DOI: 10.54861/27131211_2024_1_20

Специальность ВАК: 5.2.6

УДК 331.108.2

СОЦИОНИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Емельянов Б.Б., аспирант, Международный инновационный университет, г. Нижний Новгород, Россия

Яшин С.Н., доктор экономических наук, профессор, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (ННГУ), г. Нижний Новгород, Россия

Аннотация. Целью настоящей статьи является обоснование целесообразности применения соционических исследований в контексте управления персоналом в современных организациях с целью повышения организационной эффективности. Основными задачами исследования являются выявление ключевых психологических и соционических аспектов, оказывающих влияние на взаимодействие внутри организации, а также предложение рекомендаций для оптимизации управленческой практики на основе полученных результатов. Показано, что применение психолого-соционического подхода для определения типов личности сотрудников с целью прогнозирования их поведения является весьма актуальным и востребованным направлением развития российской практики управления человеческими ресурсами. Определение соционических типов личности позволит руководителям сокращать уровень неопределенности в коллективе и повышать эффективность процессов управления. Перспективными направлениями применения психо-соционических исследования являются:

выбор для сотрудников подходящих ролей и задач, планирование карьерного роста, создание конструктивных систем обратной связи, управление конфликтами, а также обеспечение высокого уровня мотивации к трудовой деятельности. Предложены следующие рекомендации для оптимизации управленческой практики: производить психо-соционическое тестирование с целью определения типа личности кандидата на этапе рекрутинга, проводить наблюдение, а также осуществлять личные беседы с целью уточнения соционического психотипа, повышать квалификацию менеджеров по персоналу, а также руководителей для формирования необходимых навыков управления коллективом с учетом соционических типов.

Ключевые слова: соционика, соционические типы, соционические исследования, управление персоналом.

SOCIONIC RESEARCH AS A TOOL FOR MANAGING THE PERSONNEL OF AN ORGANIZATION

Yemelyanov B.B., PhD student, International Innovation University, Nizhny Novgorod, Russia

Yashin S.N., Doctor of Economics, Professor, Lobachevsky Nizhny Novgorod State University (NNSU), Nizhny Novgorod, Russia

Abstract. The purpose of this article is to substantiate the expediency of using socionic research in the context of personnel management in modern organizations in order to increase organizational efficiency. The main objectives of the study are to identify key psychological and socionic aspects that influence interaction within the organization, as well as to offer recommendations for optimizing management practice based on the results obtained. It is shown that the use of a psychological and socionic approach to determine the personality types of employees in order to predict their behavior is a very relevant and in-demand area of development of Russian human resource management practice. The definition of socionic personality types

will allow managers to reduce the level of uncertainty in the team and increase the effectiveness of management processes. Promising areas of application of psycho-socionic research are: choosing suitable roles and tasks for employees, career planning, creating constructive feedback systems, conflict management, as well as ensuring a high level of motivation for work. The following recommendations are proposed to optimize management practice: to perform psycho-socionic testing in order to determine the type of personality of a candidate at the recruiting stage, to conduct observation, as well as to carry out personal conversations in order to clarify the socionic psychotype, to improve the qualifications of personnel managers, as well as managers to form the necessary team management skills taking into account socionic types.

Keywords: socionics, socionic types, socionic research, personnel management.

JEL classification: M12, M51, M54.

Для цитирования: *Емельянов Б.Б., Яшин С.Н. Соционические исследования как инструмент управления персоналом организации // Прогрессивная экономика. 2024. № 1. С. 20–31.*

Введение

Соционика, как направление исследования особенностей психики человека, возникает в конце XX столетия на основе трудов швейцарского психолога К.Г. Юнга и лежит в основе типологии Майерс - Бриггс (Myers - Briggs Type Indicator - MBTI), которая получила широкое распространение в США и западной Европе. Методика применяется в рекрутинге для определения предпочтений и поведенческих особенностей кандидатов [5; 6]. Следует отметить, что соционика, как теория психологических типов, была разработана литовским экономистом А. Аугустинавичюте и акцентирует внимание на взаимодействия между типами личности. Данная теория

подробно исследует особенности взаимоотношений между различными типами личности и позволяет глубже понимать процессы взаимодействия между сотрудниками в рамках конкретной организации. Согласно подходу основательницы, соционика представляет собой теорию личности, изучающую социальное взаимодействие людей, их восприятие окружающего мира, типологию и межличностные отношения. Соционика представляет собой систему, описывающую 16 различных «соционических типов» личности, каждый из которых характеризуется разницей в восприятии окружающего мира и других людей [1].

Концепция соционических типов личности, являющаяся основой соционики, предполагает, что люди обладают различными способностями, которые выражаются посредством различных соционических типов, каждый из которых имеет свои характерные особенности. Соционика в основном используется в рамках психологии, а также в некоторых областях социологии и менеджмента. Стоит отметить, что в настоящее время соционика не является широко признанной и принятой в научном сообществе. Однако внедрение в зарубежных рекрутинговых практиках соционических исследований указывает на практическую значимость исследований направленных на анализ взаимосвязей между различными психологическими типами. Понимание данных взаимосвязей может стать фактором повышения эффективности организации трудовых процессов и процессов управлении коллективом. Учет соционических типов личности позволит оптимизировать командную работу, предотвращать конфликты и создавать условия для более эффективного взаимодействия в организации в целом.

Таким образом, целью настоящей статьи является обоснование целесообразности применения соционических исследований в контексте управления персоналом в современны организациях с целью повышения организационной эффективности. Основными задачами исследования являются выявление ключевых психологических и соционических аспектов, оказывающих влияние на взаимодействие внутри организации, а также

формулирование рекомендаций для оптимизации управленческой практики на основе полученных результатов.

Обзор литературы

На постсоветском пространстве можно выделить три основные школы соционики: Новосибирская (развивает и дополняет идеи соционики, в частности, в области типологии личности и взаимодействия между различными соционическими типами), Киевская (вносит вклад в исследование взаимодействия личностей) и Петербуржская (занимается изучением соционических типов личности и их влияния на межличностные отношения) [4]. В деловой практике соционические исследования также активно применяются в странах Европы и в США, где наибольшую популярность получил опросник, основанный на тесте Майерс–Бриггс [5]. В соционике выделяется 16 соционических психологических типов личности, отличающихся по способам восприятия, обработки и передачи информации. Поведение каждой личности уникально и определяется базовыми функциями и установками психики, представленными на рисунке 1.

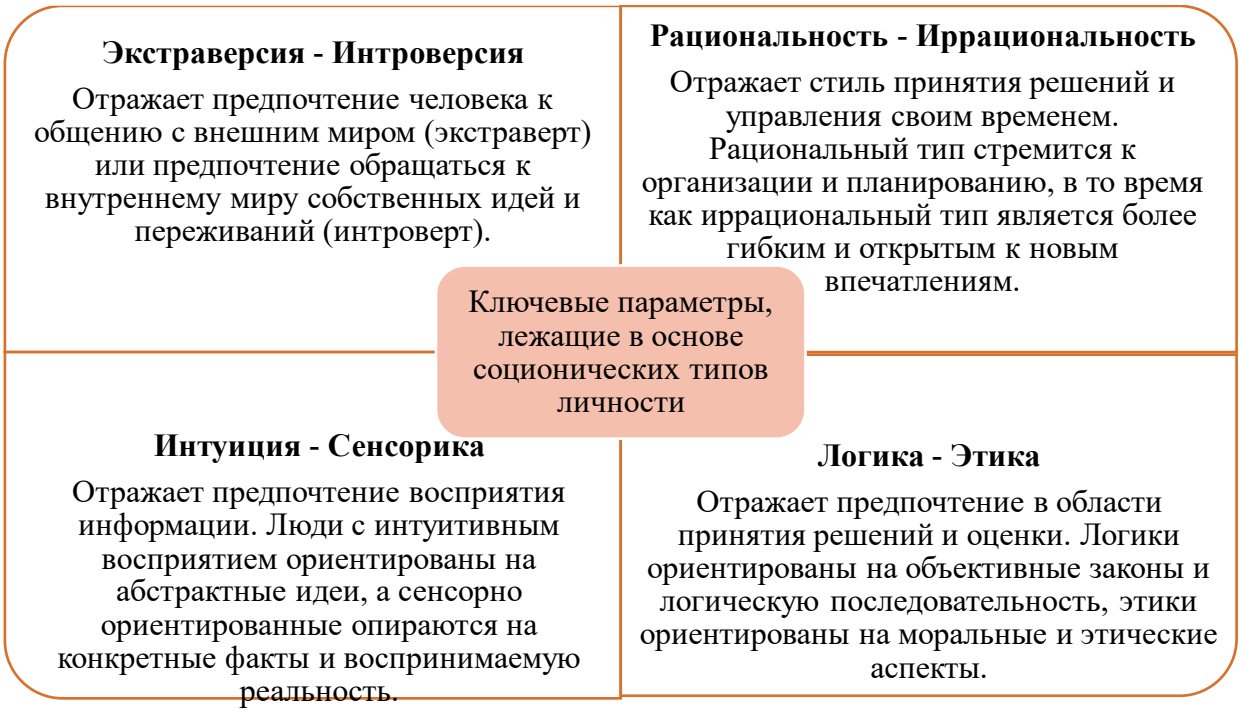


Рис. 1. Ключевые параметры, лежащие в основе формирования соционических типов личности

Источник: составлено авторами по данным [1; 2; 4]

Для определения соционического типа применяются методы психосоционической диагностики, которые на практике включают два основных этапа. На первом этапе применяются методы наблюдения, опроса (интервьюирования), на втором – методы эксперимента. В результате каждому ТИМу (типу информационного метаболизма) присваивается буквенная аббревиатура, которая расшифровывается исходя из ведущих функций, представленных на рисунке 1. Например, СЛИ (Сенсорно – Логический интроверт), СЛЭ (Сенсорно – Логический Экстраверт), ЭИИ (Этико – Интуитивный Интроверт) и т.д. Кроме научного обозначения существует и образно-собирательные названия, исходя из фамилий известных личностей (Жуков, Достоевский, Дюма, Горький и др.) [1; 4].

Анализ соционических типов личности может помочь выявить лидерские и управленческие качества у индивидов. Каждый соционический тип обладает своими уникальными чертами, которые могут быть связаны с лидерским стилем и умениями в организации процессов. Например, индивиды с выраженными лидерскими качествами могут принадлежать к соционическим типам, которые обладают сильным чувством ответственности, организаторскими способностями и легкостью в принятии решений. Такой анализ может помочь в подборе лидеров или управленцев с определенными соционическими характеристиками в зависимости от требований и особенностей организации [3].

В таблице 1 представлены выделяемые соционикой виды взаимосвязей между психологическими типами информационного метаболизма (ТИМами). Учет основных особенностей личности сотрудника при взаимодействии и функционировании внутри коллектива способствует более глубокому пониманию индивидуальных потребностей и мотиваций сотрудников, а также способствует созданию более благоприятного и продуктивного рабочего окружения.

Таблица 1

Виды отношений между психологическими типами информационного метаболизма в соционике

Название	Особенности взаимодействия
Дуальные	Полное дополнение о всем слабым функциям, поддержка и полное взаимопонимание
Полудуальные	Неполное дополнение, когда по одной из слабых функций отсутствует поддержка
Активация	Побуждение к моментальным действиям, но самостоятельно, без взаимопомощи
Зеркальные	Полное понимание в передаваемой информации, но нет взаимопомощи по слабым функциям
Исполнитель	Передача существующих опыта и знаний от заказчика к исполнителю
Подконтрольные	Ревизор контролирует, постоянно обращая внимание на слабые места подконтрольного
Деловые	Быстрое понимание при передаче информации и создание договорных отношений
Мираж	Отношения мнимого дуала, комфорт при общении, но не запоминают договорённости и просьбы
Суперэго	Восхищение друг другом, выражение интереса к образу мыслей и поведению
Противополож-ность	При появлении третьего человека нарушается баланс в общении и договорённостях
Квазитождество	Разные ценности при кажущейся одинаковости
Конфликтные	Быстрое, достаточно жёсткое обучение по слабым функциям
Заказчик	Передача накопленного опыта и знаний от заказчика исполнителю
Контролер	Отношения социальной ревизии, при которой Ревизор осуществляет надсмотр, обращая внимание на слабые места Подконтрольного
Родственные	Быстрое обучение друг у друга одной из слабых функций
Тождественные	Одинаковость в миропонимании, но полное отсутствие поддержки друг друга

Источник: составлено авторами по данным [1; 4; 6]

На основе анализа теоретико-методологических основ соционических исследований можно заключить, что формирование эффективных рабочих групп в трудовом коллективе на основе учёта совместимости сотрудников и

потенциальной эффективности их взаимодействия остается важным вопросом в области управления персоналом. Практическое применение теоретических положений соционики в процессах управления может значительно способствовать созданию успешных рабочих групп.

Учет соционических типов личности при формировании команд позволяет лучше понимать динамику взаимодействия между сотрудниками, что в свою очередь способствует более гармоничному функционированию коллектива. Этот подход помогает не только повысить производительность, но и создать благоприятную атмосферу, способствующую решению задач и достижения общих целей. В итоге, руководителю становится легче добиваться необходимых результатов от своего коллектива в более короткие сроки.

Соционический подход предоставляет возможность понять причины формирования подгрупп среди участников группы, выявить индивидуальные сильные и слабые стороны каждого участника, а также всей группы в целом. Применение соционических подходов представляет широкие возможности для мотивации как отдельных участников, так и подгрупп, а также для улучшения коллектива в целом.

Материалы и методы

Для достижения поставленной цели, которая заключается в обосновании целесообразности применения соционических исследований в контексте управления персоналом, авторами применяются методы логического анализа, а также методы обобщения, систематизации и схематического представления информации.

Результаты и обсуждение

Применение психолого-соционических исследований (ПСИ) в управлении персоналом является источником получения конкурентных преимуществ организаций, поскольку позволяет эффективно распределять задачи и организовывать командную работу, формировать рабочие команды, управлять процессами межличностных коммуникаций, конфликтами, а также мотивацией персонала. Так, использование соционических методик и тестов

позволяет определить соционический тип личности каждого сотрудника, понять его индивидуальные особенности, предпочтения в коммуникации и способы принятия решений. Данная информация позволяет руководителям эффективно распределять задачи и организовывать командную работу.

Идентификация психологических типов, основанная на психо-соционических исследованиях, позволяет формировать коллективы, с учетом различий в предпочтениях и способностях сотрудников. Например, рабочие группы могут включать людей с типами личности, способствующими качественному взаимодействию внутри группы. Учет типов личности сотрудников при формировании команд позволяет достичь синергии и высокой эффективности работы команды.

Также знание соционических типов личности позволяет руководителям эффективно налаживать взаимопонимание с персоналом, адаптировать свой стиль общения и способы коммуникации в соответствии с особенностями коллектива. Например, зная тип личности сотрудника, руководитель может определить, какие факторы и стимулы могут быть наиболее важными для него. Некоторым сотрудникам может быть важно, обеспечить стабильность и безопасность, в то время как другим может быть важна возможность творческой самореализации. Перспективным направлением практического применения психо-соционических исследований является управление конфликтами. Поскольку в процессе осуществления трудовой деятельности неизбежно возникают конфликты, результаты соционических исследований могут помочь руководителям выявить причины их возникновения, а также определить пути их разрешения.

Отдельное внимание необходимо обратить на возможности ПСИ в контексте управления мотивацией сотрудников (рисунок 2). Так, на основе идентификации ТИМов, руководители могут точно определить, в каких конкретных областях каждый работник может проявить себя наилучшим образом, что позволяет назначать подходящие задачи, в процессе решения которых сотрудники смогут реализовать собственный и потенциал.

Персонализированный подход способствует более эффективному использованию ресурсов и улучшению общей производительности команды, позволяет управлять мотивацией и удовлетворенностью сотрудников, которые могут наилучшим образом проявить свои уникальные навыки и способности.

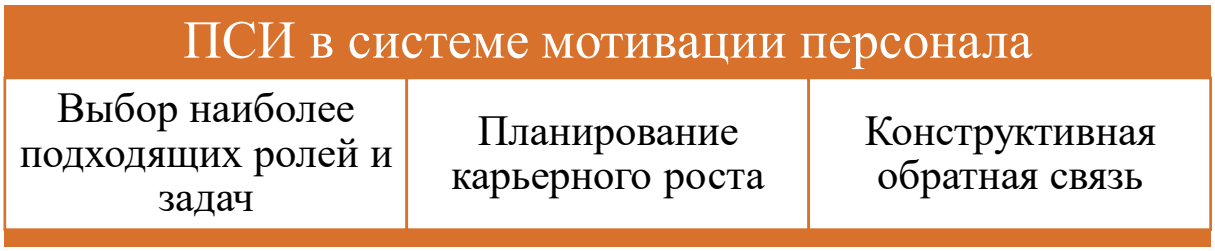


Рис. 2. Психо-соционические исследования в системе мотивации персонала

Источник: составлено авторами

Информация о соционических типах личности сотрудников позволяет определить, какие конкретно направления карьерного развития являются наиболее предпочтительными для каждого сотрудника организации. Практическим аспектом в данном контексте является разработка стратегии по удержанию талантливых кадров на основе предложения индивидуальных обучающих программ, которые способствуют профессиональному росту и повышают удовлетворенность сотрудников от выполняемой работы. Также подход, основанный на соционическом понимании, позволяет адаптировать стили обратной связи, что способствует повышению профессиональной эффективности в коллективе.

В целом, можно прийти к выводу, что практическое внедрение теории о соционических типах личности предоставляет широкие возможности управления человеческими ресурсами за счет учета индивидуальных предпочтений, установления эффективных коммуникационных практик и графиков работы, а также поддержки эффективных способов работы и взаимодействия. Внедрение соционического подхода способствует улучшению общего комфорта и удовлетворенности сотрудников, повышению

их продуктивности и содействию успешной деятельности организации в целом. На основе полученных результатов можно предложить следующие рекомендации для оптимизации управленческой практики:

1. На этапе рекрутинга целесообразно производить психо-соционическое тестирование с целью определения типа личности кандидата.

2. Для точного определения соционического психотипа личностей сотрудников необходимо проводить наблюдение, а также осуществлять личные беседы.

3. С целью реализации потенциала соционических исследований, необходимо повышать квалификацию руководителей для формирования навыков управления коллективом.

Заключение

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод, что соционический метод в оценке персонала, рабочих команд и групп является эффективным инструментом обеспечения организационной эффективности и позволяет управлять персоналом основываясь на конкретных типах информационного метаболизма. Применение данного подхода представляет собой актуальный инструмент по прогнозированию поведения отдельных сотрудников, предотвращению назревающих конфликтов в коллективе или рабочей группе. Использование информации, полученной в результате диагностики психо-соционических типов, позволит специалистам в сфере управления персоналам производить отбор кадров, а также поддерживать высокий уровень мотивации к трудовой деятельности.

Практическое внедрение методов соционики в процесс работы предприятия, видится весьма обширным. Так, соционика может быть применена в области управленческого консалтинга при формировании команд для работы над различными задачами, а также при организации взаимодействий с партнерами и потребителями, где необходимо привлечение персональных менеджеров (например, сфера услуг, банковская сфера) и т. д. Перспективным является внедрение соционических исследований в процессы

управления персоналом для повышения эффективности системы отбора кадров, определения движения индивидуальных карьерных векторов сотрудников. Необходимо отметить, что в настоящее время соционический метод недостаточно широко применяется в российской практике управления человеческими ресурсами, следовательно, для его эффективного внедрения потребуется многолетняя популяризация как в средствах массовой информации, так и в рекомендациях кадровых агентств.

Литература

1. Аугустинавичюте А. Соционика. М.: Черная белка, 2016. 464 с.
2. Коваленко Р.К. Применение соционики при командообразовании в обучении студентов // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. 2016. № 5–6. С. 5–13.
3. Митрохина А. Л. Общая соционика: информационный метаболизм психики: учебно-практическое пособие по базовому курсу «Основы соционики». Москва: Чёрная белка, 2013. 540 с.
4. Рейнин Г.Р. Группа биполярных признаков в типологии К.Юнга // Соционика, ментология и психология личности. 1996. № 6. С. 44–48.
5. Удалова Е.А. Соционика в работе с персоналом, или что показывает MBTI. М.: Велигор, 2006. 137 с.
6. Юнг К.Г. Психологические типы // Пер.с англ. 2006. 650 с.

References

1. Augustinavichyute A. Socionika. M.: CHernaya belka, 2016. 464 s.
2. Kovalenko R.K. Primenenie socioniki pri komandoobrazovanii v obuchenii studentov // Menedzh¬ment i kadry: psihologiya upravleniya, socionika i sociologiya. 2016. № 5–6. S. 5–13.
3. Mitrohina A. L. Obshchaya socionika: informacionnyj metabolizm psihiki: uchebno-prakticheskoe posobie po bazovomu kursu «Osnovy socioniki». Moskva: CHyornaya belka, 2013. 540 s.
4. Rejnin G.R. Gruppa bipolyarnyh priznakov v tipologii K.YUnga // Socionika, mentologiya i psihologiya lichnosti. 1996. № 6. S. 44–48.
5. Udalova E.A. Socionika v rabote s personalom, ili chto pokazyvaet MBTI. M.: Veligor, 2006. 137 s.
6. YUng K.G. Psihologicheskie tipy // Per.s angl. 2006. 650 s.