-svobodnyi-vybor-trudovoi-povedeniya>. 8. Мокровский О. Дауншифтинг: работать меньше и жить лучше [Электронный ресурс] / О. Мокровский. – Режим доступа : <http://man.tochka.net/44776-kuda-ubegayut-daunshiftery/>. 9. Рубцова Т. Дауншифтинг: карьера или вечный отпуск? [Электронный ресурс] / Т. Рубцова. – Режим доступа : <http://lady.tochka.net/5030-daunshifting-karera-ili-vechnyy-otpusk/>. 10. Дауншифтинг: в деньгах ли богатство // Сайт издания "Работа и Карьера". – Режим доступа : <http://www.jobs.ua/articles/11/1313/>. 11. Стариков М. Дауншифтинг: вниз по карьерной лестнице / М. Стариков // Управление персоналом – Украина. – 2012. – № 8 (227). – С. 29–30.

УДК 005.953.2:316.613

Савченко Д. И.

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

ВЛИЯНИЕ ДИХОТОМИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Выявлены основные преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий. В статье рассмотрена сущность понятия "дихотомия" и определено ее влияние на эффективность трудовой деятельности.

Анотація. Виявлено основні переваги і недоліки в роботі людей з переважанням різних дихотомій. У статті розглянуто сутність поняття "дихотомія" і визначено її вплив на ефективність трудової діяльності

Annotation. The basic advantages and disadvantages in the work of people with different dichotomies were described. The essence of the concept "dichotomy" was studied and its influence on the efficiency of work was determined.

Ключевые слова: соционика, дихотомии, интраверт, экстраверт, рационал, иррационал, логик, этик, сенсорик, интуит, преимущества и недостатки дихотомий.

Проблема преимуществ и недостатков людей с различных точек зрения обсуждается достаточно давно, но с точки зрения соционики относительно недавно, поскольку она является молодой наукой, основанной Аушрой Аугустиновичюте в 70-х годах 20 века. Ее работы основаны на работах швейцарского психиатра Карла Юнга, который в начале двадцатого века предложил модель психосоциотипологии [1], в которой выделил восемь соционических пар дихотомий.

Актуальность выбранной темы подтверждается тем, что соционику сегодня широко используют для профориентации и подбора персонала, в психологическом и семейном консультировании. Также она эффективна при решении проблем взаимоотношений в рабочем коллективе. Кроме того, знание индивидуальных особенностей типа личности работника помогает наиболее полно раскрыть свои таланты и защитить уязвимые места, преодолеть барьеры к раскрытию творческой индивидуальности и выявить причины стрессов и проблем.

© Савченко Д. И., 2014



Для работников кадровых служб, предпринимателей, менеджеров, руководителей предприятий знание основ соционики позволяет правильно вести деловые переговоры, предвидеть действия конкурентов.

Целью данной статьи является выявление преимуществ и недостатков людей с преобладанием различных дихотомий для того, чтобы в дальнейшем эти данные могли использоваться менеджерами украинских предприятий.

Изучением проблем сущности соционических дихотомий и их типов занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как: А. Аугустинавичюте, Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В., Васильев В. Н., Рамазанова А. П., Богомаз С. А., Горенко Е. А., Толстиков В. И., Гуленко В. В., Прокофьева Т. Н., Удалова Е. А., Рейнин Г. Р., П. Ципин, Кичаев А. А. [2 – 10].

Для начала необходимо привести определение такого понятия, как дихотомия и привести перечень дихотомий. Дихотомия в соционике – это пары взаимоисключающих признаков психики людей. Для определения социотипа человека выделяют четыре пары дихотомий [2]:

- рациональность – иррациональность;
- экстраверсия – интроверсия;
- логика – этика;
- сенсорика – интуиция.

Далее в таблице на основании изучения литературных источников [1 – 2; 10 – 13] автором сформулированы основные преимущества и недостатки персонала, у которых преобладает тот или иной тип дихотомии.

Таблица

Преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий

Дихотомический тип	Преимущества	Недостатки
1	2	3
Рационалы	легко справляются с планированием (умеет спланировать свою деятельность и последовательно выполнять задания в срок)	трудно дается деятельность в условиях неопределенности, в экстремальных ситуациях могут растеряться
	спокойно относятся к однообразной работе [12]	злятся, когда ситуация заставляет пересматривать планы
	легко приводят в соответствие запланированные дела и ресурсы, необходимые для их осуществления	тяжело работать в условиях, где они не в состоянии навести порядок и контролировать его
	любят порядок и контроль над ситуацией	
	имеют четко поставленную цель, в случае невозможности ее достижения меняют лишь способ ее достижения	
	новую информацию изучают "от А до Я" (этот момент является положительным в случаях, когда информация очень важна и ее действительно нужно тщательно изучить, не упустив ни одного слова)	ознакомление с новой информацией может занимать много времени (этот недостаток имеет место, если информация не является очень важной)
	работоспособность не зависит от настроения [12]	
	скрупулезное выполнение поставленных задач [13]	негативно реагируют на необходимость часто переключаться с одного дела на другое
Иррационалы	высокая психическая подвижность	им тяжело работать в условиях излишней регламентации, стабильности
	постоянно ищут новые подходы к выполнению привычной работы	однообразие и монотонность в работе угнетает
	в непредвиденных обстоятельствах действуют быстро, гибко и эффективно	работоспособность зависит от настроения отсутствие планирования деятельности
	не имеют четко поставленной цели в случаях, когда нужно уметь переключаться с одной цели на другую без особых потерь для человека	не имеют четко поставленной цели, когда в деятельности предприятия нужно эффективное целеполагание

1	2	3
	легко переключаются с одного дела на другое, могут одновременно выполнять несколько дел [13]	им нужна свобода выбора, возможность ориентироваться по обстоятельствам не доводят начатое до конца, часто переключаются на другое дело
Экстраверты	ориентированы на контакты с большим количеством людей, на активное влияние на них [13]	им тяжело решать задачи, требующие глубинной обработки
	могут одновременно выполнять несколько дел	не могут абстрагироваться от мелочей, отвлекающих их внимание [11]
	склонны к решению масштабных задач	
Интроверты	легко переключаются с одного дела на другое	
	склонны глубоко прорабатывать материал	им трудно выполнять одновременно несколько задач
	контролируют выбор информации, воспринимаемой ими [11]	предпочитают подстраиваться к ситуации, избегают активного влияния на нее
Логика	умеют сосредоточиться на главном	им нелегко руководить большим количеством людей [13]
	способны принимать объективные, логические решения независимо от личных симпатий	слабо разбираются в человеческих взаимоотношениях, ощущениях и эмоциях
	могут сохранять спокойствие и здравый ум в нестандартных ситуациях	отсутствие структурированности информации мешает логикам ее запоминать
	хорошо анализируют, структурируют информацию	
	доказывают с помощью фактов	если доказательные факты отсутствуют, логику тяжело уговорить кого-то без них
в своих действиях ориентированы на последствия		
Этики	хорошо разбираются в человеческих отношениях, эмоциях	решения принимаются на основе эмоций
	могут манипулировать человеческими эмоциями, оказывать влияние на людей, уговаривать, внушать оптимизм	качественно выполнять работу мешает излишняя углубленность в детали, мелочи
	умеют расположить к себе собеседника	легковнушаемы: мнения окружающих могут быть основой для принятия ими решений [11]
Сенсорики	проявляют себя в условиях стабильности, надежны и устойчивы	нерешительны и неуверены в себе
	прагматичны и конкретны	с подозрением относятся к новому
	усидчивы	не любят торопиться, предпочитают делать все качественно и проигрывают в скорости [13]
	нацелены на принятие решений	в новом обращают внимание на форму (внешний облик), а не на содержание
Интуиты	обеспечивают комфорт себе и окружающим	чувствительны к комфорту и уюту, если этого нет, то они будут затрачивать много усилий, чтобы это создать
	развито воображение, фантазия, абстрактное, ассоциативное мышление	нацелены на размышления
	проявляют себя в ситуациях неопределенности, применяют нестандартные методы решения	не усидчивы
	могут обрабатывать много информации поверхностно, не углубляясь в конкретику	нет склонности к ручному труду
	умеют учитывать фактор времени	не нравится монотонная, рутинная работа
	в явлениях и ситуациях окружающей действительности обращают внимание на их глубинное содержание	им тяжело тщательно перерабатывать данные
		им тяжело оставаться в реальном времени, часто мысли уходят в прошлое и будущее

Исходя из таблицы можно отметить, что у каждого типа дихотомии есть ряд преимуществ и недостатков. Задача руководителя предприятия – назначать на должности таким образом, чтобы их преимущества использовались максимально, и чтобы при этом не возникало необходимости использовать недостатки подчиненных.



Также стоит отметить, что в зависимости от недостатков работников подбирается методика и направления их обучения. Например, если слабостью менеджера является отсутствие способностей к эффективной коммуникации, а она все-таки нужна, то его целесообразно отправить на курсы по развитию данного умения. Примеры направленности обучения в зависимости от преобладающей дихотомии представлены на рисунке.



Рис. Направленность обучения в зависимости от дихотомии

Также нужно понимать, что каждый недостаток может быть и преимуществом работников. Так, например, такое преимущество интроверта, как умение и склонность к глубокой обработке информации может быть недостатком в случае, если обрабатывать нужно очень большой массив информации и нет необходимости углубляться в подробности. То же самое касается многих других "плюсов" и "минусов" преобладания различных дихотомий.

Таким образом, в данной статье были приведены основные преимущества и недостатки в работе людей с преобладанием различных дихотомий. Разбиение персонала на дихотомические типы позволит менеджеру по персоналу и руководителю предприятия использовать преимущества подчиненных и определить направления их развития, исходя из их недостатков, а также эффективнее выполнять работу по самым различным направлениям управления персоналом.

Научн. рук. Лаптев В. И.

Литература: 1. Самыгин С. И. Психология управления : учебн. пособ. / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Изд. "Феникс", 1997. – 512 с. 2. Аугустинавичуте Аушра. Соционика: психотипы, тесты / Аушра Аугустинавичуте ; сост. Л. Филиппов. – СПб : Terra Fantastica, 1998. – 416 с. 3. Букалов А. В. Формирование оптимальных рабочих коллективов: принцип золотого сечения и критерий стабильности / А. В. Букалов, О. Б. Карпенко, Г. В. Чикирисова // Соционика, ментология и психология личности. – № 1. – 2001. – С. 48–57. 4. Васильев В. Н. Познай других – найди себя (Лекции о психологических типах и их от-

ношениях) / В. Н. Васильев, А. П. Рамазанова, С. А. Богомаз. – Томск : Изд. ТГУ. – 1996. – 185 с. 5. Горенко Е. А. Природа собственного "Я" / Е. А. Горенко, В. И. Толстикова. – М. : Армада-пресс. – 2002. – 288 с. 6. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды: Соционика и социоанализ для руководителей / В. В. Гуленко. – 2-е изд. – М. : Астрель, 2003. – 282 с. 7. Прокофьева Т. Н. Типология К. Г. Юнга и ее развитие на Западе / Т. Н. Прокофьева, Е. А. Удалова. // Соционика, психология и межличностные отношения. – № 9. – 1998. – С. 37–45. 8. Рейнин Г. Р. Соционика: Типология. Малые группы / Г. Р. Рейнин. – СПб. : Образование-Культура, 2005. – 240 с. 9. Цыпин П. Соционические пьесы и сцены / П. Цыпин, И. Ловцов – М. : Черная белка, 2005. – 96 с. 10. Кичаев А. А. Соционическая типология в деловом общении. Психотипы партнеров. Деловой мир / [Электронный ресурс] / А. А. Кичаев. – Режим доступа : <http://delovoymir.biz/ru/columns/1732/>. 11. Филатова Е. С. Искусство понимать себя и окружающих / Е. С. Филатова. – СПб. : Дельта, 1999. – 368 с. 12. Спонтанное планирование для тех, кто ненавидит тайм менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ivanpirog.com/posts/spontannoe-planirovanie-dlya-tech-kto-nenavidit-tajm-menedzhment/>. 13. Как выбрать сотрудника по психотипу. Медиаканалы/печать [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.terra-socionika.ru/26_31.pdf.

УДК 005.952.2

Осипенко А. М.

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

ЗНАЧЕННЯ ТА РОЗВИТОК ХЕДХАНТИНГУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти використання хедхантингу на вітчизняних підприємствах. Обґрунтовано роль хедхантингу в забезпеченні ефективного підбору персоналу. Проаналізовано ринок хедхантингових послуг та відмінні риси українських та західних хедхантерів.

Аннотация. Рассмотрены теоретические и практические аспекты использования хедхантинга на отечественных предприятиях. Обоснована роль хедхантинга в обеспечении эффективного подбора персонала. Проанализирован рынок хедхантинговых услуг и отличительные черты украинских и западных хедхантеров.

Annotation. The theoretical and practical aspects of headhunting at domestic enterprises are considered. The role of headhunting in providing effective recruitment is grounded. The market of headhunting services and the distinctive features of Ukrainian and Western headhunters are analyzed.

Ключові слова: хедхантинг, хедхантери, персонал.

Рекрутингові агентства і власні служби підбору персоналу підприємств у більшості випадків успішно виконують закриття стандартних вакансій, маючи достатній досвід у визначенні кваліфікації, відборі та веденні процесу адаптації фахівців масових професій. Проте як бути, якщо потрібен топ-менеджер або ексклюзивний фахівець? Відомо, що в таких випадках застосовуються технології прямого пошуку і хедхантингу, але не всі знають, у чому полягають особливості цих технологій.

Вивченням даного питання займалися такі вчені: П. Беленко, І. Клоков, С. Соловйов, Т. Хохлова, Л. Науменко, М. Табеков та ін. Усі ці вчені приділяли увагу розробці різноманітних технологій та принципів хедхантингу. Проте питання щодо його впливу на ефективність розвитку вітчизняних компаній не отримали достатнього розгляду.

Метою даної роботи є вивчення розвитку хедхантингу на ринку праці України.

Для досягнення даної мети були поставлені та вирішені завдання:

дати характеристику хедхантингу як одному з видів рекрутингу;

з'ясувати рівень використання хедхантингу в Україні;

визначити основних споживачів хедхантингових послуг;

визначити відмінні риси українських та західних хедхантерів.

Хедхантинг – це "якісний пошук", що враховує особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових і особистих якостей кандидата, який організовується прямим шляхом – без