

Букалов А.В., Карпенко О.Б.

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИОНИКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ РАБОЧИХ КОЛЛЕКТИВОВ И ФИРМ

Вместо предисловия

Наша работа над вопросами структуры рабочих коллективов началась еще в 1989 г., когда по заказу Сибирской Торговой Ярмарки нами было написано пособие по созданию рабочих коллективов под заданные цели с учетом естественной деловой, информационной и психологической совместимости [6]. По условиям договора этот текст не был опубликован. Прошедшее время и практика работы с коллективами подтвердили наши разработки и теоретические выводы. И хотя в соционике с тех пор многое сделано в теоретическом и практическом плане, статей по структуре малых групп и их устойчивости все еще очень мало. Работа публикуется в расширенном и дополненном виде.

1. Введение

Как известно, соционика, являясь теорией интERTипных отношений, позволяет прогнозировать психологическую совместимость людей в любой малой группе. Данная работа посвящена вопросу формирования устойчивых и эффективных малых рабочих коллективов и коллективов фирм. Их устойчивость характеризуется следующими условиями:

1. Цель создания коллектива (мотивационная направленность).
2. Естественное психологическое общение (т.е. здоровый психологический климат) и понимание общих задач коллектива.
3. Осознание каждым членом коллектива своей роли и, как следствие, разделение обязанностей.
4. Естественные (информационные и психологические) лидеры коллектива — руководитель и его заместитель.
5. Степень представленности профессионального и дополнительного опыта в коллективе (это обеспечивается наличием разных типов информационного метаболизма).
6. Единый или сходный уровень ценностей членов коллектива.
7. Размеры коллектива — малая или большая группа.
8. Форма организации — является ли коллектив единой группой, работающей совместно, или состоит из нескольких подгрупп, взаимодействующих через своих руководителей.
9. Предполагаемая продолжительность работы коллектива.

Эффективность работы определяется не только перечисленными условиями, но и степенью соответствия коллектива (как единой устойчивой группы) поставленной задаче.

Все эти вопросы должны быть учтены при выработке рекомендаций по созданию коллективов и рабочих групп с применением соционических закономерностей. Примечательно, что при использовании соционики автоматически учитывается большинство этих условий.

2. Специфика формирования рабочих коллективов

Формирование рабочего коллектива как некоторого соционически устойчивого объединения (группы) типов имеет свою специфику.

Рабочий коллектив (коллектив фирмы) является объединением людей для получения дохода от совместного труда при выполнении определенной задачи. Именно поставленная задача обуславливает производственную цель коллектива. Для успешного ее решения необходи-

мо единство взглядов членов группы (пп. 1, 2, 6) при сохранении дифференциации ролей и обязанностей (пп. 3, 5). При этом коллектив должен функционировать на трех уровнях:

- 1) интеллектуально-стратегическом;
- 2) хозяйственно-организационном;
- 3) производственно-исполнительском,

Интеллектуально-стратегический уровень предполагает разработку и поиск новых видов продукции или услуг, которые может производить коллектив. Сюда же входит и прогнозирование рынка сбыта.

Хозяйственно-организационный уровень обеспечивает как собственно организацию коллектива, так и его производственную деятельность, планирование работ, непосредственное руководство делами.

Производственно-исполнительский уровень предполагает непосредственно производство продукции.

На первых двух уровнях могут работать только члены коллектива (ядро или совет), на третьем — либо постоянные члены трудового коллектива, либо лица, привлекаемые по трудовым соглашениям. Единство и согласованность первых двух уровней и обеспечивают, в основном, стабильность коллектива. Третий уровень может лишь частично согласовываться с первыми двумя (но тогда стабильности может и не быть).

Для малых коллективов все три уровня могут быть совмещены, что заведомо обеспечивает их согласованность.

Следует отметить, что организатор коллектива формирует коллектив «под себя» и его цель — обеспечить бесконфликтность при наличии неизбежных деловых расхождений в процессе работы, согласование различных точек зрения, выработку оптимального варианта. Сюда же входит недопущение раскола в коллективе, например при выборе пути решения задачи или при подведении итогов и определении коэффициента трудового участия. Более того, лидер или организационное ядро вынуждены поддерживать структуру коллектива, не допуская «борьбы за власть». В этом существенное отличие трудового коллектива от регламентированной государственной организации.

3. Теоретическая модель устойчивых соционических групп

В соционике хорошо известны такие устойчивые группы, как диады и квадры. Однако многообразие отношений в соционе позволяет предположить наличие и других устойчивых групп, с благоприятными интертипными отношениями и неантагонистическими интересами их участников. Описанию некоторых из них посвящена эта работа.

Модель социона в виде 4-мерного куба (модель Б)

Прежде чем перейти непосредственно к группам, рассмотрим модель социона в виде 4-мерного куба, показанную на рис. 1. Этот куб имеет 16 вершин. Его ребра и грани расположены под прямым углом в 4-мерном пространстве, причем из каждой вершины выходит по 4 ребра и на каждом ребре сходятся три грани. Но в нашем трехмерном мире довольно затруднительно представить такую картину. На рис. 1 а и б приведены два варианта «плоских» изображений 4-мерного куба.

В 16-компонентной модели Б [4] вершинам куба соответствуют 16 типов информационного метаболизма. Возможны различные представления социона в виде 4-мерного куба и разные способы расстановки типов в его вершинах. Вариант на рис. 1 в наиболее нагляден для целей нашей работы. Четыре грани куба соответствуют четырем соционическим квадрам — α , β , γ и δ . На рис. 1 г квадры выделены штриховкой.

И если некоторые из граней соответствуют таким устойчивым структурам как квадры, то остальные грани представляют неописанные ранее соционические группы с разной степенью устойчивости. Одна из таких групп выделена на рис. 1 д. Целому классу таких групп посвящена значительная часть этой работы.

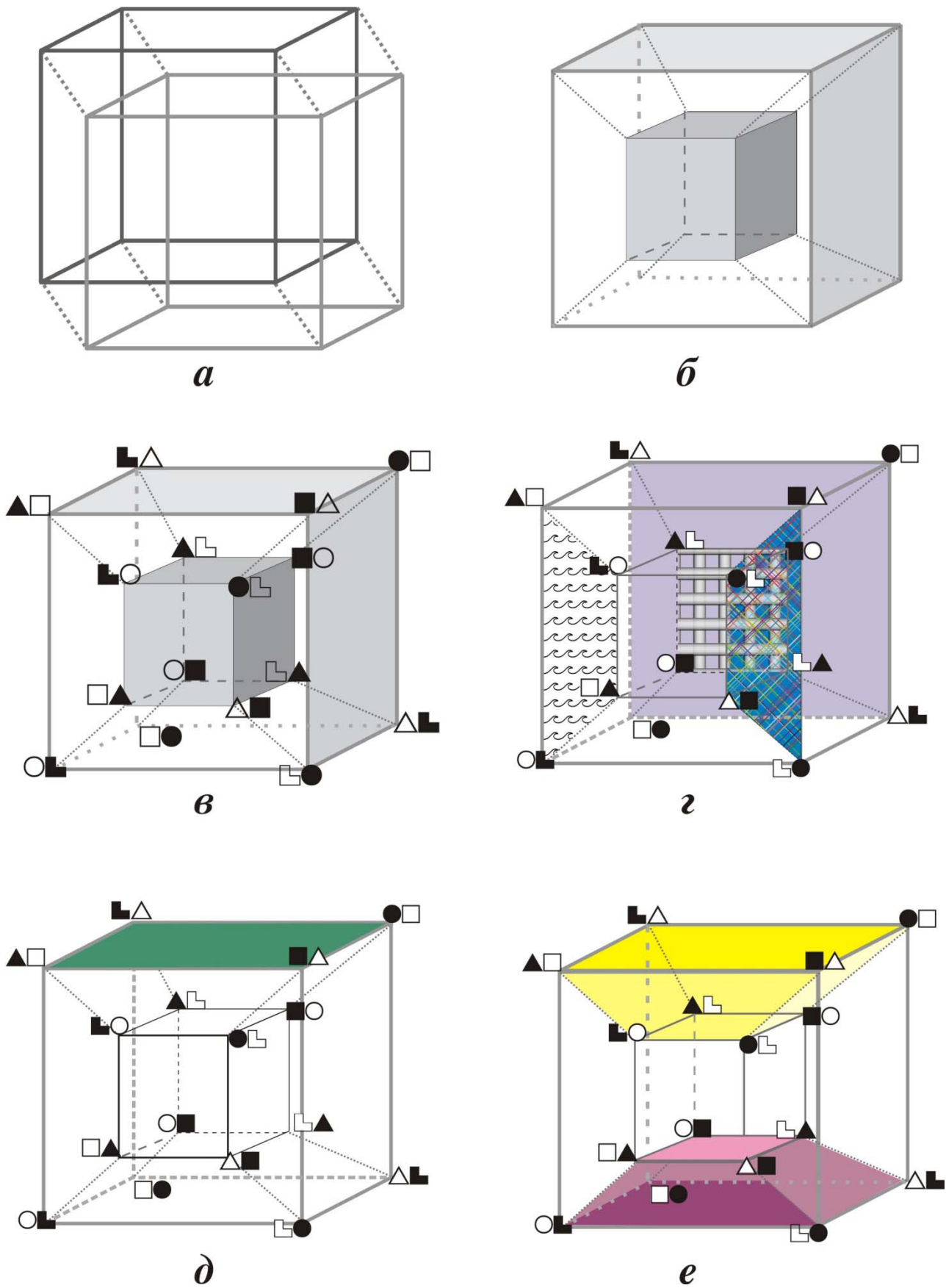


Рис. 1.

Список принятых сокращений

1. Названия типов информационного метаболизма (ТИМов):

- ▲□ (ИЛЭ) — интуитивно-логический экстраверт;
- (СЭИ) — сенсорно-этический интроверт;
- (ЭСЭ) — этико-сенсорный экстраверт;
- ▲ (ЛИИ) — логико-интуитивный интроверт;
- △ (ЭИЭ) — этико-интуитивный экстраверт;
- (ЛСИ) — логико-сенсорный интроверт;
- (СЛЭ) — сенсорно-логический экстраверт;
- △■ (ИЭИ) — интуитивно-этический интроверт;
- (СЭЭ) — сенсорно-этический экстраверт;
- △■ (ИЛИ) — интуитивно-логический интроверт;
- △ (ЛИЭ) — логико-интуитивный экстраверт;
- (ЭСИ) — этико-сенсорный интроверт;
- (ЛСЭ) — логико-сенсорный экстраверт;
- ▲ (ЭИИ) — этико-интуитивный интроверт.
- ▲□ (ИЭЭ) — интуитивно-этический экстраверт;
- (СЛИ) — сенсорно-логический интроверт;

2. Интертипные отношения (таблица — на 64-й с. журнала):

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| Д — полное дополнение (дуальность); | соц.зак. — социальный заказ; |
| А — активация; | Р — ревизия; |
| З — зеркальные; | пп — полная противоположность; |
| дел — деловые; | квт — квазитожество; |
| ро — родственные; | Сэ — суперэго; |
| м — миражные; | К — конфликт. |
| пД — полудуальные; | |

ТИМы, интертипные отношения и устойчивые группы

Наиболее устойчивы — группы, найденные в работе [7]. Их структура выводится из различимости членов группы по паттерну первичного восприятия субъектом партнера. Особенностью этих групп является:

1). Наличие отношений *квазитожества*, *активации* и двух отношений *социального заказа* (см. рис.2). Отношения *социального заказа* как обручем «стягивают» группу в единое целое.

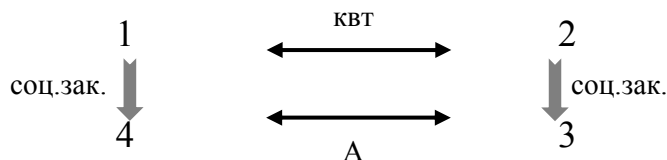


Рис. 2.

2). В каждой группе выделяется практический руководитель (по преобладанию функции *сенсорики* — ● или ○) и теоретик (с сильной *интуицией* — ▲ или △).

3). Каждая группа имеет свою ценностно-профессиональную направленность, что определяет сферу деятельности коллектива, создаваемого на основе такой группы.

4). Все ТИМы в группе либо *экстравертные*, либо *интровертные*.

Каждая элементарная группа состоит из 4-х ТИМов, количество элементарных групп — 16 (от каждой пары отношений *квазитожества* можно построить две группы с разным направлением *социального заказа*). Примеры таких групп — на рис. 2' и 2''.

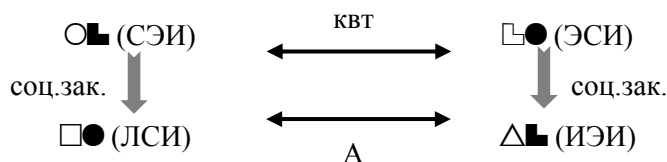


Рис. 2'.

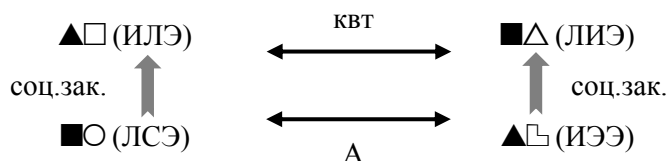


Рис. 2''.

Из этих 16-ти элементарных групп можно создать 8 сложных устойчивых групп по 6 ТИМов в каждой (рис. 3). ТИМы в этих группах связаны интертипными отношениями *квазитождества, активации, социального заказа, суперэго* и *деловыми*. Как и в первом случае, четыре **отношения социального заказа** придают 6-группе устойчивость. В модели четырехмерного куба этим группам соответствуют двугранные углы. Пример одной из таких групп — на рис. 3'.

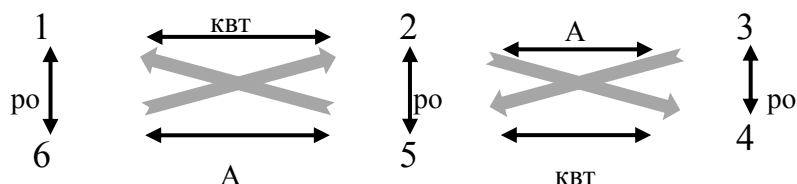


Рис. 3.

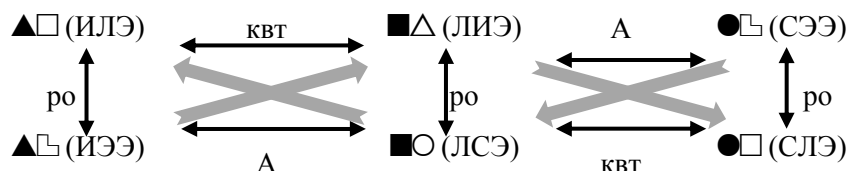


Рис. 3'.

Продолжая построение, получим две группы из 8-ми ТИМов: группу всех *экстравертов* и группу всех *интровертов* (см. рис.4 и 4'). Каждая из этих групп объединяет два *кольца социального заказа*. Им соответствуют трехмерные грани (3-мерные кубы) четырехмерного куба (рис. 1 е).

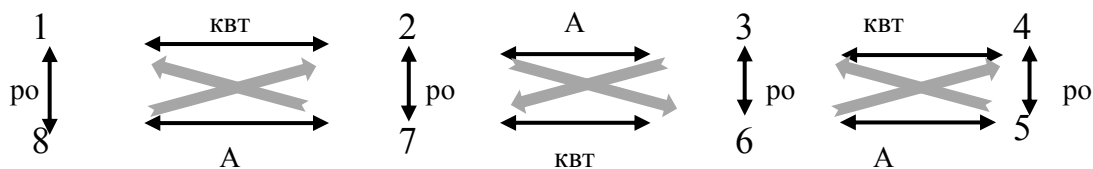


Рис. 4.

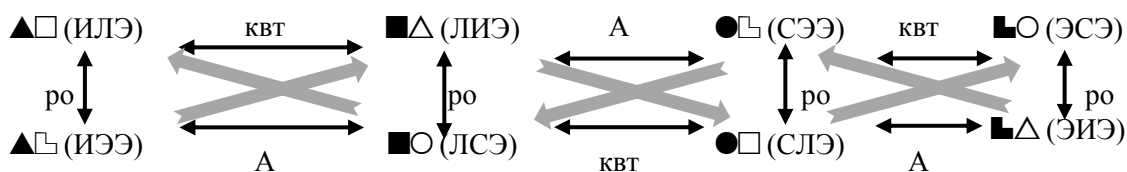


Рис. 4'.

Несколько менее устойчивы группы с отношениями *квазитождества*, передачи и приема социального заказа, родственными и деловыми (рис. 5 и 5') (группы № 20 и № 24 в списке групп Г.Р. Рейнина [9]; В.В. Гуленко назвал такие группы *стимульными* и группами *аргументации*, соответственно [8]). И хотя формально, по набору признаков Рейнина, объединяющих типы в этих группах, эти группы различны, фактически, по структуре интертипных отношений, они одинаковы.

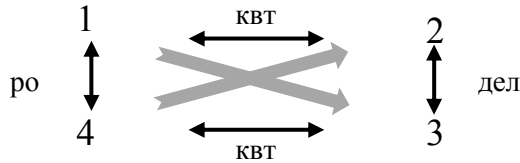


Рис. 5.

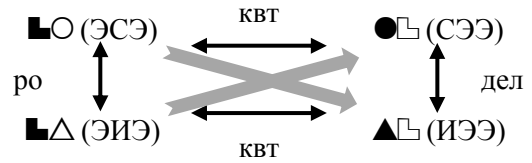


Рис. 5'.

Еще менее устойчивы группы с отношениями *квазитождества*, активации и суперэго (рис.6), соответствующие группе № 6 в списке групп Г.Р. Рейнина [9]. Эти группы не были ранее детально исследованы.

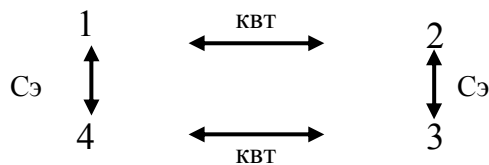


Рис. 6.

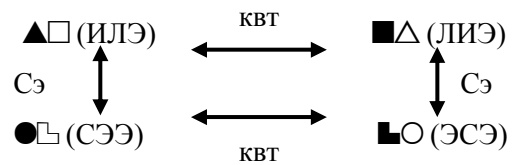


Рис. 6'.

Кроме них на гранях 4-мерного куба расположены квазиустойчивые группы с отношениями *квазитождества*, полного дополнения и конфликта (рис.7) — так называемые квази-квадры, они же — № 2 в списке групп Г.Р. Рейнина [9].

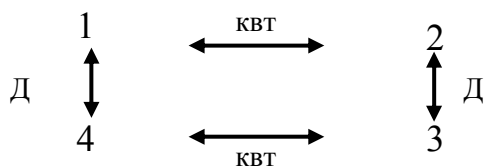


Рис. 7.

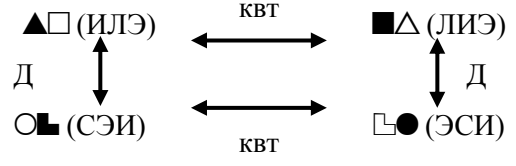


Рис. 7'.

В двух последних группах признак *экстраверсия–интроверсия* уже не сохраняется.

4. Структура коллективов, общие закономерности ее построения

Руководство коллектива, как правило, составляют:

- руководитель или директор (организационные функции);
- заместитель руководителя (зам.директора) (хозяйственно-организационные функции, внешние связи, реклама и т.п.);
- руководитель производственной группы (или несколько руководителей);
- главный бухгалтер;
- экономист (для больших коллективов).

Руководитель и его заместитель определяют интеллектуально-стратегический и хозяйственно-организационный уровни коллектива. При этом в силу того, что коллектив является хозяйственной самоокупающейся организацией, в нем доминирует обычно хозяйственно-организационный уровень, который, как правило, обеспечивает руководитель. С точки зрения соционики это означает, что руководитель коллектива должен быть (и это подтверждается наблюдениями за реальными коллективами) *сенсорного* типа. При этом *экстравертная сенсорика* ● доминирует над *интровертной* (○), а та, в свою очередь, над *интуицией*; *логика* доминирует над *этикой*. Исключением из этого правила могут быть научные коллективы, выполняющие оригинальные теоретические разработки. Тогда хозяйственный уровень представляет

зам руководителя коллектива. В то же время руководителем такого коллектива может быть *логико-сенсорный* тип, совмещающий в своей деятельности оба уровня. В этом случае распределение функций будет несколько другим.

Следует отметить, что если для малых коллективов зависимость эффективности работы от ТИМов руководителей велика, то для больших она сглаживается и особую роль начинает играть качество руководства.

Коллективы по роду деятельности можно разделить на четыре основных класса:

- 1). Научные:
 - а) собственно научные — выполняют оригинальные разработки для заказчика;
 - б) наукоемкие — внедряют или используют наукоемкие известные методы или разработки;
- 2). Менеджерские или посреднические — организуют взаимодействие между отдельными организациями, гражданами и т.д.;
- 3). Производственные (промышленность, сфера услуг);
- 4). Психологические, гуманитарные (предоставляющие психологические и образовательные услуги, обучающие чему-либо, — от рукоделия и языков до бухгалтерии и программирования; брачные, художественные и т.п.).

5. Организация научных коллективов

Вид деятельности: разработка, выполнение и предоставление заказчику оригинальной научной продукции в виде отчетов, печатных работ, компьютерных программ и т.д.

Рассмотрим соционическую структуру возможных коллективов.

а). Структура по квадратному принципу (квадра α)

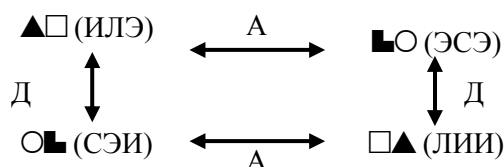


Рис. 8.

Вариант 1.

- 1 — руководитель — интуитивно-логический экстраверт или логико-интуитивный интроверт (ИЛЭ, ЛИИ);
- 2 — зам.руководителя — ЛИИ, ИЛЭ;
- 3 — производственная сфера (вспомогательная) — ЛИИ, ИЛЭ, СЭИ;
- 4 — главный бухгалтер — сенсорно-этический интроверт (СЭИ) или этико-сенсорный экстраверт (ЭСЭ).

Вариант 2.

- руководитель — СЭИ (сенсорный подтип);
- зам.руководителя — ИЛЭ;
- производственная сфера — ИЛЭ, ЛИИ, СЭИ;
- гл.бухгалтер, экономист — СЭИ, ЭСЭ.

Вариант 3.

- руководитель — ЛИИ, ИЛЭ;
- зам.руководителя — СЭИ, ЭСЭ;
- производственная сфера — ИЛЭ, ЛИИ, СЭИ, ЭСЭ;
- гл.бухгалтер, экономист — СЭИ, ЭСЭ.

Для обоснования предложенных вариантов рассмотрим особенности ТИМов квадраты α:

○■ (СЭИ), сенсорно-этический интроверт — как *сенсорный* доминирует в группе, занимается организацией и созданием условий для деятельности научных работников — членов коллектива. Выдерживает структуру, т.к. играет роль миротворца, улаживает разногласия. Учитывает реальность и берется за выполнимые работы. Может быть руководителем и организатором коллектива, а этический подтип — и заместителем у ИЛЭ. В любом случае, именно от него зависит хозяйственная жизнеспособность коллектива. Поэтому люди такого ТИМа могут быть и экономистами, и бухгалтерами, поддерживая работы коллектива гибкой финансовой политикой.

▲□ (ИЛЭ), интуитивно-логический экстраверт — может руководить научной стороной проблемы или сам решать определенные задачи. Хозяйственно-денежная деятельность, равно как и различные переговоры, не для него — это он оставляет СЭИ или ЭСЭ, предпочитая в этих вопросах быть на вторых ролях,

□▲ (ЛИИ), логико-интуитивный интроверт — теоретик, тип настойчивый и целеустремленный, но иногда не гибкий. В силу этого не всегда учитывает реальность и из-за склонности доводить дело до конца может заниматься тем, в чем надобность уже отпала. Тяготеет к практической стороне дела, поэтому может руководить при условии, что хозяйственными, финансовыми вопросами (а также взаимодействием с членами коллектива) будут заниматься ЭСЭ или СЭИ.

■○ (ЭСЭ), этико-сенсорный экстраверт — может заниматься внешними связями, рекламой, арендой, договариваться о сроках, денежной стороне дела, т.е. организовывать взаимодействие коллектива с другими организациями и лицами. Может быть заместителем руководителя. В силу рациональности может работать бухгалтером или экономистом.

б) Коллективы, построенные на основе групп, описанных в [7]

1). Экстравертная 4-группа БК-1

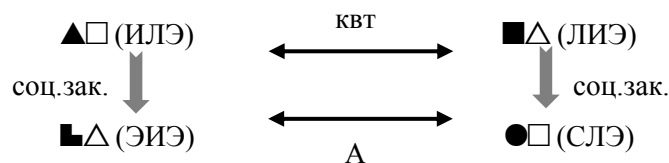


Рис. 9.

Вид деятельности: прикладные теоретические разработки, посреднические, менеджерские услуги.

Структура:

- руководитель — ЛСЭ;
- зам.руководителя — ИЭЭ;
- производственная сфера — ИЛЭ, ЛИЭ;
- гл.бухгалтер — ЛСЭ;
- экономист — ЛСЭ, ЛИЭ.

В этой группе ЛСЭ руководит и организует работу, ставит задачу. Логико-сенсорный экстраверт как руководитель может выбрать *тождиков* на должности гл.бухгалтера или экономиста. Именно он отвечает за структуру коллектива.

▲□ (ИЛЭ), интуитивно-этический экстраверт — занимается работой с людьми, внешними связями коллектива, рекламой, поддерживает этический, эмоциональный настрой коллектива, подбирает необходимых людей для выполнения перспективных, нужных работ.

▲□ (ИЛЭ), интуитивно-логический экстраверт — генератор идей, разрабатывает теоретическую сторону задачи, улавливает новые тенденции и перспективные направления, на которые следует обратить внимание. В случае менеджерского, посреднического коллектива руководит теоретическими разработками.

■△ (ЛИЭ), логико-интуитивный экстраверт — занимается практическим воплощением идей, доводит теоретические разработки до конечного продукта. В случае менеджерского, по-

среднического коллектива организует взаимодействие между различными организациями или группами для получения конкретного результата.

2). Экстравертная 4-группа БК-2

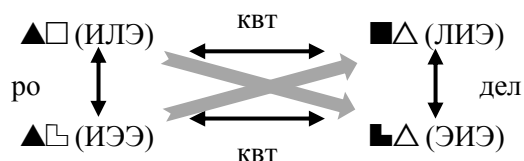


Рис. 10.

Вид деятельности: научно-гуманитарная сфера, либо теоретические разработки в культурологической, художественной, театральной области, посреднические услуги в этих направлениях, психологическая сфера.

Структура:

- руководитель — ЭСЭ;
- зам.руководителя — ИЛЭ;
- производственная сфера (творческая) — ИЭЭ, ЭИЭ, ИЛЭ, ЭСЭ;
- гл.бухгалтер — ЭСЭ;
- экономист — ЭСЭ, ЭИЭ.

Внимание ЭИЭ и ИЭЭ в такой группе обращено на сферу духовной жизни человека, его скрытые способности, на искусство, театр, литературу, психологию — т.е. на деятельность в области культуры в широком смысле этого слова.

3) Экстравертная 6-группа БК-3

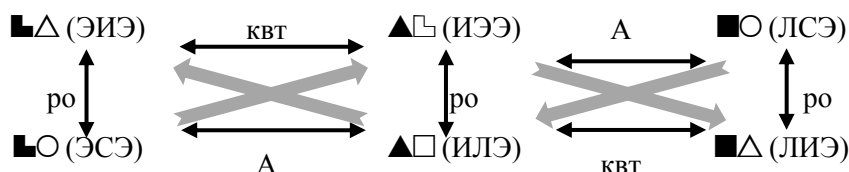


Рис. 11.

Вид деятельности — аналогично группам БК-1 и БК-2. Структура:

- руководитель — ЛСЭ;
- зам. руководителя — ИЭЭ, ИЛЭ, ЛИЭ;
- производственная сфера — ИЛЭ, ЛИЭ, ИЭЭ, ЭИЭ;
- гл. бухгалтер — ЭСЭ, ЛСЭ;
- экономист — ЭСЭ, ЛСЭ, ЭИЭ.

Необходимо отметить, что центральным звеном этой 6-группе является пара ИЭЭ — ИЛЭ. Выпадение этой пары превращает 6-группу в 4-группу с отношениями *суперэго*, *деловыми* и *родственными* (см. рис. 12), которая нестабильна и создает напряженный, неприятный психологический климат. Эта группа в списке Г.Р. Рейнина [9] значится под № 28 и известна также под названием *букет* [10], или группа *темперамента* [8].

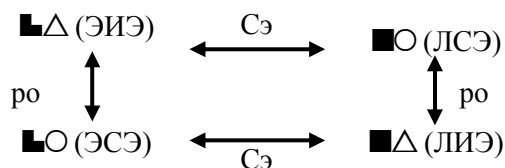


Рис. 12.

4). Интровертная 4-группа БК-4

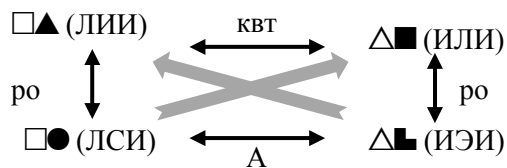


Рис. 13.

Вид деятельности: научные разработки на основе известных концепций. Внедрение, практическое применение теоретических положений (прикладные методики, программное обеспечение). Структура:

- руководитель — ЛСИ;
- зам.руководителя — ИЭИ;
- производственная сфера — ЛСИ, ЛИИ, ИЛИ;
- гл.бухгалтер — ЛИИ, ИЛИ, ЛСИ;
- экономист — ЛИИ, ИЛИ, ЛСИ.

□● (ЛСИ), логико-сенсорный интроверт — занимается, как правило, научно-прикладной работой, прирожденный руководитель и организатор) — мысль, внедрение, сила воли, организация). Тип, доминирующий в квадрате и в описываемых интровертных группах. Ориентирует коллектив на разработку и создание наукоемкой продукции, внедрение идей, уже зарекомендовавших себя. Направленность деятельности — прагматичная. Стремится к созданию централизованной иерархической организации, аппарата управления и т.д. Может заниматься прикладной психологией.

△■ (ИЭИ), интуитивно-этический интроверт — ищет точки приложения новых идей, выискивает самые перспективные, после чего стремится внедрить. Может быть заместителем с функциями организатора. На него же можно возложить внешние, посреднические связи с другими организациями и особенно — с людьми.

△■ (ИЛИ), интуитивно-логический интроверт — к новым идеям относится скептически, может работать над определенной научно-практической задачей, например, программирование, моделирование, расчеты.

□▲ (ЛИИ), логико-интуитивный интроверт — упорно работает над определенной, четко доставленной задачей, теоретической или практической. Может предложить собственный метод и работать над его реализацией. Как уже отмечалось, ЛИИ тяготеет к практическому воплощению научных результатов.

5). Интровертная 4-группа БК-5

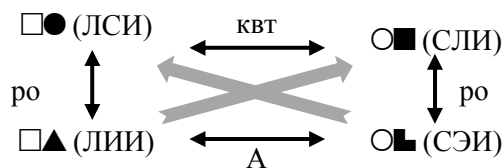


Рис. 14.

Вид деятельности: наукоемкие разработки, преимущественно в сфере, относящейся к человеку, например, прикладная психология; менеджерские, посреднические функции, такие, как организация художественных выставок, организация финансирования новых, перспективных научных разработок в самых разных направлениях в физике, биологии, социологии, психологии и т.д. — с последующей реализацией.

Структура:

- руководитель — ЛСИ;
- зам.руководителя — СЛИ;
- производственная сфера — ЛИИ, СЭИ, ЛСИ;
- гл.бухгалтер — СЭИ, СЛИ, ЛИИ;

— экономист — СЭИ, СЛИ, ЛИИ.

Сенсорно-логический интроверт (СЛИ) активно интересуется новыми перспективными направлениями или классическими, но экзотическими разработками, собирает о них информацию, стремится их использовать. Хороший хозяйственник, руководитель финансовых дел, особенно в условиях хозрасчета.

Целенаправленное руководство коллективом осуществляет ЛСИ, которому СЛИ уступает по волевым и организаторским качествам, являясь его заместителем и осуществляя текущее хозяйственное руководство, внешние связи с другими организациями. СЛИ сторонник скрупулёзного выполнения законов и инструкций.

О■(СЭИ), сенсорно-этический интроверт — в качестве бухгалтера или экономиста может играть роль второго заместителя при ЛСИ, т.е. «прикрывать тылы». Дело в том, что ЛСИ в силу интровертности иногда предпринимает действия, не согласующиеся с реальностью. Иногда это влечет финансовый риск и вызывает критику со стороны СЛИ, который приводит дела в порядок. Но это сопровождается, как показывают наблюдения, трениями по денежным вопросам между СЛИ и ЛСИ как руководителем. При появлении СЭИ обстановка нормализуется, т.к. СЭИ корректирует ЛСИ по линии социального заказа и исправляет его промахи.

6). Интровертная 6-группа БК-6

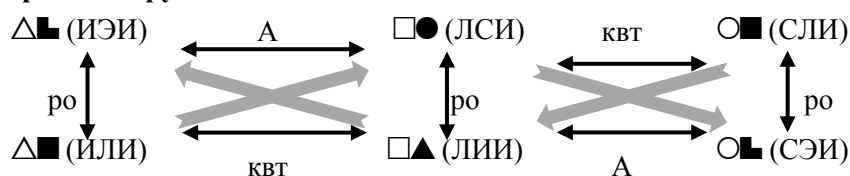


Рис. 15.

Включает в себя группы БК-4 и БК-5. Вид деятельности — аналогичный этим группам.

7). Интровертная 6-группа БК-7

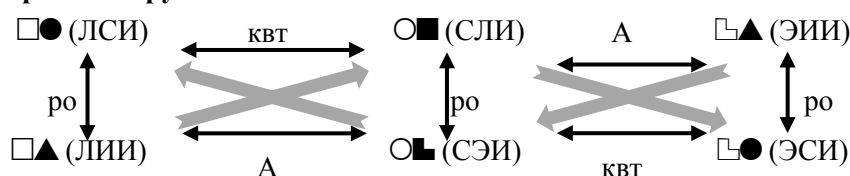


Рис. 16.

Вид деятельности: аналогичный БК-4–БК-6. Кроме того, психологические услуги, обучение разным видам спорта, особенно — восточным гимнасткам (ушу, каратэ, йога др.).

Структура коллектива — аналогична БК-4–БК-6. ЭИИ и ЭСИ как *рациональные* типы могут работать (по наблюдениям) главным бухгалтером или экономистом.

При устранении центрального звена СЛИ — СЭИ устанавливается жесткая атмосфера (в оставшейся группе отношения *суперэго, деловые, родственные*).

8). Интровертная 6-группа БК-8

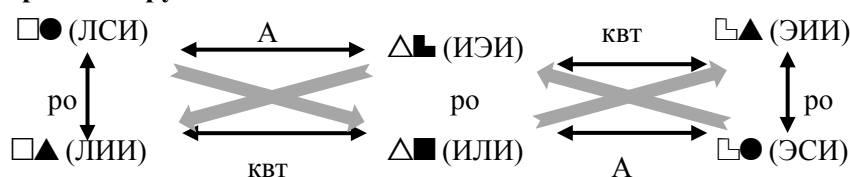


Рис. 17.

Виды деятельности: практическое внедрение теоретических разработок, программиро-

вание, психология.

Структура:

- руководитель — ЛСИ;
- зам.руководителя — ИЭИ или ИЛИ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл.бухгалтер — ЭСИ, ЭИИ;
- экономист — ЭСИ, ЭИИ.

9). Интровертная 8-группа БК-9

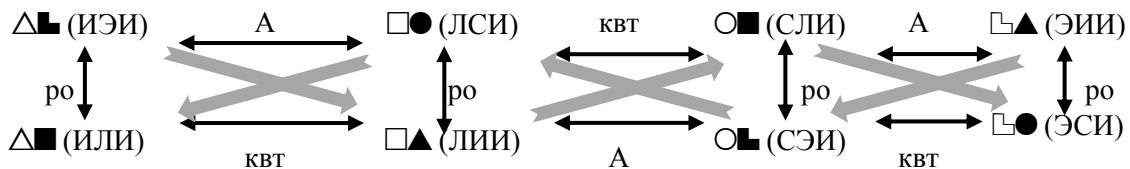


Рис. 18.

Это максимальная интровертная группа (совпадает с собранными вместе двумя интровертными *кольцами заказа*). В этой группе в рабочих (производственных) условиях доминируют ЛСИ и СЛИ. Виды деятельности включают все вышеперечисленные для БК-4–БК-8.

6. Организация производственных коллективов

а). На основе квадры β

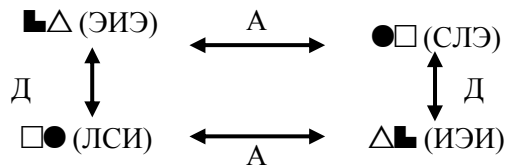


Рис. 19.

При доминировании диады ЭИЭ–ЛСИ коллектив успешно занимается практическим внедрением научных разработок, посреднической деятельностью; имеет склонность превращаться в большую организацию (экстенсивный путь развития).

Структура:

- руководитель — ЛСИ;
- зам. руководителя — СЛЭ;
- производственная сфера — ЭИЭ; СЛЭ, ИЭИ, ЛСИ;
- гл.бухгалтер — СЛЭ, ЛСИ;
- экономист — ЭИЭ, ЛСИ.

В том случае, когда коллектив имеет производственный характер, доминирует СЛЭ — руководитель, его заместитель — ЛСИ.

●□ (СЛЭ), сенсорно-логический экстраверт — волевой организатор и хороший руководитель и, если сфера деятельности коллектива — внедрение научных разработок, занимается материальной стороной предприятия: товары, оборудование, средства, работники. Умеет расставить и использовать людей в зависимости от их необходимости при достижении цели. Организатор производственных коллективов, либо производственной базы коллектива, или заместитель руководителя ЛСИ, также осуществляющий руководство (логический подтип).

■△ (ЭИЭ), этико-интуитивный экстраверт — хороший организатор, умеет работать с людьми, может осуществлять посредническую деятельность, контакты с другими организациями, рекламу. Как теоретик квадры стремится внедрить новые идеи и разработки. Может играть роль второго заместителя ЛСИ. В силу рациональности может работать экономистом.

Отметим, что в квадре β в условиях коллектива *зеркальные* отношения могут приобрести жесткий характер. Этого не происходит, если сферы деятельности диад четко разделены: ЭИЭ–ЛСИ занимают наукоёмкой стороной работы, а СЛЭ–ИЭИ — материально-техническими аспектами. Области деятельности руководимых диадами подразделений не должны перекрываться.

(окончание следует)

Л и т е р а т у р а :

1. *Аугустинавичюте А.* О дуальной природе человека. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — №№ 1–3.
2. *Аугустинавичюте А.* Социон. — М.: Чёрная белка, 2008. — 192 с.
3. *Аугустинавичюте А.* Теория признаков Рейнина. // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №№ 1–6.
4. *Букалов А.В.* 16-компонентная модель ТИМа и социона. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — № 4. — С. 16–19.
5. *Букалов А.В.* Потенциал личности и загадки человеческих отношений. — М.: Черная белка, 2009. — 592 с.
6. *Букалов А.В.* Применение соционики при формировании коллективов кооперативов и рабочих групп. / По заказу Сибирской Торговой Ярмарки.— К., 1989. — 40 с.
7. *Букалов А.В., Карпенко О.Б.* О первичных каналах восприятия информации, или почему конфликтеры вступают в брак. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — № 2. — С. 61–63.
8. *Гуленко В.В.* Гарантии продуктивного обучения. Темпераментные и стимульные группы. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — № 6. — С. 12–18.
9. *Рейнин Г.Р.* Типология малых групп. // Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — № 3. — С. 21–24.
10. *Шехтер Ф.Я.* Группа «Букет». Анализ и свойства. // Соционика, ментология и психология личности. — 1999. — № 6. — С. 23–28.

Об авторах:

БУКАЛОВ Александр Валентинович — доктор философии в области психологии, доктор философии в области соционики, директор Международного института соционики, главный редактор журналов «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология», «Психология и соционика межличностных отношений», «Физика сознания и жизни, космология и астрофизика». Автор более 250 научных и научно-исследовательских работ и методик в области соционики, психологии и менеджмента.

КАРПЕНКО Ольга Богдановна, доктор философии в области соционики, зам. директора Международного института соционики, зам. гл. редактора журнала «Менеджмент и кадры...». Эксперт-консультант, преподаватель соционики. Провела более 110 экспертно-консультационных работ на предприятиях и организациях России и Украины. Автор ряда научно-практических работ по соционике, психологии управления и менеджменту.