

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМАНД УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ СОЦІОНІКИ

© 2018 ОТЕНКО В. І., ДОРОНІН С. А.

УДК 005.331

Отенко В. І., Доронін С. А. Організаційне забезпечення формування професійних команд управлінського персоналу за допомогою соціоніки

Метою статті є визначення можливостей і способів використання соціоніки для діагностики передумов об'єднання працівників відділів системи управління підприємством з унікальним особистісним сприйняттям робочих ситуацій в унікальну команду, здатну професійно та мобільно реагувати на різні нестандартні події у роботі. За результатами системного аналізу й узагальнення наукових праць наведено визначення особистості як сукупності оригінальних соціальних властивостей людини, які проявляються у її поведінці, спілкуванні, професійній діяльності, здатності сприяти формуванню колективної робочої сили. Проаналізовано сутність, зміст різних організаційних форм кооперації праці й обґрунтовано доцільність під час дослідження професійної мобільності управлінського персоналу орієнтуватися на кооперацію його діяльності у формі команди. На прикладі конкретних колективів із використанням технологій соціоніки реалізовано алгоритм побудови організаційного забезпечення формування мобільних команд управлінського персоналу. Подальші дослідження доцільно зосередити на обґрунтуванні методичного забезпечення системи освітньо-виховних заходів з розвитку професійної мобільності управлінських команд.

Ключові слова: управлінський персонал, професійна мобільність, особистісний потенціал, соціонічні технології, управлінська команда.

Табл.: 9. **Бібл.:** 16.

Отенко Василь Іванович – доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: ovi@hneu.edu.ua

Доронін Степан Андрійович – аспірант, кафедра менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 005.331

UDC 005.331

Отенко В. И., Доронин С. А. Организационное обеспечение формирования профессиональных команд управленческого персонала с помощью соционики

Otenko V. I., Doronin S. A. The Organizational Support of Formation of Professional Teams of Management Staff with the Help of Socionics

Целью статьи является определение возможностей и способов использования соционики для диагностики предпосылок объединения работников отделов системы управления предприятием с уникальным личностным восприятием рабочих ситуаций в уникальную команду, способную профессионально и мобильно реагировать на различные нестандартные события в работе. По результатам системного анализа и обобщения научных работ представлено определение личности как совокупности оригинальных социальных свойств человека, которые проявляются в его поведении, общении, профессиональной деятельности, способности содействовать формированию коллективной рабочей силы. Проанализированы сущность, содержание различных организационных форм кооперации труда, и обоснована целесообразность при исследовании профессиональной мобильности управленческого персонала ориентироваться на кооперацию его деятельности в форме команды. На примере конкретных коллективов с использованием технологий соционики реализован алгоритм построения организационного обеспечения формирования мобильных команд управленческого персонала. Дальнейшие исследования целесообразно сосредоточить на обосновании методического обеспечения системы образовательно-воспитательных мероприятий по развитию профессиональной мобильности управленческих команд.

Ключевые слова: управленческий персонал, профессиональная мобильность, личностный потенциал, соционические технологии, управленческая команда.

Табл.: 9. **Библ.:** 16.

Отенко Василий Иванович – доктор экономических наук, профессор, проректор по научно-педагогической работе, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: ovi@hneu.edu.ua

Доронин Степан Андреевич – аспирант, кафедра менеджмента и бизнеса, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

The article is aimed at defining possibilities and ways of using socionics to diagnose the prerequisites for the association of employees of the departments of enterprise management system with unique personal perception of working situations in a unique team, capable to react professionally and mobile-ly to various non-standard events in the working process. According to the results of system analysis and generalization of scientific works, the article provides a definition of personality as a totality of original social properties of individual, which are manifested in the behavior, communication, professional activity, capability to contribute to the formation of a collective workforce. The essence and the content of various organizational forms of labor cooperation are analyzed, substantiating the relevance of being guided in the course of research of professional mobility of management personnel by its cooperation activity in the form of a team. On the example of specific teams with the use of technologies of socionics the algorithm of building the organizational support of formation of mobile teams of management staff has been implemented. Further researches is expedient to concentrate on substantiation of methodical maintenance of the system of educational measures for development of professional mobility of managerial teams.

Keywords: management staff, professional mobility, personal potential, socionic technologies, managerial team.

Tbl.: 9. **Bibl.:** 16.

Otenko Vasyl I. – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: ovi@hneu.edu.ua

Doronin Stepan A. – Postgraduate Student, Department of Management and Business, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

Основною ознакою сучасного світу є швидкі зміни в багатьох сферах життя людини, у тому числі в її професійній діяльності. Вони провокують зростання в неї відчуття психологічного дискомфорту, імпульсивну мобільність, яка може стати причиною розвитку як кризових, так і прогресивних, інноваційних вчинків. Управлінський персонал сучасних підприємств повинен володіти технологіями впорядкування професійної мобільності підлеглих.

З розвитком ринкової економіки її критичним трудовим ресурсом стала людина, яка має високу компетентність і здатна її реалізувати. Якісна кооперація роботи таких працівників потребує нових технологій менеджменту, нових інструментів активізації їх трудової поведінки, перегляду багатьох стандартів роботи керівників колективів. Затребуваною стає нестандартна особистісна модель працівника, який має високий професійний потенціал і водночас готовий до соціально відповідальної кооперації з колегами по роботі та керівництвом. Для дослідження резервів управління таким професіоналом ученим необхідно створювати відповідні моделі людини й організації. «...У конкретні періоди історії людства, в умовах визрівання нових обставин існування та розвитку людини, завдань, які постають перед нею, формується певний зразок, або модель, людської особистості, здатної вирішувати ці завдання», – зауважує С. Пальчевський [1, с. 509]. Вчені, які виконують дослідження професійної мобільності, вважають, що особистісний підхід в управлінні нею значною мірою сприяє забезпеченню її ефективності (див., напр., [2–5]). «Коли мова заходить про професійні досягнення менеджерів, зазвичай мають на увазі їх посадову кар'єру та матеріальну забезпеченість. Не заперечуючи позитивну роль гідного службового зростання та побутового комфорту в житті менеджера, слід ще раз звернути увагу на те, що це не явні показники його професійного успіху. Дуже важливі й такі досягнення, як самореалізація себе в трудовій діяльності як особистості, набуття людського визнання, щедрість у передачі своєї професійної майстерності колегам», – вважає В. Шепель [6, с. 20].

Науково обґрунтовані моделі людини, які свого часу забезпечували управління її трудовою активністю, вичерпали свій потенціал. Наразі вибір конкретної моделі чи їх синтезу значно ускладнився, визначається багатьма чинниками. Постіндустріальна, наповнена інформацією економіка стимулювала появу класу так званих інтелектуальних капіталістів, які володіють унікальними знаннями, вмінням їх ефективно та практично використовувати. Значна кількість їх зосереджена у сфері управління підприємствами. Інтелектуальний капіталіст на посаді менеджера – це людина, яка має робоче місце в системі управління підприємством. Мінливість середовища, в якому воно функціонує, вимагає від нього не тільки якісної реалізації посадових функцій, а й швидкого вирішення нестандартних критичних ситуацій у роботі, творчої професійної мобільності, основу якої складає інтуїція. Для визначення резервів розвитку професійної мобільності такого спеціаліста доцільно віднайти нову модель людини. Це завдання надзви-

чайно складне, оскільки людина знаходиться в центрі уваги багатьох дисциплін, які визначають її сутність неоднозначно, порівнюючи з поняттями «індивід», «індивідуальність», «особистість». Людина в системі таких понять розглядається в найбільш узагальнених абстрактних координатах як елемент органічного світу, здатний свідомо використовувати навколишнє середовище для забезпечення свого існування.

Індивідом позначають окрему людину з конкретними біологічними та психологічними характеристиками. При використанні поняття індивідуальності увага акцентується на оригінальності здібностей людини, рис її характеру, рівня розвитку інтелектуальних характеристик тощо. Що стосується поняття особистості, то воно полідисциплінарне, більш складне та суперечливе за змістом порівняно з попередніми поняттями. Представники різних наукових дисциплін розглядають його в координатах багатьох концепцій і дають безліч визначень його сутності та змісту. В. Рибалка виконав детальний аналіз 50 варіантів таких визначень і дійшов певних висновків. По-перше, робота з особистістю потребує неабиякої філософської, психологічної та педагогічної майстерності. По-друге, без цього поняття практично неможливо позначити людину у взаємовідносинах з іншими людьми, без яких вона фактично не може існувати [7, с. 65].

Особистість – це ознака індивіда, який свідомо займає певну позицію в соціальному оточенні, має здатність і бажання виконувати певні важливі соціальні ролі. Особистість формується в системі відносин з людьми, які її оточують, за рахунок відповідального сприйняття нею власного призначення, власної ролі та націленості на їх збереження і розвиток. Системний аналіз літератури за темою створив підстави для вирішення завдань цього дослідження щодо визначення особистості як сукупності оригінальних соціальних властивостей людини, які проявляються в її поведінці, спілкуванні, професійній діяльності, здатності сприяти формуванню колективної робочої сили.

Пояснення зв'язку професійної мобільності й особистості дають у своїх публікаціях чимало вчених, серед яких І. Хоржевська і Л. Пілецька. Перша авторка зауважує, що формування особистості відбувається в діяльності, саме в ній народжується її індивідуальність, виробляється система відносин до світу, до суспільства, до себе. Особливе місце серед різноманітних видів соціальної діяльності особистості займає професійна. Вона надає більшості людей можливість задовольнити все різноманіття своїх потреб, розкрити свої здібності, ствердитися як особистість [4, с. 304]. Думка Л. Пілецької не суперечить переконанням попереднього автора: «Так чи інакше, кожна особистість задіяна в процес соціальної мобільності, який накладає відбиток на її складові: професійну та особистісну. І саме ці нові суспільні вимоги до особистості: реагування на мінливе оточення, прийняття та реалізація нестандартних рішень у ситуації ринкової конкуренції, адаптація до швидкозмінюваних умов, готовність до оновлення своїх знань, – змушують її бути мобільною» [8, с. 693].

Як уже було вказано, поняття особистості – предмет багатьох наукових дисциплін. Та на особливу роль у розробленні його проблематики претендує соціоніка – наука, що вивчає, по-перше, стійкі типи людей, людських колективів, які формуються на основі енерго-інформаційного обміну між ними; по-друге, – соціально-психологічну типологію особистості та міжособистісних відносин. Її вже активно використовують у сфері HR-менеджменту, оскільки саме соціоніка створює алгоритми як оперативного визначення конструктивних інструментів впливу на активність персоналу, так і прогнозування поведінки персоналу при зміні робочих ситуацій.

Тому метою цієї статті обрано визначення можливостей і способів використання соціоніки для діагностики передумов об'єднання працівників відділів системи управління підприємством з унікальним особистісним сприйняттям робочих ситуацій в унікальну команду, здатну професійно та мобільно реагувати на різні нестандартні події в роботі.

Важливою тенденцією досліджень активності управлінського персоналу підприємства можна вважати доповнення досліджень особистісного потенціалу мобільності окремих працівників дослідженнями таких самих характеристик кооперації їх роботи. У системі організаційних форм кооперації праці виділяються група, колектив і команда. Найбільш потужною за своїм потенціалом є команда. Для реалізації цього ідеалу не завжди існують об'єктивні передумови та потреба. Тому необхідно мати уявлення, яким чином можна в реальних умовах вирішити проблему наближення групи чи колективу підрозділу управління підприємством до цього ідеалу. Багато ідей для її вирішення надає соціоніка.

Опановуючи технології соціоніки, слід звернути увагу на попередження авторитетного спеціаліста в цій сфері науки В. Гуленка: «Люди, знайомі з соціонікою не з чуток, погодяться з тим, що в ній зосереджений такий метод пізнання і перетворення дійсності, який, мабуть, не знає собі рівних ні за складністю системних параметрів, якими оперує ця галузь знань, ні за ступенем охоплення сфер свого застосування» [9, с. 20]. Саме тому вона має як безліч прихильників, які об'єднуються в складні організації (Міжнародний інститут соціоніки

(м. Київ), ТОВ «Соціоніка» (м. Москва) та багато інших), так і критиків чи скептиків, які сприймають її скоріше як мистецтво, а не науку. До їх складу частіше належать спеціалісти-психологи (серед них, наприклад, Є. Волков, О. Невеєв). Однак ці вчені, по-перше, чітко не авторизуються у спілкуванні з аудиторією, яку вони хочуть переконати в доцільності їхнього варіанта сприйняття соціоніки. По-друге, вони не звертають уваги на той факт, що соціоніка з'явилася в результаті взаємодії таких наук, як філософія, інформатика, соціологія, психологія. Без конструктивного діалогу психологів з представниками цих наук висновки противників соціоніки не слід сприймати як єдино правильні. По-третє, сама соціоніка може дати пояснення реакції цих спеціалістів на свої ідеї за умови діагностики їх соціотипів.

Важливою місією і результатом соціоніки є правила формування продуктивних творчих команд, в яких поєднуються унікальні здібності професійної мобільності кожного члена такої команди в єдиний потенціал із синергетичним ефектом. Попередній аналіз спроб формування управлінських команд [10–14] засвідчив доцільність доповнення їх новими технологіями, створив підстави побудови та реалізації з використанням соціоніки проекту формування управлінських команд на прикладі колективів підрозділів системи управління реальних підприємств машинобудування. Такий ракурс дослідження обрано з урахуванням переконань відомих філософів, які мають думку, що особистість являє собою системну природу. Її індивід набуває у своїй практичній діяльності, зокрема в роботі й у спілкуванні з іншими людьми. Тому поняття «особистість» слід розкривати через практичну діяльність, бо саме вона є основою формування і розвитку особистості [14, с. 338].

Об'єктом дослідження цієї статті обрані два колективи планово-економічних відділів машинобудівних підприємств м. Харкова. Основу методики дослідження склали матеріали публікацій [10; 13; 15; 16]. На першому етапі дослідження було діагностовано соціотипи членів колективів, їх керівників та їх взаємовідносини. У табл. 1, табл. 2 наведено умовні позначення, які надалі будуть використані в тексті, і результати діагностики двох колективів.

Таблиця 1

Розподіл соціотипів у колективах* (осіб)

Назва соціотипу	Колективи		Назва соціотипу	Колективи	
	Перший	Другий		Перший	Другий
1	2	3	4	5	6
Логіко-інтуїтивний екстраверт (ЛІЕ) Підприємець			Інтуїтивно-логічний екстраверт ІЛЕ Пошуковець		
Логіко-інтуїтивний інтроверт (ЛІІ) Аналітик	1	1	Інтуїтивно-логічний інтроверт ІЛІ Критик		
Логіко-сенсорний екстраверт ЛСЕ Адміністратор			Інтуїтивно-етичний екстраверт ІЕЕ Радник		
Логіко-сенсорний інтроверт ЛСІ Інспектор			Інтуїтивно-етичний інтроверт ІЕІ Лірик	1	

1	2	3	4	5	6
Етико-інтуїтивний екстраверт EIE Наставник	1		Сенсорно-логічний екстраверт СЛЕ Маршал	1	1
Етико-інтуїтивний інтроверт EII Гуманіст	4	2	Сенсорно-етичний інтроверт СЛІ Майстер		
Етико-сенсорний екстраверт ECE Ентузіаст		1	Сенсорно-етичний екстраверт СЕЕ Політик		
Етико-сенсорний інтроверт ЕСІ Хранитель	1	2	Сенсорно-логічний інтроверт СЕІ Посередник	2	1

Примітка: * – соціотип першого колективу – гуманіст (EII), його керівника – лірик (IEI); соціотип другого колективу – аналітик (LII), його керівника – гуманіст (EII).

За результатами діагностики членів кожного колективу визначено соціотип колективу як системного їх об'єднання.

У табл. 3 наведено інформацію про розподіл інтертипних взаємовідносин у колективах.

За емоційно-психологічним станом взаємовідносини можна розділити на три групи: *комфортні*, які створюють передумови плідної праці в умовах позитивного соціально-психологічного клімату; *нейтральні*, які не перевантажені позитивом, але й не гене-

рують непередбачувані кризи у спілкуванні; *напружені*, які частіше за все негативно навантажують психіку та мало придатні для швидкого об'єднання зусиль партнерів для вирішення нестандартної кризової ситуації.

Інформація табл. 3 свідчить, що перший колектив має більш спокійну соціально-психологічну атмосферу.

Комбінація соціотипів та інтертипних взаємовідносин у колективі створює основу його організаційної форми: «робоча команда», «дослідницька команда», «тепла компанія», «виховуючий колектив» (табл. 4). Використовуючи формули, наведені в табл. 3, визнача-

Таблиця 2

Варіанти інтертипних взаємовідносин соціотипів*

Взаємовідносини			
Назва	Умове позначення	Назва	Умове позначення
Дуальні	ду	Напівдоповнення	пд
Активациї	ак	Ділові	ді
Дзеркальні	дз	Соціальної ревізії	ср
Повної протилежності	пп	Родинні	ро
Міражні	мі	Суперего	се
Квазітотожні	кт	Конфліктні	кф
Соціального замовлення	сз	Підревізні	пр
Тотожні	то	Підзамовні	пз

Примітка: * – з детальними характеристиками взаємовідносин можна ознайомитися в роботах [10; 13].

Таблиця 3

Кількість інтертипних відносин

Комфортні			Нейтральні			Напружені		
взаємо-відносини	колективи		взаємо-відносини	колективи		взаємо-відносини	колективи	
	1-й	2-й		1-й	2-й		1-й	2-й
то	14	4	сз	6	3	ср, пр, пз		
ду		1	ді	2	2	кф	2	2
ак	7	2	мі	5	3	се		2
дз		1	пп	3	2			
пд	1		кт	4	2			
			ро	4	4			
Усього	22	8	Усього	24	16	Усього	2	4
%	46	29	%	50	57	%	4	14

Визначення організаційної форми колективу

Організаційна форма	Формула оцінки	Колективи	
		Перший	Другий
Робоча команда	$di + nd + (nz + np) / 2$	6	5,5
Дослідницька команда	$to + dz + nn + km$	21	9
Тепла компанія	$du + ak + km + ce$	9	7
Виховуючий колектив	$po + mi + (nz + np) / 2$	12	9,5

емо оцінки організаційних форм колективів. При цьому звертатимемо увагу на той факт, що оптимальність організаційної форми залежить від сфери її використання та здібностей людей, об'єднаних в один колектив.

Так, організаційну форму «дослідницька команда» можна використовувати в підрозділах з високою питомою вагою нестандартних ситуацій (наприклад, відділи маркетингу, конструкторські бюро); «виховуючий колектив» забезпечить ефективність у сфері освіти (наприклад, підрозділ підприємства з розвитку персоналу), а «тепла компанія» – в колективах, які надають послуги з організації відпочинку.

У цій статті аналізуються колективи планово-економічних відділів машинобудівних підприємств. За

характером їх роботи для них найбільш прийнятною організаційною формою буде варіант «робоча команда». Наведені ж у табл. 4 дані свідчать, що в першому колективі переважає за оцінками форма «дослідницька команда», а у другому спостерігається складна комбінація трьох форм «виховуючого колективу», «дослідницької команди» та «теплої компанії».

Для вибору варіантів посилення потенціалу фактичної організаційної форми колективу керівникам доцільно виконати діагностику поведінки підлеглих [14, с. 185–187], використовуючи інформацію, наведену в табл. 5, і реалізуючи наведені в ній відповідні заходи.

Значні ідеї до активізації професійної мобільності колективу надає аналіз стосунків керівника та колективу як сукупної робочої сили підлеглих (табл. 6, табл. 7).

Таблиця 5

Заходи з посилення потенціалу організаційної форми колективу

Варіанти поведінки членів колективу		
1-й варіант Співробітництво, кооперація	2-й варіант Переговори, компроміс	3-й варіант Конфлікт, конкуренція
<i>Інтертипні відносини, які забезпечують поведінку</i>		
<i>до, то, дз, ак</i>	<i>мі, сз, нд, ро, ді, ср</i>	<i>кф, нп, км, се</i>
<i>Можливі заходи з боку керівника</i>		
Демократизація відносин, делегування повноважень, самоменеджмент	Тренінги, навчання, коучинг, наставництво, розвиток власного лідерського потенціалу	Дискусії, консультації соціального психолога, зміна складу колективу, зміна керівника

Таблиця 6

Характеристики взаємовідносин з колективом керівника першого колективу

Соціотип керівника		Соціотип колективу		Характеристики взаємовідносин
Лірик		Гуманіст		
Позитивні якості	Обмеження	Позитивні якості	Обмеження	Квазітожні
Любить надихати інших на великі справи	Не швидко приймає рішення	Розуміє людські стосунки	Суб'єктивізм у прийнятті рішень	Спокійне співіснування без взаєморозуміння
Добре розуміє людей та їхні бажання	Не може раціонально використати ресурси	Вміє практично реалізувати теоретичні ідеї	Не може вирішувати завдання без заздалегідь розробленого алгоритму	Орієнтовані на різні підходи до вирішення проблем
Спрямований на об'єктивність аналізу	Відсутність рішучості	Здатний оцінити минуле і майбутнє	Відсутність потенціалу мобільності	Партнери здатні підтримати один одного, думки іншого
Вимогливий до себе	Важко дотримується регламенту	Вміє адаптуватися до ситуації		

Характеристики взаємовідносин з колективом керівника другого колективу

Соціотип керівника		Соціотип колективу		Характеристики взаємовідносин
Гуманіст		Аналітик		
Позитивні якості	Недоліки	Позитивні якості	Недоліки	Ділові
Розуміє людські стосунки	Суб'єктивізм у прийнятті рішень	Здійснює логічні вчинки. Добре прогнозує перспективу	Добре виконує тільки цікаву для себе роботу	Обмін ідеями щодо вирішення проблем
Вміє практично реалізувати теоретичні ідеї	Не може вирішувати завдання без заздалегідь розробленого алгоритму	Здатний працювати з великими масивами даних і ідей	Недостатньо організований	Рівноправність у стосунках
Здатний оцінити минуле і майбутнє	Відсутність потенціалу мобільності	Сміливо захищає вдосконалення	Не сприймає критику на свою адресу	Стосунки не розвиваються в творчій роботі
Вміє адаптуватися до ситуації			Не шукає компромісу у дискусіях	

Оскільки у взаємовідносинах керівника з першим колективом переважають квазітотожні відносини, для посилення конструктивності взаємодії з підлеглими йому необхідно перед делегуванням їм нестандартних задач давати варіант алгоритму їх виконання, використовувати коучинг у спілкуванні, провести відповідні тренінги із залученням зовнішніх спеціалістів.

Ділові стосунки другого колективу здатні трансформуватися в суперництво. Їх можна використовувати успішно швидше для обміну ідеями досягнення короткотермінових цілей. Партнери постійно ведуть боротьбу за лідерство, значущість. Такі стосунки не завдають великої шкоди для роботи в колекти-

вах з визначеними посадовими інструкціями. Керівник колективу повинен чітко контролювати зміст таких інструкцій і за необхідності своєчасно виконувати їх уточнення.

Інформація табл. 6 і табл. 7 свідчить, що кожний керівник має орієнтуватися на розробку оригінальної (унікальної) програми розвитку професійної мобільності підлеглих. Приймаючи на себе відповідальність за її реалізацію, він може використовувати різні додаткові заходи. Наприклад, використовуючи рекомендації В. Гуленка [9, с. 166–167], виконати оцінку стимулів діяльності членів колективу (табл. 8) і визначені цим самим автором [9, с. 169–171] варіанти сприйняття ними стресових ситуацій (табл. 9).

Таблиця 8

Стимули діяльності членів колективу*

Стимули діяльності	Перший колектив		Другий колектив	
	Кількість соціотипів	%	Кількість соціотипів	%
Статус, престиж	СЕЕ – 1, ЛСЕ – 1	18	ЕСЕ – 1, СЛЕ – 1	26
Визнання унікальності	ІЕЕ – 1	12		0
Особистий інтерес	ЛІІ – 4, ІЕІ – 1, ІЛІ – 1	52	ЛІІ – 1, ЕІІ – 2	37
Благополуччя	СЕІ – 1, ЕСІ – 2	18	ЕСЕ – 1, ЕСІ – 2	37

Примітка: * – умовні позначення соціотипів наведено в табл. 1.

Таблиця 9

Варіанти сприйняття стресу членами колективу*

Варіанти сприйняття стресу	Перший колектив		Другий колектив	
	Кількість соціотипів	%	Кількість соціотипів	%
Гнучкість	ІЕІ – 1, ІЕІ – 2	18	СЛЕ – 1	12,5
В'язкість	СЕЕ – 1, СЕІ – 1, ІЛІ – 1	28	СЕІ – 1	12,5
Каркасність	ЛІІ – 4	36	ЕСЕ – 1, ЕСІ – 4	50
Крихкість	ЛСЕ – 1, СЛІ – 2	18	ЕІІ – 2	25

Примітка: * – умовні позначення соціотипів наведено в табл. 1.

Членів першого колективу, перш за все, стимулює особистісний інтерес, хоча цей стимул можна вважати значущим і для другого колективу. Керівнику першого колективу доцільно виконувати періодичну діагностику мотивів трудової поведінки підлеглих і на її основі визначати способи їх заохочення. Надзвичайно складна ситуація для визначення стимулів діяльності у другому колективі. Керівнику краще за все планувати та використовувати стимули, орієнтовані не на колектив загалом, а на кожного підлеглого окремо.

Перевага «гнучких» у сприйнятті стресу полягає в тому, що вони якісно розв'язують задачі в екстремальних умовах, поступово адаптуючись до них. Неочікувана зміна ситуації мобілізує їх, надаючи сили. Для «в'язких» характерна поступова адаптація до екстремальних умов. Кожен представник цього типу проходить свою «школу виживання», підвищуючи з кожним разом рівень спротиву. «Каркасні» здатні протистояти стресу досить тривалий час. Однак з новою новою стресовою ситуацією їх сили виснажуються, і вони змінюють тактику протидії на самоусунення, ніби вибудовуючи всередині себе якийсь каркас. «Крихкі» гірше за решту переносять стреси, особливо непередбачувані, раптові. Незважаючи на зовнішню стійкість і мужність, у них є вразливий елемент, раптовий удар по якому позбавляє їх спротиву. Втягування в стресову смугу породжує важкі сумніви, що призводять у результаті до внутрішнього надлому.

Позитивним моментом другого колективу є високий процент персоналу, що має каркасний тип стресостійкості. Керівнику першого колективу доцільно пройти спеціальні тренінги для розвитку компетентності в боротьбі із розмаїттям психологічного напруження в колективі.

ВИСНОВКИ

Професійно мобільний персонал, який працює в системі управління підприємством, отримав статус критичного трудового ресурсу ринкової економіки. Науково обґрунтовані моделі людини, які свого часу забезпечували управління її трудовою активністю, вичерпали свій потенціал. Актуалізувалася проблема формування особистісної моделі управлінського працівника на персональному та колективному рівнях.

Поняття особистості міждисциплінарне, особливу роль у розробленні його проблематики отримала соціоніка. Використання її технологій забезпечує формування управлінських творчих команд, в яких поєднуються унікальні характеристики професійної мобільності кожного члена такої команди в єдиний колективний потенціал. Реалізація на матеріалах конкретних колективів алгоритму організаційного забезпечення формування мобільних команд управлінського персоналу засвідчила наявність в кожному колективі оригінальних резервів розвитку їх потенціалу. Подальших досліджень потребує обґрунтування методичного забезпечення системи освітньо-виховних заходів із розвитку професійної мобільності управлінських команд. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Пальчевський С. С.** Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 560 с.
2. **Дворецкая Ю. Ю.** Психология профессиональной мобильности личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Краснодар, 2007. 143 с.
3. **Кірдіна О. Г.** Нові технології забезпечення професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. № 38. С. 267–270.
4. **Хоржевська І. М.** Характеристика професійного становлення особистості. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки*. 2013. Т. 2. Вип. 10. С. 304–307.
5. **Сургунд Н.** Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку на основі професійної мобільності: синергетичний аспект. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 109–119.
6. **Шепель В. М.** Человеческая компетентность менеджера. *Управленческая антропология*. М. : Дом педагогики, 2000. 544 с.
7. **Вибалка В. В.** Визначення особистості та суспільно-особистісна орієнтація професійної підготовки й інтелектуальної праці психологів і педагогів. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2014. № 1. С. 57–68.
8. **Пилецкая Л. С.** Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему. *Молодой ученый*. 2014. № 2. С. 693–697.
9. **Гуленко В. В.** Менеджмент слаженной команды. *Соционика для руководителей*. М. : Астрель ; АСТ, 2003. 288 с.
10. **Шульженко І. В., Помаз О. М.** Особливості створення ефективної управлінської команди в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки*. 2016. № 1. С. 23–28.
11. **Латуха М. О.** Обучение управленческих команд и его особенности в российских компаниях. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8 : Менеджмент*. 2009. Вып. 2. С. 92–117.
12. **Доронін А. В., Войтко В. В.** Використання соціоніки для прогнозування поведінки колективу. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2002. № 3 (6). С. 49–53.
13. **Лаптев В. І., Романов А. Д.** Регулювання соціально-психологічної доміанти управління персоналом при формуванні колективу засобами соціоніки. *Комунальне господарство міст. Серія : Економічні науки*. 2016. Вип. 127. С. 15–22.
14. **Данильян О. Г., Дзьобань О. П.** Філософія : підручник. Харків : Право, 2015. 432 с.
15. **Иванкина Л. И., Кобзева О. А.** Соционика – перспективное направление влияния на управление групповой деятельностью. *Вестник науки Сибири*. 2013. № 2 (8). С. 121–125.
16. **Доронін А. В.** Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2008. 320 с.

REFERENCES

- Danylian, O. H., and Dzyoban, O. P. *Filosofia* [Philosophy]. Kharkiv: Pravo, 2015.
- Doronin, A. V. *Povedinka personalu vyrobnychoi orhanizatsii. Otsinka, upravlinnia, rozvytok* [Behavior of the personnel of the production organization. Assessment, management, development]. Kharkiv: VD «INZhEK», 2008.

Doronin, A. V., and Voitko, V. V. "Vykorystannia sotsioniky dlia prohozuvannia povedinky kolektyvu" [Using socionics to predict team behavior]. *Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriya : Ekonomichni nauky*, no. 3 (6) (2002): 49-53.

Dvoret'skaya, Yu. Yu. "Psikhologiya professionalnoy mobilnosti lichnosti" [Psychology of professional mobility of the individual]: *dis. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.01*, 2007.

Gulenko, V. V. *Menedzhment slazhennoy komandy. Sotsionika dlya rukovoditeley* [Management teamwork. Socionics for executives]. Moscow: Astrel; AST, 2003.

Ivankina, L. I., and Kobzeva, O. A. "Sotsionika – perspektyvnoye napravleniye vliyaniya na upravleniye grupповoy deyatelnostyu" [Socionics is a promising direction of influence on the management of group activity]. *Vestnik nauki Sibiri*, no. 2 (8) (2013): 121-125.

Khorzhev'ska, I. M. "Kharakterystyka profesiinoho stanovlennia osobystosti" [Characteristics of professional formation of personality]. *Naukovyi visnyk Mykolaivskoho derzhavnoho universytetu imeni V. O. Sukhomlynskoho. Ser. : Psikholohichni nauky* vol. 2, no. 10 (2013): 304-307.

Kirdina, O. H. "Novi tekhnolohii zabezpechennia profesionalizmu menedzheriv v umovakh innovatsiinoi ekonomiky" [New technologies for ensuring the professionalism of managers in an innovative economy]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, no. 38 (2012): 267-270.

Laptiev, V. I., and Romanov, A. D. "Rehuliuвання sotsialno-psykholohichnoi dominanty upravlinnia personalom pry formuvanni kolektyvu zasobamy sotsioniky" [Regulation of socio-psychological dominance of personnel management in the formation of a team of means of socionics]. *Komunalne hospodarstvo mist. Seriya : Ekonomichni nauky*, no. 127 (2016): 15-22.

Latukha, M. O. "Obucheniye upravlencheskikh komand i yego osobennosti v rossiyskikh kompaniyakh" [Training of management teams and its features in Russian companies]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 8 : Menedzhment*, no. 2 (2009): 92-117.

Palchev'skyi, S. S. *Sotsialna pedahohika* [Social pedagogy]. Kyiv: Kondor, 2005.

Piletskaya, L. S. "Professionalnaya mobilnost lichnosti: novyy vzglyad na problemu" [Professional mobility of the individual: a new look at the problem]. *Molodoy uchenyy*, no. 2 (2014): 693-697.

Rybalka, V. V. "Vyznachennia osobystosti ta suspilno-osobystisna oriientsiia profesiinoi pidhotovky i intelektualnoi pratsi psykholohiv i pedahohiv" [Definition of personality and socio-personal orientation of professional training and intellectual work of psychologists and educators]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnykh systemamy*, no. 1 (2014): 57-68.

Shepel, V. M. *Chelovekovedcheskaya kompetentnost menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya* [Human competence manager. Management anthropology]. Moscow: Dom pedagogiki, 2000.

Shulzhenko, I. V., and Pomaz, O. M. "Osoblyvosti stvorennia efektyvnoi upravlinskoj komandy v suchasnykh umovakh" [Features of creating an effective management team in today's environment]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriya : Ekonomichni nauky*, no. 1 (2016): 23-28.

Surhund, N. "Osobystisnyi vybir u konteksti podolannia kryz profesiinoho rozvytku na osnovi profesiinoi mobilnosti: synerhetychnyi aspekt" [Personal Choice in the Context of Overcoming Professional Development Crises on the Basis of Professional Mobility: A Synergetic Aspect]. *Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity*, no. 4 (2016): 109-119.