

СОЦИОНИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 159.923.2+658

Каменева С. К.

ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА
ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ТИПА ИЭИ

В статье приведены результаты интервьюирования представителей типа интуитивно-этический интроверт (ИЭИ, «Есенин», Δ ■), успешных в деловой сфере, и через призму соционики рассмотрены их методы достижения успеха.

Ключевые слова: ИЭИ, бизнес, аспекты информации.

Эта тема вызвала мой интерес, так как в жизни я стала сталкиваться с представителями типа интуитивно-этический интроверт (ИЭИ, Δ ■), достаточно успешными в профессиональной сфере. С некоторыми из них у меня установились доверительные дружеские отношения.

Как известно, точка наименьшего сопротивления (ТНС) ИЭИ — это «деловая логика» (■₄). И считается, что вопросы выгоды, эффективности и целесообразности тяжелы для восприятия представителям данного типа. В «салонной» соционике нередко можно услышать высказывания типа «Есенины и работа — это две несовместимые вещи» или «Есенины только и умеют, что анекдоты рассказывать». А что же на практике? Как ведут себя представители типа ИЭИ, успешные в деловой сфере? Каковы их методы достижения успеха?

Интервьюирование

Для исследования мною был составлен список из 10-ти вопросов (приведён ниже), касающихся деловой сферы, и на его основе было проведено интервьюирование представителей типа ИЭИ.

Список вопросов к интервью:

1. С чего началась Ваша трудовая деятельность?
2. Почему Вы выбрали именно это направление?
3. Какие были наиболее запомнившиеся в Вашей деятельности моменты?
4. Что Вы считаете основным успехом своей деятельности?
5. Как Вы его достигли?
6. Каковы Ваши сильные и слабые стороны в бизнесе?
7. Что Вам мешает, а что помогает?
8. Как складываются Ваши отношения с коллегами по работе?
9. Как Вы относитесь к проявлению эмоций на работе?
10. Что, с Вашей точки зрения, важнее всего в бизнесе?

Здесь я считаю важным заметить, что опрошенные работают в самых разных сферах бизнеса. Это и те сферы, которые по профориентации подходят ИЭИ, например, сотрудник кадрового агентства или менеджер по продажам, и те, которые не рекомендованы для ИЭИ, так как ложатся на их слабые функции, например, финансовый директор издательского дома, директор компании, занимающейся управлением недвижимостью (аренда, инфраструктура), директор сервис-центра по ремонту техники. И всё же при анализе ответов были выявлены некоторые закономерности и особенности ведения бизнеса и продвижения по карьерной лестнице, характерные для данного типа ИМ, демонстрирующие, что успешность в деловой сфере определяется не только аспектом «деловая логика» (■).

Анализ результатов интервью

Прежде чем перейти к анализу результатов опроса, рассмотрим, каковы особенности аспекта «деловая логика» (■), находящегося на позиции ТНС в модели А.

Общие характеристики ТНС:

- осознанность: человек осознанно прибегает к её использованию [1];
- одномерность канала восприятия информации [2];
- данная функция находится на социальном уровне [3]
- учёт лишь личного опыта [4].

К чему приводят эти её особенности:

- одномерность канала восприятия — к полярности воспринимаемой информации по данному аспекту. Это следствие ещё можно назвать максимализмом — информация воспринимается по принципу «все или ничего»: любой промах воспринимается как катастрофа, а незначительный успех оценивается как сверхдостижение. ИЭИ может прийти к мнению, что у него в этой области либо всё хорошо, либо всё плохо. Любая критика или замечание воспринимаются болезненно недоверчиво.
- учет только личного опыта — к тому, что человек по-настоящему доверяет лишь тому, через что прошел или что выполнял сам.
- расположение данной функции в блоке Супер-Эго, на социальном уровне — к зависимости от оценок окружающих, касающихся его деятельности по данному аспекту, от мнения социума. Человек постоянно стремится как бы доказать, что он умеет это и делает «как надо» [5].
- осознанность (ментальное кольцо) — к тому, что человек осознанно работает по данному аспекту информации, а, следовательно, осознает свои слабости по данному аспекту.

В ходе интервью вышеприведенные положения были подтверждены соответствующими высказываниями. Вот наиболее яркие из них:

- *«Если говорить философски, то, конечно, бизнес-деятельность бессмысленна. Это всего лишь несложный цикл, когда нужно взять исходные продукты, провести с ними какие-то преобразования, а потом продать с надбавками».*

Видна полярность оценок бизнес-деятельности.

- *«Деньги зарабатывать очень трудно. Легких денег не бывает. Но мне везет, т. е. бывает удача. Не так, чтобы выиграть миллион... Но меня никто особо не кидает. Но были и горькие опыты. Т. е. я как комбайн, учусь только на своих ошибках, ошибки других не воспринимаю» или «Я всегда думаю, что всё будет хорошо, не воспринимаю негатив и только после того, что что-то произойдет, я начинаю воды делать».*

Заметен учёт личного опыта.

- *«Пришёл на собеседование, устроился. Опять что-то пошло не так. Тут уж тебе со стороны виднее. Кстати, мне тоже интересно, что ты думаешь о моей работе?».*

Человек не до конца уверен, успешен или не успешен он в деловой сфере, нуждается в оценке со стороны социума.

Некоторые соображения по поводу ТНС

На мой взгляд, ТНС не обязательно будет «болеть». И я считаю, что часто употребляемое название «болевая функция» не совсем верно передает её суть. Аспект, расположенный в данной функции, не является квадральной ценностью её носителя. И из-за этого часто индивид может демонстрировать простое равнодушие к информации по данному аспекту

или выполнять необходимый минимум, требуемый от него социумом. Правда, бывает и наоборот: может стремиться, чтобы общество признало его достижения, и из-за этого начать активно прорабатывать свою ТНС. В любом случае, оценка своей деятельности по данному аспекту вряд ли будет адекватной (и человек это осознает), несмотря на то, что деятельность по ней может быть весьма полезной для общества.

Возвращаясь к интервью, хочу сказать, что среди перечисленных особенностей, мешающих достижению успеха в делах, также прозвучали следующие: несобранность, невнимание к мелочам, несосредоточенность.

- *«Я был невнимателен, опаздывал на работу и многое не понимал».*
- *«Мои минусы — это несобранность. Один большой минус — несобранность. Я сам его понимаю прекрасно, как могу — борюсь. Она проявляется в невнимании к мелочам. А также в разгильдяйстве и несосредоточенности какой-то, что сильно ограничивает и мешает».*
- *«Слабая сторона — безответственность и разгильдяйство».*
- *«Конечно, все мы люди, и какие-то огрехи случаются. Например, бывают иногда завалы на столах, но и они не носят криминального характера».*

Но всё же основных успехов в карьере ИЭИ достигают благодаря своим сильным функциям [6]. Вот какие выводы были сделаны, исходя из материалов интервью.

Блок ИД (неосознанные сильные функции)

Седьмая функция: «Интуиция возможностей» (▲)

1. ИЭИ часто делают ставку на удачную возможность, случайность, удачный вариант, и они как бы сами собой (по их словам) приходят (поскольку данная функция неосознанная, то у ИЭИ и остается ощущение, что по ней все складывается как-то само собой):

- *«Почему я выбрал эту сферу? Так как-то случайно вышло».*
- *«Мы как-то с приятелем настраивали компьютерную сеть в небольшой компании и, разговаривая с заказчиками, совершенно случайно устроились к ним работать».*
- *«Удача в бизнесе играет огромную роль» (правда, «удача» может быть рассмотрена и как семантика «интуиции времени»).*
- *«Главное в бизнесе — это везение и личные качества руководителя».*

2. Во взаимодействии с коллективом ИЭИ чувствуют и учитывают человеческий потенциал и способности.

- *«Кому дан дар Божий — может более ярко обозначить свои способности, и это прекрасно».*
- *«К людям отношусь хорошо, стараюсь не выжимать из них последнее, даю им свободу и помогаю раскрывать способности каждого».*

3. Также чувствуют свои задатки и свой потенциал.

- *«Я адекватно оцениваю свои способности. То, что достигнуто до сих пор, — это адекватное отражение способностей и затраченных усилий».*
- *«То, что мне было совсем уж неинтересно, как-то само собой забывалось или «отваливалось», т. е. это брал кто-то другой».*

Восьмая функция: «Этика отношений» (☐)

1. ИЭИ часто выбирают сферу деятельности на основе личного отношения — по принципу «нравится / не нравится».

- *«По-моему, в любом деле важно, чтобы оно нравилось. Это даже важнее, чем финансовая мотивация, если про бизнес говорить. Мне если не нравится что-то, то я просто не могу этим заниматься. У меня сразу падает производительность, я начинаю лениться, заниматься второстепенными делами — в общем, получается так, что я делаю всё, чтобы не делать то, что не хочу».*

- *«Многие выполняют свою работу, потому что надо, а мне, видите ли, необходимо, чтобы работа приносила удовольствие. Мне нужно, чтобы хоть что-то мне там нравилось. Вопросы полезности, целесообразности, правильности и просто то, что это «надо», отодвигались на второй план, если мне это не нравилось».*
- *«Сейчас я работаю менеджером по подбору персонала. Стараюсь. Эта работа у меня получается. Мне она нравится».*

2. Отношения с коллегами, партнерами, как правило, дружеские и теплые, хорошо проявляется коллективизм (признак «аристократия»).

- *«У нас была очень хорошая команда, мы много работали и старались друг другу помогать. Вот за счёт этого и удавалось справляться и со сложными заданиями и маленьким коллективом решать делать то, что было под силу только крупным организациям или профессионалам с большим опытом работы».*
- *«Со временем я подружился там со многими сотрудниками из других отделов и департаментов, как мне казалось, я всем нравился».*
- *«У нас в компании есть общие принципы. Один из таких принципов — взаимовыручка».*
- *«Главное моё качество — я добрый. К людям отношусь с пониманием, захожу в их положение».*
- *«Самое главное — работать на людей и для людей».*

3. Много решают и достигают благодаря связям и дипломатии. У них как бы само собой, неосознанно, получается извлекать пользу из взаимоотношений с людьми. Умеют находить «нужных человечков».

- *«Сейчас у меня период: я особо не богатею, но обзавожусь связями, знакомствами, и это мне помогает».*
- *«В этом холдинге я встретил очень хорошего человека, который меня всему обучил».*
- *«Главное в бизнесе — вызвать к себе доверие».*
- *«Собственно, умение находить общий язык с людьми и какие-то, наверное, дипломатические качества помогали и на работе, и во время ведения переговоров».*

4. Во взаимодействии с подчинёнными используют личностный подход.

- *«Я точно могу сказать, что чисто управленческая деятельность мне неинтересна. Особенно если большой коллектив и нет возможности лично пообщаться с каждым подчинённым моих подчинённых».*
- *«Бывает, мои подчинённые приходят ко мне с жалобами друг на друга: например, одна сотрудница что-то не очень лестное сказала про внешность своей коллеги, а это приводит к тому, что вторая приходит жаловаться на профессиональные ошибки обидчицы».*

Блок ЭГО (осознанные сильные функции):

Вторая функция: «Этика эмоций» (■)

1. ИЭИ чувствуют ценность позитивных эмоций в деловом процессе и умеют их создавать.

- *«Не проявлять эмоции, как это часто делают другие, для меня невозможно. Серьёзная работа длительное время меня утомляет, снижает мою работоспособность. Работаю хорошо, когда хорошее настроение».*
- *«В плохом настроении работать не хочется. Из плохого настроения необходимо выходить».*
- *«Очень любил корпоративные праздники. Сразу же освоил корпоративный портал, где особенно мне нравилась страничка с анекдотами, интересными историями, приколами и картинками. Помню, однажды получил жёсткий выговор от руково-*

дителя, за то, что на той самой своей любимой страничке разместил видео, где Путину на каком-то параде Сердюков предлагает жвачку, а тот отказывается от неё...».

- «На работе нужно как-то себя вдохновлять. Я со своей девушкой познакомился на работе».

2. Принимают важные решения по работе, основываясь на видении эмоционального состояния.

- «Настораживает, если человек рассказывает о несправедливостях бывших коллег, подчинённых или руководителей по отношению к нему, причем рассказывает активно, даже когда его об этом не спрашивают. Видно, что человек обижен, для меня это сигнал, что надо внимательно отнестись к такому соискателю, поскольку возможны конфликты».

3. Обладают высокой дифференциацией по «этике эмоций».

- «Мне кажется, женщинам в большей степени нужна эмоциональная подпитка, а не рациональное объяснение, зачем это нужно. Гораздо важнее слова поддержки, что всё это не зря, что их усилия оценят, т. е. логика нужна скорее на эмоциональном уровне, чем на формальном. Женщинам легче принять тот факт, что мир нелогичен».
- «Эмоции могут быть разными. И это ещё зависит от работы. Мне важно, чтобы эмоциональный фон был позитивным. Желательно вообще быть весёлым. Это повышает работоспособность и делает работу интереснее. В крайнем случае, эмоциональный фон может быть нейтральным. Т. е. когда хотя бы нет негативных эмоций. Когда проявляется негатив, особенно в маленьком коллективе, то это плохо, потому что быстро демотивирует людей, независимо от их психологических особенностей».

Первая функция: «Интуиция времени» (Δ)

1. ИЭИ чувствуют важность и значимость тех или иных событий и, соответственно, знают как распределять своё время и усилия под них.

- «У меня в отделе люди знают: когда есть проблемы — нужно как-то напрячься и их решить, а когда всё нормально — не нужно задерживаться на работе. Хорошо, когда есть баланс между работой и личной жизнью».
- «Я знаю, какие события, в том числе и текущие проекты, какой отдачи требуют, чувствую, где стоит поднапрячься и ускориться, а где можно взять рекламную паузу».

2. Адекватное восприятие и оценка информации по времени помогают при принятии важных решений.

- «Настораживает, если человек слишком амбициозен и ждёт быстрого успеха, не обладая достаточным опытом и навыками. Например, я спрашиваю соискателя, претендующего на позицию бухгалтера: «Как Вы видите свой карьерный путь в нашей компании в ближайшие 5 лет?» А девушка отвечает, что через год она уже хочет стать заместителем главного бухгалтера, через 2 главным, а через пять занять место финансового директора».
- «Я работал в компании, где все было очень жестко, и за двухминутное опоздание надо было писать объяснительную записку. Выливалась такая жесткость в то, что люди утром буквально бежали от метро до офиса, в том числе и девушки. В назначенный час все дружно вламывались в дверь, после чего приходили в себя: всем надо было отдышаться, девушкам поправить прически, и т. д. Нормальное течение рабочего дня начиналось часа через 2. Другими словами, никакого экономического эффекта это не приносило».

3. Могут экспертно оценить эволюционные процессы, происходящее в социуме, и, опираясь на это, сделать выводы о перспективах того, чем занимаются.

- *«Конечно же, должно быть постоянное развитие. Если наступает застой, то это уже неинтересно. Это сигнал, что надо что-то менять: или методы работы, или область деятельности».*
- *«Я спокойно отношусь к тому, что сотрудницы, достигнув определённого уровня, не хотят развиваться. Главное — дать понять человеку, что своим нежеланием повысить квалификацию он выбирает себе путь, т. к. если не развиваться, то человек через некоторое время становится неконкурентным».*

4. Проявилось характерное для ИЭИ видение негативного развития событий [3].

- *«В западной парадигме есть какой-то выбор. Т. е. человек, если хочет служить на госслужбе, понимает, что на «Порше» он ездить не будет. Если ты хочешь на нём ездить и это как бы законное желание, ты идёшь и работаешь или в крупной корпорации, или организовываешь свое дело. У нас в России всё перевернуто. Не знаю, что будет с Россией. Если мы так же и дальше будем дрейфовать, то у людей всё больше и больше будет расти недовольство и неудовлетворенность жизнью».*

Заключение

На основе проведенного опроса представителей типа ИЭИ и анализа его результатов можно сделать следующие выводы:

1. При ближайшем рассмотрении видно, что ведение бизнеса — это не только аспект «деловая логика» (■), но и все остальные аспекты. Т. е. я хочу сказать, что даже выбор таких сфер, как финансы, менеджмент, недвижимость, вроде бы не подходящих ИЭИ, не означает, что они не добьются там успеха, а лишь то, что их путь к успеху будет реализован через другие аспекты, относящиеся к сильным для данного типа.
2. Мешает ИЭИ разбросанность и несосредоточенность, им бывает тяжело действовать и включаться в дела без волевого посыла извне.
3. Также может мешать излишняя зависимость от мнения окружающих относительно деловой эффективности их дел и поступков — это может породить чувство неуверенности в себе и боязнь смелых шагов.
4. Профессии ИЭИ часто выбирают по своим способностям. Хорошо видят способности других и помогают раскрыть их.
5. Во многом ИЭИ делают ставку на отношения с людьми. Считают, что любой бизнес основывается на установлении и поддержании благоприятной психологической дистанции с людьми, которая позволяет вести совместную работу. У них как бы само собой, неосознанно получается извлекать выгоду из своих знакомств и связей. Умеют находить в их среде нужных для дела людей.
6. ИЭИ умеют мотивировать людей, они заряжают их позитивом и могут раскрыть потенциально благоприятные перспективы какого-либо дела, что помогает им при переговорах склонить собеседника принять их сторону.
7. ИЭИ очень динамичны, восприимчивы, способны маневрировать между несколькими действиями, без затраты лишнего времени на переключение, что позволяет им не снижать скорости, а иногда только и набирать её. Это качество очень ценится в современном мире.
8. Обладают развитым чувством момента. Умеют ухватить, увидеть хороший момент и создать под него необходимый настрой.
9. Адекватно оценивают происходящие с ними события с точки зрения их своевременности и актуальности.
10. ИЭИ очень тонко чувствуют человеческую душу, способны к настоящей эмпатии, что очень часто оценивается окружающими.

Автор выражает благодарность бакалавру соционики А. В. Осипову за советы и замечания по статье.

Л и т е р а т у р а :

1. *Аугустинавичюте А.* Социон, или основы соционики. // В кн.: Соционика. — М.: Черная белка, 2008.
2. *Букалов А. В.* Размерности функций информационного метаболизма. // В кн.: Потенциал личности и загадка человеческих отношений. — М.: Чёрная белка, 2009.
3. *Ермак В. Д.* Как научиться понимать людей. — М.: ООО «Издательство Астрель», ООО «Издательство АСТ», 2003.
4. *Эглит И. М.* Размерность функций. // Соционика, ментология и психология личности. — 2007. — №2.
5. *Гуленко В. В.* Структурно-функциональная модель. // Соционика, ментология и психология личности. — 1998. — №4.
6. *Прокофьева Т. Н.* Развитие личности и соционические функции // Соционика, ментология и психология личности. — 2004. — №1.

Статья поступила в редакцию 06.04.2011 г.