

Букалов А.В., Карпенко О.Б.

ПРИМЕНЕНИЕ СОЦИОНИКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ РАБОЧИХ КОЛЛЕКТИВОВ И ФИРМ

(Окончание. Начало в № 11/2013)

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

1). Экстравертная группа БК-10

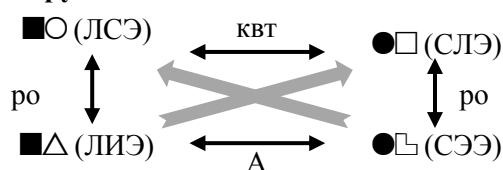


Рис. 20.

Вид деятельности: хозяйственная сфера, опытно-конструкторские разработки, проектирование; в крупных производственных коллективах или объединениях нескольких коллективов выполняют функции руководящего ядра.

Структура:

- руководитель — СЛЭ;
- зам.руководителя — СЭЭ;
- производственная сфера — ЛСЭ, ЛИЭ, СЛЭ, СЭЭ;
- гл.бухгалтер — ЛСЭ, СЭЭ;
- экономист — ЛСЭ, ЛИЭ, СЭЭ.

●□ (СЭЭ), сенсорно-этический экстраверт — волевой организатор и руководитель. В данной группе уступает СЛЭ (т.к. вторая функция — *этика отношений* □), становясь его заместителем. Если СЛЭ умеет расставить людей по местам, то СЭЭ любит и умеет непосредственно руководить людьми и заниматься материальной сферой, оперируя товарами, финансами и пр. Поэтому хороший главный бухгалтер или экономист. Проявляет гибкость при деловых конфликтах, хороший посредник.

■△ (ЛИЭ), логико-интуитивный экстраверт — хороший менеджер, посредник, умеет делать рекламу, внедряет научные разработки, доводя их до практического применения. Теоретик практических проблем, указывает, что за чем надо делать. Как рациональный тип может работать экономистом.

■○ (ЛСЭ), логико-сенсорный экстраверт — последовательно занимается практически задачами, связанными с материальным производством. Хорошо работает в области финансов, любитель порядка, законности и инструкций, поэтому хороший бухгалтер и экономист.

2). Экстравертная 4-группа БК-11

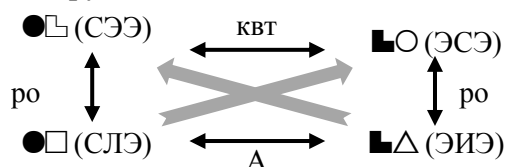


Рис. 21.

Вид деятельности: посредническая, производственная, театрально-художественная.

Структура:

- руководитель — СЛЭ;
- зам.руководителя — СЭЭ;
- производственная сфера — ЭСЭ, ЭИЭ, СЭЭ;
- гл.бухгалтер:- ЭСЭ, СЭЭ;
- экономист — ЭСЭ, СЭЭ, ЭИЭ.

3). Экстравертная 6-группа БК-12

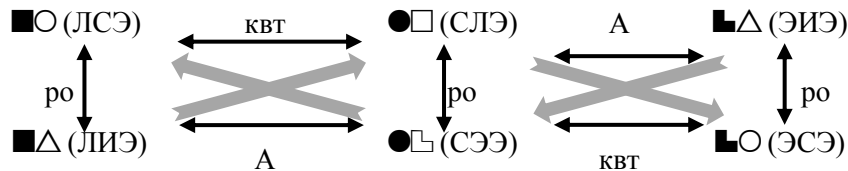


Рис. 22.

Вид деятельности: аналогичный группам БК-10 и БК-11.

Руководящая пара СЛЭ–СЭЭ с родственными отношениями является центральной и стабилизирует всю группу. При ее удалении 6-группа превращается в неустойчивую 4-группу.

Структура:

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

4). Экстравертная 6-группа БК-13.

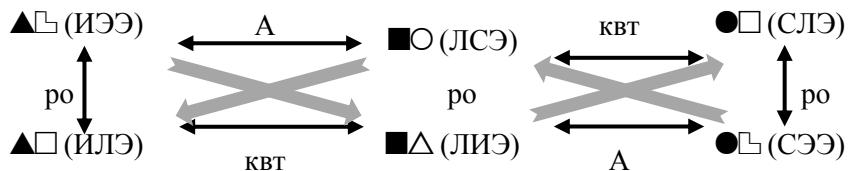


Рис. 23.

Вид деятельности: практическое внедрение научных разработок, проектирование, опытно-конструкторские работы, посредническая деятельность.

Структура:

- руководитель — СЛЭ;
- зам. руководителя — СЭЭ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл. бухгалтер — ЛСЭ, СЭЭ;
- экономист — ЛСЭ, СЭЭ, ЛИЭ.

В подобном коллективе производственные роли распределены следующим образом: ИЛЭ и ИЭЭ находят и дорабатывают или разрабатывают новые перспективные научные теоретические разработки, ЛИЭ и ЛСЭ доводят их до практического применения, СЛЭ и СЭЭ занимаются организацией внедрения, воплощения этих разработок, при этом они могут не только использовать известные результаты, но поручить сотрудникам других ТИМов их доработку и усовершенствование. Например, ИЭЭ может заниматься эстетическим оформлением продукции (дизайном), рекламой или привлечением специалистов, необходимых для выполнения тех или иных работ.

5). Экстравертная 6-группа БК-14

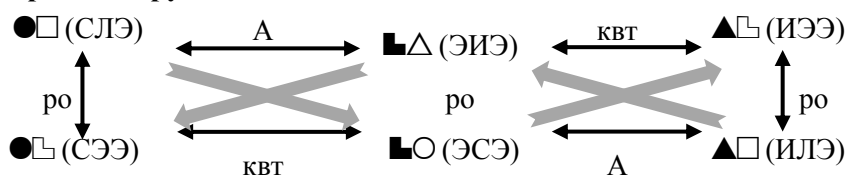


Рис. 24.

Вид деятельности: посредническая, выпуск продукции массового потребления (продовольственный, по пошиву одежды и т.д.).

Структура:

- руководитель — СЛЭ;
- зам. руководителя — СЭЭ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл. бухгалтер — ЭСЭ, СЭЭ;
- экономист — ЭСЭ, СЭЭ.

Пара ЭИЭ–ЭСЭ стабилизирует группу.

6). Экстравертная 8-группа БК-15.

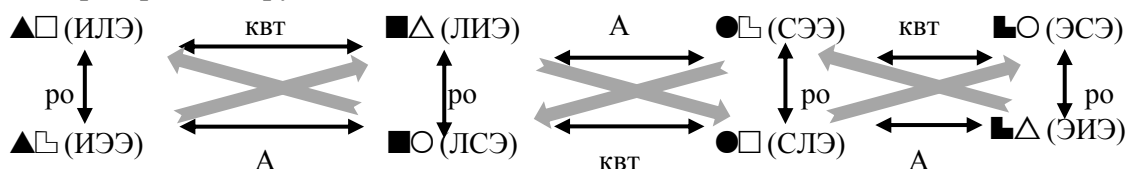


Рис. 25.

Эта группа включает в себя все вышеперечисленные экстравертные группы.

Следует отметить, что *экстравертные* коллективы, особенно те, во главе которых стоят СЛЭ и СЭЭ, имеют тенденцию к расширению рынка, усложнению деятельности, увеличению производства и сбыта и даже просто к численному росту. Поэтому при принятии коллегиальных решений для коллективов, стремящихся к дальнейшему расширению рынка сбыта и сферы деятельности, в руководстве (в совете учредителей или другом коллегиальном органе) должны преобладать типы перечисленных *экстравертных* групп.

В большом коллективе каждый ТИМ может иметь какую-то группу в качестве основной, а в другие группы входить на менее значимых ролях. Важно, однако, чтобы эти группы не конкурировали между собой. В некоторых случаях эта проблема может быть решена так, что представители других ТИМов не становятся постоянными членами коллектива, а работают по трудовым соглашениям.

Отметим также, что если СЛЭ — женщина, а СЭЭ — мужчина, их роли могут меняться.

в). Коллектив на основе квадраты

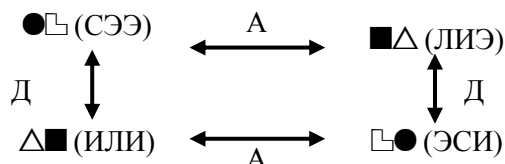


Рис. 26.

Вид деятельности: производственная, психология, изготовление наукоемких изделий (дефицитные материалы, вещества, например, химические), обучение спортивным гимнасткам.

Структура:

- руководитель — СЭЭ;

- зам.руководителя — ЛИЭ, ЭСИ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл.бухгалтер — ЭСИ, СЭЭ;
- экономист — ЭСИ, СЭЭ, ИЛИ.

●◻ (СЭЭ), сенсорно-этический экстраверт — как руководитель коллектива — это волевой организатор (стратег-дипломат). Внедряет и предлагает заказчику хорошо проверенные разработки.

■△ (ЛИЭ), логико-интуитивный экстраверт — организует работу, заключает договора и соглашения, занимается рекламой. В качестве зам.руководителя он более предпочтителен, т.к. ЭСИ весьма осторожен и ему трудно начать новое дело или договориться с представителями других организаций (в силу негативизма и интровертности). ЭСИ хороший бухгалтер или экономист, в сфере финансов его осторожность вполне уместна.

г). Коллектив на основе квадраты δ

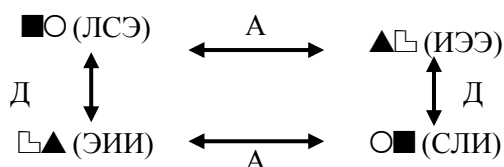


Рис. 27.

Вид деятельности: производство и изготовление самых разнообразных изделий — от кулинарии до игрушек, сувениров, художественных изделий и проч., сфера услуг.

Структура:

Вариант 1.

- руководитель — ЛСЭ;
- зам.руководителя — ЭИИ, ИЭЭ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл.бухгалтер — ЭИИ, ЛСЭ;
- экономист — ЭИИ, ЛСЭ, СЛИ.

Вариант 2.

- руководитель — ЛСЭ;
- зам.руководителя — СЛИ; 3, 4, 5 — аналогично.

Вариант 3.

- руководитель — СЛИ;
- зам.руководителя — ЛСЭ; 3, 4, 5 — аналогично.

Вариант 4.

- руководитель — СЛИ;
- зам.руководителя — ИЭЭ, ЭИИ; 3, 4, 5 — аналогично.

■○ (ЛСЭ), логико-сенсорный экстраверт — хороший руководитель и организатор, занимается практической деятельностью, может быть руководителем коллектива, особенно большого. В малом коллективе может быть заместителем СЛИ как руководителя.

○■ (СЛИ), сенсорно-логический интроверт — хорошо руководит небольшим коллективом и в таком коллективе он сильнее, чем ЛСЭ. Руководить многочисленным коллективом ему трудно. В заместители обычно выбирает ИЭЭ или ЭИИ.

Иногда коллектив, возглавляемый СЛИ–ИЭЭ (ЭИИ), выбирает в качестве основной сферы своей деятельности психологическую практику (психотерапевтическая помощь, службы знакомств и т.д.).

▲◻ (ИЭЭ), интуитивно-этический экстраверт — может работать заместителем ЛСЭ или СЛИ. Сфера интересов и деятельности: люди, их потребности и способности, обучение, психология, искусство.

◻▲ (ЭИИ), этико-интуитивный интроверт — может руководить малой группой, быть заместителем ЛСЭ или СЛИ. Сфера работы — психология, искусство, работа с людьми. Хороший бухгалтер и экономист. Иногда может заниматься ремесленным трудом.

7. Коллективы гуманитарно-психологической направленности

Помимо группы БК-2, описанной ранее, рассмотрим остальные.

1). Интровертная 4-группа БК-16

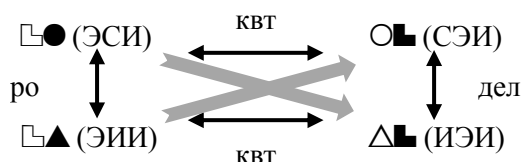


Рис. 28.

Вид деятельности: психологическая сфера, искусство, обучение восточным видам борьбы и гимнастики, иногда — изготовление сувениров, одежды.

Структура:

- руководитель — СЛИ;
- зам.руководителя — ЭИИ, ЭСИ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл.бухгалтер — ЭСИ, ЭИИ;
- экономист — ЭСИ, ЭИИ.

2). Интровертная 4-группа БК-17

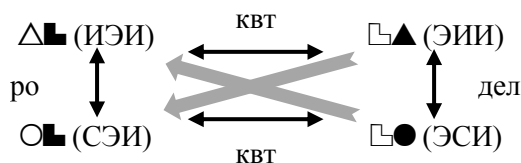


Рис. 29.

Вид деятельности: театрально-художественная сфера, искусство, дизайн, психологическое и семейное консультирование.

Структура:

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

3). Интровертная 6-группа БК-18

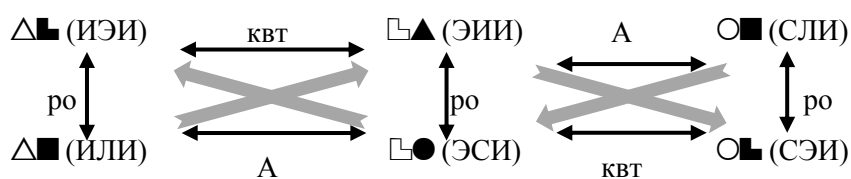


Рис.30.

Вид деятельности: аналогичный группам БК-16 и БК-17.

Структура:

- руководитель — СЛИ;
- зам.руководителя — ЭСИ, ЭИИ;
- производственная сфера — все ТИМы;
- гл.бухгалтер — ЭСИ, ЭИИ;
- экономист — ЭСИ, ЭИИ.

8. Другие устойчивые группы для создания коллективов

Группы из 4-х ТИМов (БК-19–БК-42), описанные в разделе 3, различны по степени устойчивости.

Деловые отношения в непосредственном взаимодействии людей несколько хуже *родственных*. И это понятно: различие идет по программной, а не реализационной функции. Значительно напряженнее и *деловых* и *родственных* отношений отношения *суперэго*, т.к. все функции партнеров различны и в непосредственном контакте происходит постоянное взаимное воздействие с блока Эго на блок СуперЭго партнера. Таким образом, при переходе от групп с набором интERTипных отношений (ИО) {квт, А, соц.заказ, ро} к группам с ИО {квт, соц.заказ, дел, ро} и далее к группам с ИО {квт, А, Сэ} группы становятся все менее устойчивыми, а, следовательно, и менее работоспособными. Хотя члены этих групп объединяются некоторой общей целью, но разногласия внутри группы могут быть довольно велики.

Группы БК-49–БК-50 еще достаточно устойчивы, однако взаимопонимание затруднено ввиду замены *родственных* отношений на *деловые*. Так как эти группы являются подгруппами 6- и 8-групп, описанных ранее, структуры коллективов, построенных на их основе, аналогичны. Впрочем, для большей устойчивости коллектива целесообразно (а со временем так и происходит) дополнить его до 6- или 8-группы.

Из групп БК-51–БК-54, а также групп с отношениями *дуальности*, *квазитожества* и *конфликта* или с отношениями, *дуальности*, *полной противоположности* и *суперэго* желательно создавать только временные творческие коллективы.

Класс *интуитивных* ТИМов:

▲□ (ИЛЭ), □▲ (ЛИИ), ■△ (ЭИЭ), △■ (ИЭИ), △■ (ИЛИ), ■△ (ЛИЭ), ▽▲ (ЭИИ), ▲▽ (ИЭЭ)

Класс *сенсорных* ТИМов:

○■ (СЭИ), ■○ (ЭСЭ), □● (ЛСИ), ●□ (СЛЭ), ●▽ (СЭЭ), ▽● (ЭСИ), ■○ (ЛСЭ), ○■ (СЛИ)

Класс *логических* ТИМов:

▲□ (ИЛЭ), □▲ (ЛИИ), □● (ЛСИ), ●□ (СЛЭ), △■ (ИЛИ), ■△ (ЛИЭ), ■○ (ЛСЭ), ○■ (СЛИ)

Класс *этических* ТИМов:

○■ (СЭИ), ■○ (ЭСЭ), ■△ (ЭИЭ), △■ (ИЭИ), ●▽ (СЭЭ), ▽● (ЭСИ), ▽▲ (ЭИИ), ▲▽ (ИЭЭ)

Рис.31.

Из всех этих групп особый интерес представляет БК-19–БК-26 с одними *деловыми* отношениями вместо *родственных* (рис. 5). Такие *экстравертные* и *интровертные* группы могут попарно объединяться в *интуитивный*, *сенсорный*, *логический* и *этический* классы (рис.31). В одном классе находятся все *интуитивные* или все *сенсорные* и т.д. по программной и реализационной функциям. Две группы составляют класс (группы *экстравертная* и *интровертная*) объединяясь отношениями *полной противоположности*, *зеркальными*, *миражными* и *ревизии*.

Класс *интуитивных* содержит два клуба: *теоретический* (интуиция + логика) и *гуманитарный* (интуиция + этика).

Класс *сенсорных* содержит два клуба: *технократов* (логика + сенсорика) и *социалов* (этика + сенсорика).

Класс *логических* содержит клубы *технократов* и *теоретиков*.

Класс *этических* содержит клубы *гуманитариев* и *социалов*.

И классы, и клубы являются неустойчивыми коллективами, однако могут работать при наличии объединяющей цели в регламентированных, устойчивых социальных структурах типа государственных.

9. Заключение

Ввиду того, что описанные группы являются устойчивыми, все они могут называться квазиквадрами. При этом в каждой квазиквадре представлены 6 основных функций информационного метаболизма из 8, а функций реализации — 4, все *интровертные* или *экстравертные*. Программных функций только две, что обеспечивает относительное единство взглядов. При этом в группе, решающей задачу, всегда представлены роли «генератора идей», или «мыслителя», и критиков, практиков, исполнителей, что обеспечивает реализацию информационной, аффективной и регулятивной функций общения в группе.

Как уже отмечалось, руководитель и его заместитель определяются, как правило, *сенсорными* и *логическими* качествами, при этом фактически возникает руководящая *активационная* или *квазитожественная* пара (в квадрах возможны *зеркальные*, *дуальные* и *активационные* руководящие пары). Собственно лидеры ориентируют коллектив на тот или иной вид деятельности, подбирая себе сотрудников. Примечательно, что при такой организации формальная и неформальная структуры коллектива совпадают.

Отметим также, что подобная группа — квазиквадра — имеет некий «супертип», программная функция которого двойная и состоит из ведущего компонента — программной функции лидера и вспомогательного — программной функции его *активатора*, *квазитождика* или *социального заказчика*. Роль реализационной функции выполняет блок из функций реализации ТИМов группы.

Руководящее ядро — квадра или квазиквадра — должны определять направление деятельности коллектива, не допуская раскола, но с учетом неизбежного небольшого различия ввиду разных реализационных функций.

Если члены руководящего ядра (в большом коллективе) будут формировать свои рабочие группы, то эти группы не должны интенсивно взаимодействовать между собой ввиду неизбежности возникновения конфликтных отношений.

Если для решения конкретной задачи создается коллектив специалистов, по типному составу не являющийся устойчивым, то его следует организовывать как **временный** коллектив, и людей, необходимых для проведения работ, но несовместимых по ТИМу с руководящим ядром, следует привлекать на временной основе.

Добавление в устойчивую группу людей, тип которых совпадает с типом одного из участников (*тождиков*), улучшает, как правило, ее стабильность. Наличие в группе 3-х или 5-ти ТИМов вместо 4-х или 6-ти делает ее асимметричной и неустойчивой. Поэтому такие группы необходимо дополнять до 4-, 6- или 8-групп. Такое дополнение желательно и для групп, описанных в разделе 8.

Отметим также, что обнаружение и описание устойчивых соционических групп, не являющихся квадрами, проливает свет на причину того, что общество не структурировано по квадровому принципу. Оказывается, что число устойчивых групп достаточно велико, чтобы образовывать наблюдаемую структуру общества в существующих социально-экономических условиях. Более того, квадра может решать далеко не все проблемы. Отсюда следует также, что дифференциация по квадрам — далеко не единственный метод решения задач создания оптимальных устойчивых коллективов.

Следует помнить, что ряд групп (и коллективов на их основе) может работать эффективно при решении краткосрочных задач, но они не устойчивы в долгосрочной перспективе. Впрочем, иногда задача долгосрочной стабильности даже не ставится. Поэтому возникает необходимость решения оптимизационной задачи, нахождения баланса между эффективностью работы и стабильностью коллектива.

В Международном институте соционики разработан комплекс программ, позволяющих численно оценить эффективность конкретной группы и коллектива. Эти программы использованы в консультационной работе со 114 коллективами различных организационных форм и сфер деятельности России, Украины и Германии. Выводы, получаемые на их основе, проверены многолетней практикой, а сами программы постоянно совершенствуются.

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.