

Бурцева Т.Я.* , Криво Ю.А.** , Криво Н.Е.***

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕРНОСТИ «ЭТИКИ ОТНОШЕНИЙ» В ОТДЕЛЕ ПЕРСОНАЛА

* Воронежское научно-практическое общество соционики

** Российская ассоциация врачей мануальной медицины «Межрегиональная Ассоциация общественных объединений врачей мануальной медицины», Представительство в Воронежской области

*** Центр физиологии активности «Орто-Форма»

Введение. Актуальность

Современная соционика обладает аппаратом моделирования профессиональных групп в зависимости от свойств аспектов многомерных функций. Для этого используется модель А [2, 1], созданная А. Аугустинавичюте, и понятие размерности функций информационного метаболизма, введённое А.В. Букаловым [Ошибка! Источник ссылки не найден., 4].

| | | | |
|-----------------|----------------|----------------|------------------|
| программная | ▲ ₁ | □ ₂ | творческая |
| мобилизационная | ◻ ₄ | ● ₃ | контактная |
| активационная | ◼ ₆ | ○ ₅ | суггестивная |
| контролирующая | △ ₇ | ■ ₈ | демонстрационная |

Рис. 1. Функции модели А на примере ТИМа ИЛЭ.

аспекту, более осознанно и дифференцированно обрабатывают её, и, в конечном счете, успешнее действуют и достигают поставленных целей.

Применительно к профессиональной деятельности это означает, что в зависимости от расположения аспектов в функциях (учитывая мерность функций) у одних типов информационного метаболизма (ТИМов) предрасположенность к определенной профессиональной сфере будет выражена сильнее, чем у других. С другой стороны, ТИМы с аспектами в маломерных функциях [4] (4-й мобилизационной и 5-й суггестивной) будут реже встречаться в профессиях, где требуется усиление по этим аспектам.

Цели и задачи

Цель данного исследования — проанализировать статистику ТИМов сотрудников в отделе персонала и выявить её соответствие закономерностям теоретической концепции модели А. Тем самым мы бы хотели оценить соответствие теоретических принципов соционики реальности на конкретном примере, а также расширить статистический материал по отдельным конкретным вопросам и темам применения соционики, что так необходимо современной соционике [6, 9, 10].

Данное исследование может быть использовано специалистами отдела персонала для формирования профессиональных групп и организации комфортного психологического климата в коллективе.

Материалы и методы

Исследование проводилось в течение двух лет в организации, занимающейся комплексной реализацией проектов — от концепции и строительства до управления и эксплуатации

Размерность функции ИМ определяется местом функции в модели А и описывается четырьмя векторами: глобальности, ситуации, норм и личного опыта. Типы с каким-либо аспектом в многомерных функциях лучше воспринимают информацию по этому

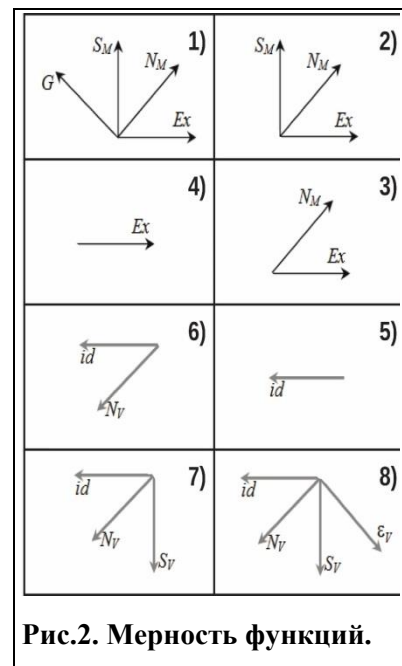


Рис.2. Мерность функций.

коммерческой и жилой недвижимости. Общее количество сотрудников 3500 человек. В исследуемой организации отдел кадров состоит из двух структур: 1) отдел персонала, где происходит набор, адаптация, аттестация и обучение персонала и 2) отдел по ведению кадрового делопроизводства, где происходит оформление персонала после прохождения всех этапов собеседований. Были исследованы ТИМы 22 сотрудников, работающих в отделе персонала. В основном это специалисты, ведущие подбор, адаптацию, оценку, обучение персонала и специалисты по внутренней работе с персоналом. В состав данного отдела персонала не входят специалисты, ведущее кадровое делопроизводство.

Работа проводилась индивидуально с каждым сотрудником. Определение ТИМа сотрудников проводилось аспектно-дихотомическим методом Букалова-Карпенко [5, 11]. При верификации ТИМа сотрудников применялись методы индивидуального интервьюирования, тестирования, наблюдения на рабочем месте, а также анализ анкет.

Результаты и обсуждение

Верифицированные ТИМы 22 человек отдела персонала (таблица 1) были проанализированы на соответствие аспекта функции видам деятельности, а также их распределение по сферам деятельности (недвижимость, строительство, сфера развлечений и пр.), по квадратам, установкам на вид деятельности, по стимульным группам, темпераментным группам, по интертипным отношениям руководитель-подчиненный.

Таблица 1. Исследование ТИМов в отделе персонала.

| № | ТИМ | Мерность □ / номер функции | Квадра | Установка на вид деятельности | Стимульная группа | Темпераментная группа |
|----|----------|-------------------------------|--------|----------------------------------|-------------------|--------------------------|
| 1 | ЭИИ (□▲) | 4 (1) | IV | гуманитарий | самоценность | стабильно-уравновешенный |
| 2 | ИЭЭ (▲□) | 3 (2) | IV | гуманитарий | уникальность | гибко-разворотливый |
| 3 | СЭЭ (●□) | 3 (2) | III | социал | статус | гибко-разворотливый |
| 4 | СЭИ (○■) | 4 (8) | I | социал | благосостояние | восприимчиво-адаптивный |
| 5 | ЭСЭ (■○) | 3(7) | I | социал | статус | линейно-напористый |
| 6 | ИЛИ (△■) | 2 (6) | III | сайентист | самоценность | восприимчиво-адаптивный |
| 7 | ЭСИ (□●) | 4(1) | III | социал | благосостояние | стабильно-уравновешенный |
| 8 | ЭСЭ (■○) | 3(7) | I | социал | статус | линейно-напористый |
| 9 | ИЭИ (△■) | 4 (8) | II | гуманитарий | самоценность | восприимчиво-адаптивный |
| 10 | ИЭЭ (▲□) | 3 (2) | IV | гуманитарий | уникальность | гибко-разворотливый |
| 11 | СЭИ (○■) | 4 (8) | I | социал | благосостояние | стабильно-уравновешенный |
| 12 | СЭЭ (●□) | 3 (2) | III | социал | статус | гибко-разворотливый |
| 13 | СЛЭ (○■) | 2 (6) | IV | управленец | благосостояние | восприимчиво-адаптивный |
| 14 | ЭСЭ (■○) | 3 (7) | I | социал | статус | линейно-напористый |
| 15 | ЭИЭ (■△) | 3 (7) | II | гуманитарий | уникальность | линейно-напористый |
| 16 | ЛСИ (□●) | 2 (3) | II | управленец | благосостояние | стабильно-уравновешенный |
| 17 | СЛИ (○■) | 2 (6) | IV | управленец | благосостояние | восприимчиво-адаптивный |
| 18 | ЛСИ (□●) | 2 (3) | II | управленец | благосостояние | стабильно-уравновешенный |
| 19 | ЛИИ (□▲) | 2 (3) | I | сайентист | самоценность | стабильно-уравновешенный |
| 20 | ИЛИ (△■) | 2 (6) | III | сайентист | самоценность | восприимчиво-адаптивный |
| 21 | ЭИЭ (■△) | 3(7) | II | гуманитарий | уникальность | линейно-напористый |
| 22 | ЭИЭ (■△) | 3(7) | II | гуманитарий | уникальность | линейно-напористый |

Главными обязанностями менеджера по персоналу является поиск, подбор, наем нового персонала, его адаптация и обучение, что является проявлением *этики отношений* (□) [2, 5, 11]. Приведем распределение ТИМов по мерностям функций в отделе персонала:

- с 4-мерной функцией *этики отношений* на позициях 1 и 8 модели А — 5 чел. (23%),
- с 3-мерной функцией *этики отношений* на позициях 2 и 7 — 10 чел. (45%),
- с 2-мерной функцией *этики отношений* на позициях 6 и 3 — 7 чел. (32%),

- с 1-мерной функцией *этики отношений* на позициях 4 и 5 — 0 человек.

Таким образом, две трети сотрудников имели аспект \sqsubset в многомерных функциях модели А: базовой (1-ой), демонстрационной (8-ой), творческой (2-ой), контролирующей (7-ой).

В процессе исследования выяснилось, что в отделе персонала отсутствуют ТИМы с **одномерной этикой отношений** на позициях 4 (болевая или место наименьшего сопротивления) и 5 (суггестивная) функций модели А, а именно: ИЛЭ ($\blacktriangle\square$) и СЛЭ ($\bullet\square$) с \sqsubset на позиции 4-й функции (\sqsubset_4), а также ЛИЭ ($\blacksquare\triangle$) и ЛСЭ ($\blacksquare\circ$) с \sqsubset на позиции 5-й функции (\sqsubset_5).

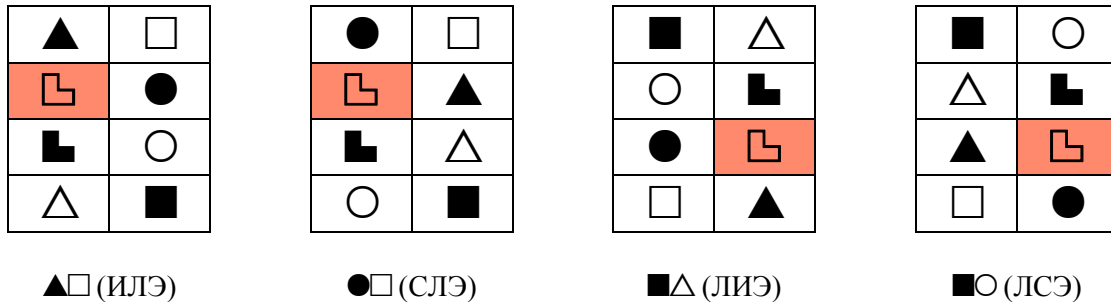


Рис. 3. Модели ТИМов, отсутствующих в отделе подбора персонала.

Четвертая одномерная функция $\blacktriangle\square$ (ИЛЭ) и $\bullet\square$ (СЛЭ) — место наименьшего сопротивления [8] — имеет только вектор личного индивидуального опыта по аспекту *этика отношений*. Следовательно, носитель такого ТИМа будет субъективен в оценках личностных качеств кандидата или сотрудника. С другой стороны, постоянная интенсивная работа 4 функции приводит к её перегрузке, возникает напряжение, далее запускаются механизмы невроза и психосоматических заболеваний. Носители ТИМа ИЛЭ и СЛЭ избегают HR-сферу в своей профессиональной реализации.

Пятая функция $\blacksquare\triangle$ (ЛИЭ) и $\blacksquare\circ$ (ЛСЭ) «энергетически» одномерная, суггестивная работает на прием информации. По сравнению с четвертой эта функция эффективнее из-за своей «всеядности» по аспекту *этика отношений* и может накопить объем информации необходимый для жизнедеятельности индивида исходя из личного опыта. По ней человек некритично воспринимает информацию, самостоятельности и творческой реализации не происходит. Носители ТИМа ЛИЭ и ЛСЭ также избегают HR-сферу в своей профессиональной реализации.

В целях закрепления эксперимента проведен опрос носителей одномерной *этики отношений*. На вопрос «Могли Вы бы работать в отделе персонала?» были получены следующие ответы:

- Алексей, ЛИЭ: «Я даже не знаю как это работать в персонале»;
- Евгения, СЛЭ: «Однозначно, нет! Управлять — да! Подбирать — нет!»;
- Олег, ЛСЭ: «Нет, меня не особо волнует внутренний мир людей и что там у них за душой. Если он пришел на работу он либо годен, либо нет»;
- Анна, ЛСЭ: «Я прекрасно понимаю, что не смогу сравнить людей, я не смогу определить где можно использовать человека и на какой должности»;
- ЛИЭ: «Точно не смогу, я часто ошибаюсь в людях. Мне требуется совет со стороны кто чем дышит. Я вижу в человеке одно, а на деле выходит совершенно другое. Я профессионально ошибаюсь в людях!».

Выводы

Получено экспериментальное подтверждение теоретических положений соционики о соответствии мерности функции в модели А виду деятельности, которую выполняет человек, в данном случае — аспект *этики отношений*.

В отделе персонала ведущей функцией является оценка психологических качеств человека, из этого следует, что у человека она должна находиться в многомерных функциях. Интегральный ТИМ службы персонала должен обязательно нести в себе аспект этики отношений, так как необходима функция сравнения личностных качеств кандидата требованиям предприя-

тия. Сотрудники отдела персонала, которые образуют интегральный ТИМ службы персонала, несут в своих многомерных функциях аспект этики отношений.

Исследования выявило отсутствие в отделе персонала ТИМов с одномерной *этикой отношений* на позициях 4-ой мобилизационной и 5-ой суггестивной функций модели А (ИЛЭ, СЛЭ, ЛИЭ и ЛСЭ). Этот результат исследования соответствует теоретическим положениям соционики о малой информационной активности человека по маломерным функциям в модели А, что проявляется в данном случае в избегании деятельности по аспекту *этики отношений*.

Мерность психических функций позволяет точно описывать особенности мышления и поведения человека при выборе профессиональной реализации. Векторная модель, разработанная А.В. Букаловым [4], активно используется специалистами по соционике, так как позволяет легко и точно описывать индивидуальную внутреннюю структуру функций ТИМа, а также моделировать и описывать интертипные отношения.

Результаты исследования и теоретические положения соционики могут быть использованы на практике специалистами отделов персонала, руководителями предприятий для организации эффективных профессиональных групп и формирования благоприятного для работоспособности психологического климата в коллективах.

Л и т е р а т у р а :

1. *Аугустинавичуте А.* Модель информационного метаболизма // Соционика, ментология и психология личности. — 1995. — № 1. — С. 4–8.
2. *Аугустинавичуте А.* Социон. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — № 4–5.
3. *Букалов А.В.* О размерности функций информационного метаболизма // Психология и соционика межличностных отношений. — 2003. — № 2. — С. 5–9.
4. *Букалов А.В.* Структура и размерность функций информационного метаболизма // Соционика, ментология и психология личности. — 1995. — № 2.
5. *Букалов А.В., Карпенко О.Б.* Методы практической соционики в эффективном менеджменте и кадровом консалтинге // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2017. — №№ 5–12. — 2018. — №№ 1–6.
6. *Букалов А.В., Карпенко О.Б.* Соционика как академическая научная дисциплина. // Соционика, ментология и психология личности. — 2013. — №№ 1–2.
7. *Гуленко В.В.* Менеджмент слаженной команды. Соционика для руководителя. — Москва: «Астрель Транзиткнига», 2005.
8. *Карпенко О.Б.* Несколько слов о четвертой функции // Соционика, ментология и психология личности. — 1999. — № 4. — С. 31–35.
9. *Криво Н.Е., Криво Ю.А.* Физиологический экспериментальный естественнонаучный метод исследования функциональных систем человека и соционических аспектов функций для применения в психологии, медицине, оздоровительных технологиях, управлении персоналом. // Психология и соционика межличностных отношений. — 2017. — № 5–6. — С. 39–42.
10. *Криво Ю.А., Криво Н.Е.* Биологические и физиологические основы психических свойств человека в связи с применением соционического анализа и теории функциональных систем. // Человек. Искусство. Вселенная. — 2016. — № 1. — С. 163–169. — URL: http://www.centerhd.org/news/conference/files/sbornik_2017.pdf.
11. *Криво Ю.А.* Применение технологий соционики и физиологии для консультирования коммерческого предприятия в условиях экономического кризиса. // Человек. Искусство. Вселенная. — 2017. — № 1. — С. 165–172. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35114100_19438302.pdf.

Об авторах:

БУРЦЕВА Татьяна Яковлевна — специалист по социальной работе, ведущий HR-специалист в ООО Группа Компаний Хамина (г. Воронеж). Бакалавр соционики, участник Воронежского научно-практического общества соционики.

КРИВО Юрий Алексеевич — магистр соционики, президент Воронежского научно-практического общества соционики, руководитель представительства российской ассоциации мануальной медицины в Воронежской области «Межрегиональная Ассоциация общественных объединений врачей мануальной медицины», оздоровительный центр «Орто-Форма», Воронеж, Россия

КРИВО Наталья Евгеньевна — бакалавр соционики, председатель правления Воронежского научно-практического общества соционики, председатель организационного комитета конференций Воронежского научно-практического общества соционики, директор оздоровительного центра «Орто-Форма», Воронеж, Россия.