

## СОЦИОНИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В.

### ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИОНИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Использование методов соционики для кадрового консалтинга, менеджмента и формирования коллективов в течение 11 лет на 70 предприятиях, фирмах и муниципальных структурах, включая правоохранительные органы, показало высокую степень эффективности соционических методик, разработанных Международным институтом соционики. При этом оказывается возможным формирование функциональной структуры организации под заданные цели с оптимальным набором работников, а также подбор кандидатов на вакантные должности, особенно ключевые, с обеспечением полной психологической, информационной и деловой совместимости.

*Ключевые слова:* соционика, менеджмент, персонал, кадровый консалтинг, деловая совместимость, формирование коллективов.

Как известно, соционика — это интенсивно развивающееся направление, лежащее на стыке психологии, информатики и социологии, и использующее открытия в области информационных структур — от психики отдельного человека до коллектива в целом. Она опирается на открытие в области структуры психики человека и коллективов, зарегистрированное в России в 1995 г., с вручением медали им. П. Л. Капицы. **Соционика позволяет предсказывать характер отношений и степень деловой, информационной и психологической совместимости людей даже до того, как они объединены в один коллектив**, то есть решать «обратную задачу» социометрии.

С целью совершенствования методов работы с кадрами и эффективного использования кадрового потенциала, сотрудниками Международного института соционики с 1991 по 2001 г. **были разработаны методики для консультирования и кадрового аудита и внедрены в коллективах более 70 предприятий, в том числе РАО «Газпром», фирм, банков, торговых и муниципальных структур и структур МВД.** Выданы рекомендации и проведена работа по перемещению и назначению работников, реорганизации существующих и формированию новых коллективов с обеспечением наилучшей совместимости сотрудников. Методы соционики показали свою эффективность в подборе и расстановке кадров, особенно на ключевые должности, что позволило в ряде случаев значительно **улучшить ситуацию в коллективах за счет формирования внутреннего единства управленческих команд, повысить управляемость коллективов.** При этом в ряде случаев при небольших кадровых перестановках достигается существенное изменение информационной структуры, стиля деятельности коллективов и повышение эффективности их работы.

Методы соционики, базирующиеся на знании информационной структуры психики, позволяют:

- 1) дать глубокое описание личности работника с указанием его сильных и слабых сторон, стиля деятельности, перспектив служебного роста в данном подразделении. При этом информация о личностных признаках стандартизирована и подана в наглядной форме, что позволяет её легко использовать как руководителю, так и кадровым службам;
- 2) определить степень естественной психологической, информационной и деловой совместимости членов коллектива, что предоставляет руководителю инструмент для целенаправленного формирования коллектива, превращения его в единую команду, с большей эффективностью работы по сравнению с обычными, стихийно созданными коллективами;
- 3) обеспечить эффективное использование рабочих кадров, повысить их КПД в оптимально подобранном коллективе, что при реорганизациях, сокращениях и слияниях позволяет при меньшем числе сотрудников выполнять прежний, или больший, объем работ;
- 4) сократить текучесть кадров за счет формирования благоприятного психологического и делового климата в коллективе;

- 5) улучшить управляемость коллектива;
- 6) соционика позволяет прогнозировать совместимость людей, которые ранее не встречались;
- 7) соционические рекомендации имеют не сиюминутный, а долговременный характер;
- 8) снижение или снятие напряженности в коллективе ведет к повышению «стойкости» членов коллектива по отношению к неблагоприятным социально-экономическим факторам (например, задержкам зарплаты), что объективно выражено через положительные коэффициенты комфортности и эффективности взаимодействия членов коллектива (эти показатели определяются по методикам Международного института соционики с использованием специального программного пакета). Наоборот, в коллективах с отрицательными коэффициентами комфортности и взаимодействия, обстановка обычно неустойчива, нестабильна, что при существующей экономической ситуации увеличивает вероятность забастовок и т. д. (так напряжения в коллективе находят форму своего проявления);
- 9) методы соционики позволяют перестановкой или заменой всего нескольких членов коллектива существенно улучшить общий психологический и деловой климат. В ряде случаев это позволяет не проводить полную реорганизацию плохо работающего коллектива. При невозможности кадровых перестановок по объективным причинам, руководителю даются рекомендации по работе с конкретными работниками и снижению общего напряжения на психологически сложных участках коллектива;
- 10) при слиянии организаций и управленческих команд возможен оптимальный подбор кадров, т.к. при формальном подходе в подразделениях и отделах зачастую оказываются работники с различными, противоречащими друг другу стилями работы, вплоть до конфликтных. При этом **оказывается возможным формирование функциональной, информационной и психологической структуры организации под заданные цели с оптимальным набором психоинформационных типов работников;**
- 11) **методами соционики возможно формирование коллективов и подбор кандидатов на вакантные должности, особенно ключевые, с обеспечением полной психологической, информационной и деловой совместимости;**
- 12) соционика позволяет проводить эффективную работу с кадровым резервом, подходящим для выполнения поставленных задач. При этом достигается необходимая преемственность или целенаправленная смена стиля работы организации или подразделения. Непроверенные кадровые назначения на практике нередко ухудшают работу коллектива в силу плохой совместимости руководителя и подчинённых;
- 13) соционика позволяет рассматривать и корректировать интегральный психоинформационный тип коллективов или организаций и степень их соответствия выполняемым задачам, а также степень резонанса или соответствия типа руководителя и типа его коллектива, что ярко проявляется в реальной деятельности;
- 14) на базе накопленной информации осуществляется прогностическое моделирование возможных кадровых перестановок в режиме реального времени, что позволяет руководителям принимать оптимальные решения по расстановке, подбору и использованию кадров;

**Все перечисленные методы и результаты изначально носят практический, прикладной характер и в то же время, допускают многоуровневое стандартизированное описание. Это позволяет сжимать и хранить большой массив информации о кадровом потенциале коллективов, начиная от конкретного работника и заканчивая коллективом в целом.**

#### Л и т е р а т у р а :

1. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. Формирование оптимальных рабочих коллективов: принцип золотого сечения и критерий стабильности. //Соционика, ментология и психология личности. — 2001. — № 1.
2. Букалов А. В., Карпенко О. Б., Чикирисова Г. В. О распределении соционических типов в различных производственных коллективах. //Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 1.
3. Карпенко О. Б., Букалов А. В., Чикирисова Г. В. Признаки Рейнина: гендерные различия и социальные ожидания. //Соционика, ментология и психология личности. — 2000. — № 5.