

УДК 339.137.2

Баліцька О. П., к.е.н., доцент кафедри міжнародного менеджменту та маркетингу УДУФМТ

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТИПІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДНІЄЇ ІЗ ОСНОВ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Розглянуто основні підходи до визначення категорії «особистість», її структури та складових, їх адаптації для використання в кадровому менеджменті та обґрунтування необхідності використання основних типологій особистостей для більш ефективного виконання виробничих завдань.

Ключові слова: особистість, індивід, психодіагностика персоналу.

Літ. 17.

Балицкая Е. П., к.э.н., доцент кафедры международного менеджмента и маркетинга УГУФМТ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ТИПИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНОЙ ИЗ ОСНОВ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Статья посвящена рассмотрению основных подходов к определению категории «личность», ее структуры и составных, их адаптации для использования в кадровом менеджменте и обоснованию необходимости применения основных типологий личности для более эффективного решения производственных задач.

Ключевые слова: личность, индивид, психодиагностика персонала.

Balitska O. P., PhD in Economics, associate professor of the International Management and Marketing Department of USUFIT

THE THEORETICAL APPROACHES TO THE PERSONNEL TYPIFICATIONS AS ONE OF THE STAFF MANAGEMENT BASIS

The article is dedicated to the analyses of the main approaches of the personality category definition, its structure and components, its adaptation for personnel management use and explanation of the use necessity of the major personality typifications for production tasks solution.

Keywords: personality, individual, personnel psychodiagnostics.

Постановка проблеми. Елементами будь-яких соціальних систем, серед яких є і підприємства, безумовно є люди. Реалії сьогодення висувають на передній план необхідність ефективного використання здібностей і потенціалу людини. Поведінка людини, а отже і можливість впливу на неї, значною мірою залежать від психологічних особливостей її особистості, приналежності до певного психологічного типу, характеру, темпераменту. Розуміння змісту мотивацій – головний показник професійної майстерності керівника підприємства.

Знання про те, чому люди вчиняють так, а не інакше – запорука того, щоб допомогти їм реалізувати власні мотиви та попередити випадки, коли методи мотивації можуть викликати певні ускладнення. Обізнаність керівництва у здібностях та можливостях персоналу організації допомагає сформувати згуртований колектив і зрештою досягти фінансового зростання підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню людини як предмета пізнання, формуванню її як особистості, аналізу основних факторів, які впливають на неї, присвячені праці таких вчених, як Ананьєв Б.Г., Андрущенко В., Божович Л. І., Зелюк В. В., Максименко С. Д., Палех Ю. І., Шульга А. М., Язикова Н. Б. та інших.

Дослідження мотиваційних процесів в управлінні персоналом та підприємством з метою підвищення результативності діяльності суб'єкта господарювання висвітлені у наукових працях Л. В. Балабанової, А. М. Колот, О. В. Сардак, Л. І. Михайлової, Д. І. Ядранського та інших.

Але детального дослідження заслуговує адаптація основних підходів до розгляду особистості, вивчення її індивідуально-типологічних властивостей для подальшого використання у кадровому менеджменті.

Метою статті є дослідження основних підходів до розкриття таких понять, як «особистість», «індивід», «індивідуальність», їх основних характеристик, узагальнення та адаптування для подальшого використання при побудові мотиваційної системи як однієї із основ раціональної кадрової політики підприємства.

Виклад основного матеріалу. Упродовж діяльності людина здійснює пошук оптимальної стратегії пристосування до зовнішнього середовища та шляхів реалізації такої стратегії, що трансформується у відповідні форми поведінки. Цей пошук базується на співставленні різних фізіологічних, психологічних можливостей організму, для яких повинні бути створені умови, що допомагають людині повністю розкритися та якнайкраще виконувати свої функції та обов'язки.

Тому вивчення індивідуально-типологічних властивостей дозволяє наблизитись до максимального впливу на поведінку людини. Конфліктна поведінка працівника може бути викликана ігноруванням його основних потреб та мотивів, а низька продуктивність праці може бути зумовлена неефективним використанням здібностей персоналу або неврахуванням тих чи інших можливостей працівника при розстановці персоналу.

Поняття особистість тісно пов'язане із поняттям людина, індивід, індивідуальність. Наприклад, Б. Ананьев розглядає структуру людини як індивіда, особистості й індивідуальності. Аналізуючи людину як індивіда, він досліджує її природні особливості, анатоμο-фізичну основу особистості. Такі погляди поділяють і інші науковці, вважаючи, що індивід передбачає насамперед біологічні властивості, а соціальні описує поняття „особистість» [2]. Тобто соціальне в людині відображається поняттям «особистість» [15, с. 66].

Сучасна наука характеризує категорію «індивід» як окремо взятую людину, представника роду Homo Sapiens. Наприклад, Губернський Л., Андрущенко В., Михальченко М. вважають, що поняття „індивід» означає окремішність існування людського, що поєднує природне, біологічне, психологічне і соціальне, тобто відтворює в одній особі всі людські якості [3].

На думку Язикової Н.Б., індивід – це людина, яку розглядають як природну істоту, продукт філогенетичного та онтогенетичного розвитку. Це носій таких індивідуально-своєрідних рис, як цілісність психофізіологічної організації, що забезпечує його усталеність у взаємодії з навколишнім світом [17].

Особистість являє сукупність трьох основних складових: біогенетичних задатків, впливу соціальних факторів (середовище, умови, норми) і її психосоціального ядра — «я». Таким чином, на основі її аналізу можливим є визначити характер працівника, сферу його мотивації, яка виявляється у визначеній спрямованості, способі співвіднесення своїх інтересів із суспільними.

Дитина народжується як індивід. Наділена від народження відповідними біологічними якостями (тобто нормальним людським організмом, включаючи мозок, що здатний до подальшого розвитку), людина стає особистістю по мірі засвоєння соціального досвіду в усіх його проявах: способів і засобів виробництва, духовної культури, прийомів чуттєвого пізнання, абстрактного мислення тощо. Процес формування особистості починається з дня народження і є тривалим, складним, суперечливим, таким, що продовжується протягом усього життя людини. Особистість формується в процесі взаємодії людини з іншими людьми, навчання, виховання та самовиховання.

У людині з самого початку, ще коли вона є маленькою клітинкою, знаходяться не просто складніші хімічні речовини і біоструктури, у ній – утілення вічного досвіду існування як соціальної істоти [10, с. 76].

Приналежність особистості до певного суспільства визначає її психологічну та соціальну сутність, тобто особистість – це соціальна істота, суб'єкт пізнання, активний діяч суспільного розвитку.

Кожна особистість відрізняється своєю індивідуальністю. Індивідуальність – це неповторне поєднання психологічних особливостей і рис людини, що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей.

Щодо проблеми індивідуальності у радянських та сучасних українських вчених є так само різні підходи. Одні автори наголошують, що індивідуальність виступає як властивість особистості. Натомість інші вчені вважають, що вона має прямий зв'язок саме із категорією „індивід». Альтернативним до них є позиція Б. Ананьєва і К. Платонова, коли всі прояви індивідуальності певною мірою спираються на природну основу, але вони формуються й удосконалюються в процесі суспільної практики [2].

Слово особистість походить від латинського «persona». Його початкове значення є маска, яку одягали актори під час вистави у давньогрецькій драмі. Таким чином, із самого початку у поняття особистість був включений зовнішній поверхневий соціальний образ, коли індивідуальність грає окремі життєві ролі – деяке суспільне обличчя, звернене до оточуючих.

З погляду психології особистість – це сукупність психологічних особливостей (включаючи психофізичні і соціально-психологічні), направленостей (потреб, мотивів), рис темпераменту, характеристик, здібностей, психологічних процесів (пам'ять, відчуття, мислення), що визначають властивий цій людині хід думок і поведінки, коли вона пристосовується до різноманітних життєвих ситуацій.

Структуру особистості розглядають по-різному. Одні вчені та науковці вважають, що в ній доцільно розглядати лише психологічні характеристики, інші вчені виокремлюють ще і біологічні аспекти.

Реалізується особистість перш за все в процесі діяльності. Неодмінними характеристиками особистості є самосвідомість, ціннісні орієнтації, відносна самостійність стосовно суспільства і відповідальність за свої вчинки.

Божович Л. І. виділяє наступні критерії особистості, що сформувалася, таким чином.

1. Здатність людини переборювати власні безпосередні спонукання заради чогось іншого. Мається на увазі, що мотиви, відповідно до яких відбувається такий процес, соціально значимі.

2. Здатність до свідомого керівництва власною поведінкою [6].

У психології не існує загальноприйнятої теорії особистості.

У зарубіжній психології виділяють наступні такі теорії. По-перше, традиційні. Найпопулярнішою серед них є психоаналіз З. Фрейда, в якому основну роль відіграє поняття несвідомого. Воно є ключем до розуміння всієї складності людського життя. У його поглядах на людину біологічний підхід домінував над соціальним. Він підкреслює роль несвідомих сил, що знаходяться в постійному конфлікті з зовнішньою реальністю. З. Фрейд стверджував, що поведінка детермінована ірраціональними, неусвідомленими факторами [14]. Його уявлення отримало розвиток у теорії, яка підкреслювала контроль над усіма формами поведінки з боку несвідомого. Метод самоаналізу має значення при вивченні психічних станів, але не завжди є ефективним під час дослідження особистості в цілому, оскільки ігнорується роль соціальних умов, що значною мірою визначають формування особистості.

Уже сучасники і учні Фрейда критикували властиву цій теорії мотивацію людської поведінки інстинктами, констатацію фатального антагонізму між свідомим і несвідомим та між індивідом і суспільством. Один із найближчих соратників Фрейда, основоположник аналітичної психології, К. Г. Юнг відмовився від пансексуалізму як рушійної сили людської поведінки. Згідно із його теорією основну роль у структурі особистості відіграє колективне несвідоме, що є своєрідною пам'яттю всього людства і впливає на поведінку індивіда з моменту його народження.

Психологічна типологія людей бере початок в основному від появи досліджень К. Г. Юнга. Надалі К. Г. Юнг виділив психологічні типи людей за чотирма полярними (як він гадав) ознаками: екстраверсія-інтроверсія, мислення-емоції, інтуїція-відчуття, раціональність-іраціональність. Виділення, як головних ознак, тільки цих чотирьох дихотомій є наслідувальне, воно характерне для багатьох науковців, і не тільки того часу. На практиці ці чотири типи завжди скомбіновані з типом установки, тобто з екстраверсією або інтроверсією, так що самі функції виявляються в екстравертному та інтровертному варіанті. Це створює структуру з восьми наочних функціональних типів.

Юнг створив основу для аналітичної психології, він також висунув концепцію колективного несвідомого, відповідно до якої в психіці людини, крім індивідуального підсвідомого, виявляється і колективне несвідоме, що представляє собою наслідуваний досвід попередніх поколінь.

До другої групи належать «нові» теорії. Вони об'єднують ідеї, погляди і концепції, в яких розглядають питання психологізації особистості, неофрейдистські теорії, гуманістичні теорії. Засновник індивідуальної психології А. Адлер вважав, що основним у людини є не інстинкти, а почуття спільності, яке вона має від народження, яке є споконвічним спонуканням людської природи. Представниця неофрейдизму К. Хорні вбачала сутність людини у вродженому відчутті неспокою. На її думку, людиною керують два потяги: до безпеки і до задоволення своїх бажань. Автор теорії самореалізації Г. Олпорт вбачав особливість особистості у прагненні до самоактуалізації і реалізації життєвого потенціалу. Гуманістичні теорії (А. Маслоу) будуються на тому, що в основі людської природи лежить схильність до самореалізації або прагнення самовираження протягом усього життя через чинені нею вибори.

Третя група – новітні теорії. Теорія відчуження Е. Фромма стала підґрунтям гуманістичного і радикально-гуманістичного психоаналізу.

На відміну від зарубіжних психологів радянські вчені розглядали особистість як об'єкт суспільних відносин і суб'єкт суспільної діяльності (Л. Виготський, Б. Ананьєв, С. Рубінштейн) [2]. Відповідно до такого підходу біологічні особливості стають суспільними в процесі життя індивіда, бо розвиваються лише в певному соціокультурному середовищі.

Сьогодні дослідники виділяють дві основні концепції особистості: особистість як функціональна (рольова) характеристика людини й особистість як її сутнісна характеристика.

Кожна людина є унікальною й володіє певним набором рис і характеристик, притаманних саме їй, але, разом з тим, у багатьох є чимало спільного, на основі чого і розробляють різні типології особистості.

Однією із найяскравіших і найпоширеніших є типологія, складена на основі різних типів темпераменту. Темперамент, на відміну від інших властивостей психіки, є відносно стійким, оскільки його фізіологічною основою є успадковані людиною властивості нервової системи, які впливають на швидкість засвоєння знань, формування навиків. Застосування такої типології в управлінні персоналом є важливим при виконанні таких завдань кадрової політики, як, наприклад, найм або розстановка персоналу.

Поширеним методом для проведення психодіагностики персоналу є використання психогеометричного тесту за методикою С. Делінгер, на основі вибору і розташування п'яти геометричних фігур. Цей тест є інструментом для визначення типу особистості, надання розгорнутої характеристики, притаманних їй якостей, а також дозволяє спрогнозувати поведінку людини у типових ситуаціях.

Психолог Дж. Голланд запропонував методику для визначення соціальної направленості особистості, яка так само використовується в управлінні персоналом. Методика визначає ступінь зв'язку типу особистості зі сферою професійної діяльності, до якої у неї є нахили і здібності. Оскільки людина прагне знайти середовище і професію, яка дозволила б якнайповніше і найрезультативніше розкрити їй свої риси, якості, виразити свої інтереси і ціннісні орієнтації, Дж. Голланд виділив шість основних типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, діловий, артистичний, відповідно до яких виділено і

шість типів професійного середовища. На думку автора, методики, збіг особистісного типу та сприятливого професійного середовища є запорукою успіху у професійній діяльності та забезпечує задоволеність нею.

Соціоніка як наука про стійкі типи мислення та поведінки людини, що вивчає типи особистостей та взаємовідносин між ними, всередині людських спільностей, закономірності таких відносин, що виникають у процесі взаємодії між людьми, а також в середині людських колективів так само використовується для проведення типізації і успішно використовується в управлінні персоналом. Соціоніка – це інтегровано-математизована система психологічних та соціальних знань про людину. Такі знання допомагають визначити придатність претендентів на посаду, відібрати їх в колектив, зважаючи не тільки на професійні здібності, але і особистісні якості людини, що є важливою передумовою формування дієздатної команди.

Соціонічний підхід передбачає діагностику шістнадцяти варіантів особистості на основі мотивів людини, що впливають на її поведінку на фізичному, психологічному, соціальному та інтелектуальному рівні. Соціонічна типологія ґрунтується на шістнадцяти визначених комбінаціях таких пар психологічних ознак, як екстравертність та інтровертність, раціональність та ірраціональність, сенсорність та інтуїтивність, логічність та етичність.

Таким чином, методи психодіагностики персоналу мають широко використовуватись на сучасних підприємствах. Розуміння керівництвом основних мотивів працівників, вміння визначити основні здібності і нахили працівників, особливості характеру є дієвими інструментами при організації найму, при розстановці персоналу, розвитку персоналу, виділенні основних стимулів і в процесі діяльності для підвищення продуктивності праці і зрештою показників рентабельності підприємства в цілому.

Висновки. Особистість являє собою складне системне утворення, яке можна охарактеризувати з біологічної, психологічної, соціальної та інформаційної сторін, потреби і можливості кожної із яких мають бути врахована керівником. Розуміння основних мотивів, що керують поведінкою працівників, особливостей їх темпераменту, визначення якостей та здібностей через застосування різних методів психодіагностики є дієвим важелем при організації та налагодженні кадрової роботи підприємства.

Сьогодні на вітчизняних підприємствах значним чином необхідно розвивати особистісно-орієнтований підхід при управлінні персоналом, одним із важливих елементів якого є облік індивідуальних особливостей кожного працівника, тому керівникам потрібно застосовувати різні діагностичні методи з метою кращого розуміння внутрішнього стану персоналу, його емоційного стану, актуальних і потенційних можливостей. Тільки маючи точну інформацію менеджер зможе цілеспрямовано спланувати і реалізувати процес розвитку необхідних у роботі якостей працівників.

Література

1. Аверин В.А. Психологическая структура личности. Психология личности: учеб. пособ. / В. А. Аверин. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1999. – 89 с.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
3. Андрущенко В. Идеология. Особистість: методолого-світоглядний аналіз / В. Андрущенко, Л. Губерський, М. Михальченко. – К.: Знання України, 2002. – 580 с.
4. Асмолов А. Г. Психология личности: Культурно-историческое понимание развития человека / Александр Асмолов. – [3-е изд., испр. и доп.] – М.: Смысл ; Изд. центр «Академия», 2007. – 528 с.
5. Балабанова Л. В. Управление персоналом: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
6. Божович Л.І. Проблеми формування особистості: обрані психологічні праці / Л.І. Божович; під ред. Д.І. Фельдштейна. – [3-е вид.] – М.: Московський психолого-соціальний інститут; Воронеж: МОДЕК, 2001. – 352 с.
7. Грузина І. А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства: дис. ... к. екон. наук: 08.09.01 / Грузина Інна Анатоліївна. – Х., 2004. – 188 с.

8. Завгородня О. В. Особистість: екзистенційно-інтегративне трактування / О. В. Завгородня // Психологія і особистість. – 2012. –
9. №1. – С. 39–53.
10. Зелюк В. В. Особистість в освіті : парадигма культури : монографія / В. В. Зелюк, В. Ф. Моргун, Т. А. Устименко. – Полтава : ТОВ «АСМІ», 2011. – 212 с.
11. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С. Д. Максименко. – К.: Изд. ООО КММ, 2006. – 240 с.
12. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.
13. Мухина В.С. Личность: Мифы и реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты) / В. С. Мухина. – Екатеринбург: ИнтелФлай, 2007. – 1072 с.
14. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Уткин Э. А. – М.: Ассоциация авторов и издателей „ТАНДЕМ», Изд-во ЭКМОС, 1999. – 256 с.
15. Фрейд З. Основные психологические теории в психоанализе. Очерк истории психоанализа: собрание сочинений. Т. 7 / З. Фрейд; пер с нем. – С-Пб.: Алетейя, Изд. дом «П.Э.Т.», 1998. – 252 с.
16. Шульга А.М. Поняття «людина», «особистість», «індивід», «громадянин» як елемент професійної правосвідомості юриста / А. М. Шульга // Вісник ХНУВС. – 2012. – №1(56). – С. 65–70.
17. Ядранський Д. М. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства: дис. ... кандидата екон. наук : 08.02.03 / Ядранський Дмитро Миколайович. – Д., 2004. – 235 с.
18. Языкова Н.Б. Индивидуально-дифференцированный подход к профессиональной подготовке студентов консерваторий: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Языкова Наталия Борисовна. – О., 1992. – 166 с.

Стаття надійшла до редакції 14. 10. 2013 р.