

СОЦИОНИКА ПРИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Корягина О.А., Ульшина А.Д.

Научный руководитель ассистент кафедры ЭУБП Покушко М.В.

Сибирский Федеральный Университет

В настоящее время существует множество научных направлений, которые эффективно применяются в управлении человеческими ресурсами, как в отечественной практике, так и за рубежом. Данная статья посвящена одному из них – соционике, в частности ее применению в процессе адаптации персонала в организации.

Изучением соционики занимались многие исследователи, такие как А. Аугустинавичюте, В.В. Гуленко, И. Вайсбанд, В. Стратиевская и другие. В своих работах ученые приходят к выводу, что соционика – это междисциплинарная наука, лежащая на стыке психологии, информатики и социологии, концепция типов личности и взаимоотношений между ними, основанная на типологии Юнга и теории информационного метаболизма А. Кемпинского, согласно которой «информационный метаболизм» подобен обмену веществ в организме.

Соционика как научное направление разработала Аушра Аугустинавичюте, опираясь на базис Юнга, состоящий из установок сознания (экстраверсия – интроверсия, рациональность – иррациональность) и функций (логика – этика, интуиция – сенсорика). В своей работе [1] исследователь приводит основной понятийный аппарат, приведенный ниже, на который мы будем опираться в данной статье.

Экстраверсия – установка сознания, при которой внимание человека направлено на внешний мир, на объекты и их качества.

Интроверсия – установка сознания, при которой внимание человека ориентировано на взаимосвязи между своими ощущениями и внешним миром, а также между объектами.

Рациональность – установка сознания, при которой восприятие информации происходит после оценки согласно выработанному поведенческому сценарию.

Иррациональность – установка сознания, при которой восприятие информации происходит непосредственно, без предварительной оценки.

Логика – функция оценки окружающего мира с точки зрения правил, логических связей.

Этика – функция оценки окружающего мира с точки зрения чувств, эмоций, переживаний своих и других людей.

Интуиция – функция восприятия нематериальной части мира.

Сенсорика – функция конкретного восприятия мира через органы чувств.

На основе данной типологии, с использованием описания каждого признака типа информационного метаболизма, были разработаны концепции использования соционики в сфере управления человеческими ресурсами. Исследователь В.В. Гуленко в своих работах [2] рассматривает способы составления рабочих групп с помощью наиболее рационального взаимодействия с представителями всех соционических типов, которые представляют собой сочетание четырех признаков, отвечающих за различные функции. В работе Т.А. Першиной [3] рассматривается значение типов информационного метаболизма при подборе персонала, формировании команд и мотивации сотрудников.

Типология, разработанная в соционике, как в психологическом и социологическом научном направлении, может быть эффективно применена в процессе адаптации персонала в организации. Адаптация новых сотрудников – одна из основных стадий работы с персоналом, так как неадаптированный работник не сможет

раскрыться и работать в полную силу. Однако во многих организациях к данному вопросу менеджеры подходят крайне типично, используя общепринятые методы и не считают нужным находить к каждому сотруднику индивидуальный подход, что может негативно сказаться на производительности персонала. В России руководители многих организаций тратят большое количество денежных средств на отбор и подбор сотрудников, однако не уделяют должного внимания адаптации персонала, что может привести к быстрому уходу принятого на должность человека с занимаемой должности. Это влечет за собой новые расходы на отбор и подбор. Таким образом, можно сделать вывод, что стимулирование процесса адаптации персонала финансово выгодно для организаций[4].

Согласно работе Е.Н. Кобцевой «Адаптация персонала. Классификация видов и показатели», существуют следующие виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая и санитарно-гигиеническая. Применение соционики в менеджменте относится к социально-психологической адаптации персонала. Данное научное направление редко применяется руководителями российских организаций, однако оно эффективно используется за рубежом. Применение соционики зарекомендовало себя как эффективный метод, так как данное научное направление позволяет рассматривать адаптацию персонала не как процесс, одинаковый для каждого члена коллектива, а как индивидуальный процесс.

К этому вопросу обращается исследователь Ю.В. Пискарева[5]. Она описывает, как именно нужно адаптировать представителей различных признаков (экстравертов и интровертов, логиков и этиков, интуитов и сенсориков, рационалов и иррационалов) на новом месте работы, обращаясь также и к различным стимульным группам (то есть группам, выделенным на основе наиболее значимых для людей стимулов).

В данной статье было проведено исследование, целью которого являлось выявление связи между признаками и уровнем социально-психологической адаптивности человека.

Для выявления взаимосвязи между социально-психологической адаптивностью личности и типом информационного метаболизма были применены метод опроса и метод анализа. Каждый исследуемый человек заполнял сразу два опросника: чтобы определить, какими признаками обладает та или иная личность, мы применяли опросник Кейрси, для определения уровня социально-психологической адаптивности – опросник Осницкого.

Исследование было проведено в 2013 году; в нем участвовали студенты российских вузов в возрасте от 17–20 лет. В общей сложности было опрошено 20 человек. Среди опрошенных были выявлены один человек с очень низким уровнем адаптивности, семь с пониженным, девять с нормальным, двое с высоким и один с очень высоким. Уровень адаптивности изменялся в диапазоне 42–82%; средний уровень – 60.5%.

Из результатов исследования мы можем сделать вывод, что социально-психологическая адаптивность личности напрямую зависит от признака экстраверсия/интроверсия: уровень адаптивности экстравертов значительно выше уровня адаптивности интровертов (65.3 % и 51.6%). Исключения встречаются, однако это может зависеть от сочетания других признаков, влияние которых рассмотрено далее. Экстраверты более адаптивны, чем интроверты, так как они направлены на окружающую действительность, следственно, им намного проще привыкать к рабочему месту. Яркий пример – общение экстравертов и интровертов с коллегами по работе. Потеряв энергию в течение времени, потраченного на выполнение прямых обязанностей, экстраверты способны восстановить ее с помощью общения с

остальными сотрудниками организации (экстраверты намного более склонны к общению, чем интроверты), что вызывает положительные эмоции и приверженность организации, способствует ускоренной адаптации и полному раскрытию своих способностей во время работы, особенно если она требует определенной доли креатива. Наоборот, интроверты, опираясь на свои внутренние ощущения, получают энергию только из своего внутреннего пространства, поэтому они не станут после рабочего дня общаться с коллегами, так как это утомит их еще больше. Это может вызвать отчужденность, нежелание работать, а со стороны остального персонала – непонимание и неприязнь.

Следующий признак, по которому изучалась адаптивность различных социотипов – логика/этика. По результатам исследования мы пришли к выводам, что связь по этому признаку не выражена явно: этики чуть более адаптивны, чем логики, однако разница составляет менее, чем три процента. У представителей обоих признаков больше всего распространен нормальный уровень адаптивности. Известно, что этики более общительны, чем логики, и из-за общительности они смогут адаптироваться лучше. Однако они и более эмоциональны, в то время как логики ведут себя отстраненно и склонны к объективной оценке, более рациональным выводам. Два данных фактора взаимно дополняют друг друга, что приводит к примерно одинаковому уровню адаптивности.

Проанализировав результаты по признаку интуиция/сенсорика, мы пришли к выводу, что у сенсориков социально-психологическая адаптивность выражена ярче, чем у интуитов. Это следует из того, что сенсорики получают больше информации с помощью пяти органов чувств, они видят ситуацию такой, какой она является на самом деле (это относится только к поверхностному уровню) и действуют в соответствии с ней. Сенсорик, в отличие от интуита, не станет тратить много времени на сомнения, так как будет решать проблемы в зависимости от обстановки, опираясь на факты. В случае возникновения какого-либо конфликта на производстве или спорного вопроса он не станет медлить с разрешением и сомневаться. Интуиты более склонны к сомнениям, так как они склонны обращаться к необъективному, нематериальному миру. Они оценивают ситуацию со своей точки зрения, уделяя меньше внимания объективной информации. Из-за этого могут возникать проблемы с адаптацией к новому рабочему месту: интуиты будут больше размышлять над ситуацией и, возможно, видеть проблемы, которых на самом деле нет или которые не так ярко выражены.

Следующий признак, по которому проводилась диагностика, рациональность/иррациональность. Разница в средних уровнях адаптивности рационалов и иррационалов составляет всего два процента, и из этого можно сделать вывод, что признаки рациональность/иррациональность не влияют на социально-психологическую адаптивность личности. Однако, при детальном изучении, можно увидеть, что среди рационалов вероятность встретить адаптивного человека выше, чем среди иррационалов (среди рационалов дезадаптивны почти четверть исследованных человек, а среди иррационалов – больше половины). Небольшая разница в среднем уровне объясняется тем, что человек с самым маленьким уровнем адаптивности (42%) – рационал (он на 100% интроверт), а человек с самым высоким уровнем адаптивности (82%) – иррационал (в нем, кроме этого признака, сочетаются экстраверсия и сенсорика, которые, как мы показали ранее, влияют на уровень адаптивности). Следовательно, мы делаем вывод, что рациональные люди более адаптивны, чем иррациональные, но эти признаки влияют меньше, чем интроверсия/экстраверсия и сенсорика/интуиция. Более высокий уровень адаптивности рационалов обусловлен тем, что они стремятся к структурированию своей работы, распределению своего времени, в

особенности – рабочего времени. Такие люди относятся к своим обязанностям очень серьезно и не позволят себе не выполнить работу.

Таким образом, заметна разница в уровне социально-психологической адаптации представителей различных типов информационного метаболизма. Следовательно, к адаптации сотрудников стоит подходить индивидуально, учитывая личностные характеристики и способ восприятия информации каждого из них.

После проведения диагностики всех признаков становится отчетливо видно, какие социотипы менее адаптивны и, следовательно, больше нуждаются в поддержке руководителя. Во-первых, это интуитивно-логический интроверт. Во-вторых, интуитивно-этический интроверт. Далее, логико-интуитивный интроверт. И, наконец, этико-интуитивный интроверт. Поскольку первые два типа иррациональны, их адаптации следует уделить наибольшее внимание. С такими людьми стоит чаще самостоятельно начинать разговор, объяснять им принципы работы организации и выяснять у них, все ли на рабочем месте их устраивает, какие возникли проблемы, стоит ли как-либо изменить рабочую обстановку и так далее. Возможно, в первые дни их не стоит держать полный рабочий день, а дать больше времени для восстановления энергии. Важно, что такие люди могут изначально не показать весь свой потенциал, поэтому в самом начале, в случае неудачных результатов выполнения работы, не стоит относиться к ним категорически. Кроме того, приобщение интровертов-интуитов к организационной культуре – один из наиболее важных процессов при работе с ними, так как чувство принадлежности поможет им раскрыться на новом месте и быстрее адаптироваться к нему.

Исследование по данной проблематике продолжается и в дальнейшем найдет отражение в наших следующих публикациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Аугустинавичюте А. Социон. М.: Черная белка, 2008.
- 2 В.В. Гуленко. Менеджмент слаженной команды: Соционика для руководителей. М.: ООО «Транзиткнига», 2005.
3. Т.А. Першина. Соционика в работе менеджера по персоналу [Электронный ресурс] : НИИ соционики. – Режим доступа: http://www.socionics.ru/manager_pershina.htm
- 4 Управление персоналом. Учебник для вузов. Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2002.
- 5 Ю.В. Пискарева. Соционика в адаптации персонала [Электронный ресурс] : НИИ соционики. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/socionics-tehnique/socioteh3/2010-01-13-19-20-21>