

И. И. ЗАЙЦЕВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **А. В. Орлова**

СОЦИОНИКА КАК МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Отбор компетентного персонала для работы в организации – это самая сложная задача для каждого работодателя. Для этого используются различные методы отбора персонала. Каждый из них имеет свои достоинства и недостатки.

Все больше компаний не ограничиваются собеседованием и изучением резюме. Многие прибегают к использованию нетрадиционных методов отбора персонала. В большинстве случаев потенциальный сотрудник даже не представляет, что его ожидает на собеседовании или сразу после него. Порой такие методы используются вместо привычных способов отбора персонала.

Одним из нетрадиционных методов отбора персонала является соционический. Обоснованность все большего распространения метода заключается в его практической полезности. Соционический метод позволяет не только отобрать наилучшего кандидата, но и сформировать трудовой коллектив, учитывая все психологические особенности его участников.

Соционический метод основан на науке, изучающей процесс переработки информации психикой человека, которая поступает из окружающего пространства. Данная наука утверждает, что имеется всего шестнадцать видов восприятия и обработки информации, которые соответствуют шестнадцати социотипам людей. Соционика опирается на такие понятия, как логика и этика, интуиция и сенсорика, экстраверсия и интроверсия, рациональность и иррациональность, названные функциями психики. Согласно этой науке, люди из одного и того же социотипа ведут себя одинаково в одних и тех же условиях. У них совпадают мотивы, которые подталкивают их на принятие определенных решений [1].

Основной процедурой отбора на основе соционики является соционическое типирование или иначе определение соционического типа сотрудника. Некоторые специалисты называют эту процедуру социоанализом. Существует несколько способов типирования людей: тестирование по различным тестам, интервьюирование, наблюдение за поведением и физиогномика.

Один из вариантов тестирования кандидата это вариант, при котором используется оценка семантического дифференциала, т.е. 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.

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. Этот метод скорее стоит использовать как вспомогательный, нежели как панацею [2].

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 дает абсолютно точных заключений.

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. Метод интервью довольно субъективен и его результативность зависит от социотипа самого специалиста, проводящего диагностику, и от его опыта.

Есть еще один метод соционической диагностики – сравнительный, который основан на сравнении поведения сотрудника с описанием типов в литературе.

Наиболее эффективным справедливо считается сочетание всех перечисленных способов. Еще одним вариантом, позволяющим сделать выявление типа более надежным, является проведение процесса типирования совместно несколькими людьми, дополняющими друг друга по типу [3].

Использование соционики при подборе персонала имеет ряд положительных моментов:

- отбор людей наиболее подходящих для выполнения данного рода работы (что гарантирует любовь к работе, так как когда человек делает то, что ему нравится, и эффективность труда у него становится выше);
- отбор людей, которым близки ценности организации;
- отбор людей, которые хорошо впишутся в коллектив;
- отбор людей, которых устроит политика мотивации, используемая в организации. Стоит отметить, что немаловажное влияние на поведение человека оказывает и его окружение и воспитание. Поэтому однозначно сказать, что имеется полное совпадение поведения у людей из одного социотипа, нельзя. По этому методу результаты имеют лишь 80% точности. Он редко используется при отборе персонала и чаще всего его

применяют для формирования трудовых коллективов подразделений.

Соционический метод отбора не целесообразно использовать как самостоятельный инструмент, так как он дает стопроцентной информации о кандидате как личности. Его рекомендуется использовать лишь как вспомогательный элемент к традиционным методам отбора персонала. Оценка деловых качеств работника при отборе кадров и качеств личности предполагает использование целого комплекса различных методов.

Применение соционики позволяет оценить психологическое состояние кандидата, его личностные качества. Однако при отборе, одной из основных целей анализа кандидата является оценка его профессиональных качеств и соответствия навыков требованиям организации. Именно поэтому соционика в комплексе с обычным собеседованием, анкетированием или тестированием, позволяет достигнуть ожидаемого результата.

Правильно выбранные методы подбора персонала должны положительно влиять на деятельность организации со стороны ее эффективности.

Список используемой литературы

- 1 Лукьянчикова, Т.Л. Эффективное управление человеческим капиталом предприятия в интересах его инновационного развития / Т.Л. Лукьянчикова, Е.М. Семенова // Управленческий учет. – 2014. – № 2.

– С. 22-28.

- 2 Обзор методов отбора персонала / Электронный журнал «О персонале» [Электронный ресурс]. – 2013. – URL: <http://opersonale.ru> (дата обращения: 25.11.2016).
- 3 Технологии подбора персонала / HR-Portal [Электронный ресурс] .– 2014. – URL: <http://www.hr-portal.ru> (дата обращения: 08.10.2016).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ