

## ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ<sup>1</sup>

Отношения *социальной ревизии* и *социального заказа* являются основной движущей силой в развитии общества. Это объясняется тем, что при асимметричных отношениях цель диктует *ревизор* или *заказчик*; желание *подзаказного* или *подревизного* выдвинуть свою цель игнорируется. В результате все усилия направляются на достижение единой задачи. В *дуальных* отношениях, из-за равенства партнеров, происходит взаимная суггестия и попеременное удовлетворение целей каждого. Это приводит к расслабленности, ощущению комфорта и, как следствие, к застою. Только асимметричные отношения создают необходимый дискомфорт, стимулирующий к действию.

А так как люди, связанные этими отношениями, принадлежат к одному виду социального прогресса: правому, эволюционирующему, или левому, инволюционирующему [1,2,3], то общая осознанная цель не оставляет места для мелочных претензий и обид. Изматывающие конфликты при асимметричных отношениях бывают в трех случаях: когда нет единой цели; отсутствует дополнение по шкале терминальность-инициальность [4,9]; когда имеется несовместимость психоформ типа личности [5].

Когда подбираются люди для конкретной работы с учетом всех этих особенностей, асимметричные отношения становятся самыми прогрессивными, тонизирующими, прочными, эффективными и достаточно комфортными. Но для длительного взаимодействия необходимо учитывать еще один фактор: подзаказный или подревизный должен быть дуализирован, что обеспечивает ему прикрытие слабых мест и способность легко выполнять предъявляемые к нему требования. В противном случае продвижение к общей цели будет менее быстрым и эффективным. Со временем наступит истощение энерго-информационной системы подревизного или подзаказного и появится желание удалиться.

То же самое, но еще скорее произойдет при взаимодействии с дуализированным ревизором и заказчиком. При этом разнообразие требований к неприкрытому дуалом человеку очень быстро изматывает его энергосистему.

Вот почему для комплектации групп ускоренного продвижения к цели (особенно если предстоит длительное сотрудничество) так важно учитывать все эти факторы. Они позволяют создать **стабильную группу соцпрогресса**. Если нет возможности сформировать такую группу, можно, при отсутствии всех описанных здесь стабилизирующих условий, создать **временную группу соцпрогресса**. Мною выделено всего 16 стабильных и 16 нестабильных групп. Эти 32 группы формируются для выполнения специальных заданий. Эффективность их выполнения зависит от того, какой социотип у ревизора или заказчика, определяющих цель данной группы и возглавляющих ее, пусть даже неформально.

Бессмысленно создавать группу, цель деятельности которой не соответствует сильным функциям ее лидера. Кроме этого, очень важно, чтобы в ядре этой группы, в ее мозговом центре, который можно назвать **триадой** соцпрогресса, было правильное сочетание двух инициальных и одного терминального подтипов, выделенных ранее [6] на уровне 32. При нарушении этой пропорции работа группы будет менее эффективной. Это обусловлено тем, что в ядре творческой группы, согласно исследованиям психологов и социологов [7], имеется следующее распределение ролей: генератор идей, критик и эрудит.

Если применить это к соционике, значительно обогатив и расширив эти исследования, мы можем сделать следующие выводы: генератор идей — ревизор, критик — подревизный (поскольку у них один общий элемент, ответственный за решение поставленной ревизором задачи; правда, у ревизора он на втором месте — реализации, а у подревизного — на первом — восприятии). Кроме того, у них разные знаки функций на этом элементе, находящемся в творческом блоке ЭГО.

---

<sup>1</sup> - Статья написана в январе 1992 г.

Благодаря этому происходит взаимная критика-коррекция, рассмотрение проблемы со всех сторон. Но, если «генератор идей» должен быть подвижным инициальным человеком, то его «критик-корректор», наоборот, должен выбирать самые перспективные идеи и, концентрируя на них всестороннее внимание, производя их более тщательную проработку, поддерживая конструктивную работу на должном уровне, не давать «генератору идей» переключать внимание на новую идею до тех пор, пока предыдущая не будет доведена до совершенства. Иными словами, «критик» должен иметь терминальный подтип.

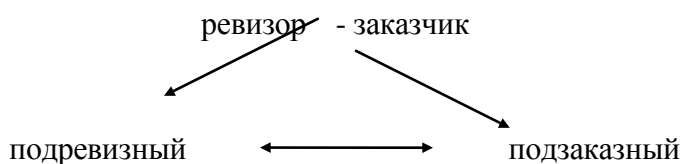
В роли «эрудита» в стабильной группе выступает *подзаказный*, который является одновременно *дуалом подревизного*, а в нестабильной группе — *заказчик*, который является *дуалом ревизора*. Он предоставляет необходимую для работы информацию, дополняя остальных по их слабым функциям. Для такой деятельности также лучше подойдет инициальный подтип. От него требуется оперативность и разнообразие в предоставлении материалов или сведений для работы, а не доводка конкретной идеи до завершения.

Этим должны заниматься другие члены группы, ответственные за ее практическую реализацию. За творческий процесс разработки идеи до ее внедрения в жизнь отвечают «генератор идей» и «критик». Поэтому терминальные качества у «эрудита» могут лишь притормозить процесс творчества данной группы.

Нужно отметить, что более слаженно «эрудит» сможет работать с членами стабильной группы, потому что он будет вдвойне засуггестирован: со второй, реализационной функции *заказчика* и с первой, программной функции своего *дуала*. В нестабильной группе этого не происходит — идет суггестия со второй функции *заказчика* без словесных уточнений *дуала*. Поэтому команды иногда могут быть восприняты неправильно, что приводит к недоразумениям и потере времени.

Кроме того, *ревизор* или *заказчик* являются энергетическим мотором группы, своеобразным насосом, который создает синергию в группе следующим путем: извлекает ее у *подревизного*, дополняя своей собственной, и передает мощный поток *подзаказному*; тот, в свою очередь, дополнив поток своей энергией, передает его своему *дуалу*. Дуал, соответственно, усилив общую энергетику своей, передает ее *ревизору*.

Таким образом, с каждым новым витком энергообмена в группе, энергии становится все больше. Этим и обусловлен тонизирующий эффект работы в такой группе, желание быстрее реализовывать накопившуюся энергию. Схематически этот процесс можно изобразить так:



Такой подход дает нам возможность формировать группы соцпрогресса не вслепую, а целенаправленно, в зависимости от конкретных задач, стоящих перед коллективом. Мы также можем прогнозировать деятельность людей, стихийно составивших такую группу.

В зависимости от того, какой общий элемент ИМ усилен в блоке ЭГО у данной ревизной пары — такое направление и получит данная группа, развивая свою деятельность в социуме. Этот вывод позволил мне выделить и описать **целевые группы** с оптимальным распределением функциональных ролей.

При формировании этих групп желательно предусматривать психологическую совместимость всех членов группы на уровне психоформ [10].

Следует учесть, что при терминальном подтипе у ревизора, «генератором идей» будет *подревизный*, а функцию «критика» исполняет *ревизор*. Это повысит уязвимость *подревизного*, что явится предпосылкой для ослабления стабильности группы.

В любом случае эти группы гораздо эффективнее стихийно созданных групп, но нуждаются в рекомендациях по гармонизации взаимоотношений в них.

Следует отметить, что такая группа из трех человек является координирующим центром той или иной группы социального прогресса, состоящей из восьми человек.

Таким образом, 16 **стабильных групп**, в свою очередь, делятся на две категории:

- 1) группы левого, инволюционного прогресса, участники которого имеют первую функцию со знаком «-». Они все сохраняют в дальнейшем в своем наименовании этот знак.
- 2) группы правого, эволюционного прогресса, соответственно, сохраняют в наименовании знак «+».

Поскольку в дальнейшем мы будем пользоваться новыми наименованиями социотипов и обозначениями функций, предлагаем их вашему вниманию:

Дон Кихот — Изобретатель

Дюма — Посредник

Робеспьер — Аналитик

Гюго — Энтузиаст

Гамлет — Наставник

Горький — Инспектор

Есенин — Лирик

Жуков — Маршал

I — ▲1

T — △3

F — ●5

S — ○

Джек Лондон — Предприниматель

Драйзер — Хранитель

Бальзак — Критик

Цезарь — Политик

Гексли — Психолог

Габен — Мастер

Штирлиц — Администратор

Достоевский — Гуманист

P — ■2

L — □4

E — ▣

R — □6

А теперь, в качестве примера, рассмотрим первые две целевые группы, объединенные одной функцией — I (*интуицией возможностей*).

Группа «I» — творческая. Она формируется для разработки принципиально новых проблем, решения новых задач, создания новых научных направлений, для поиска вариантов выхода из тупиковых ситуаций, для проведения новых исследований, изучения неординарных явлений и т.д.

Группа «-I» — это инволюторы-инициаторы, к которым принадлежат: «Аналитик» (инициальный подтип), «Психолог» (терминальный подтип) и «Мастер» (инициальный подтип). Она наиболее эффективна в экстремальных, кризисных ситуациях, когда необходимо быстрое решение проблем; для выхода из тупиковых ситуаций; для разработки методов быстрого внедрения идей в практику.

Группа «+I» — эволюторы-терминаторы, к которой принадлежат: «Гуманист» (инициальный подтип), «Изобретатель» (терминальный) и «Посредник» (инициальный). Она наиболее эффективна в стабильной обстановке и необходима для статистики и классификации фактического материала; синтеза имеющихся идей и создания на их основе новых; для подробного и долговременного исследования какой-либо конкретной проблемы; постепенного и основательного внедрения идей в практику. Для этой группы характерна основательность и неторопливость.

Я называю представителей левого, инволюционного соцпрогресса — терминаторами, потому что считаю: в обществе действуют те же законы, что и в группе, но в этой триаде в роли «эрудита» выступает информация, поступающая из всех каналов функционирующего общественного строя. Кроме творческой группы, можно формировать и другие целевые группы: проектную, внедряющую, группу информации, технологии, организаторскую, группу агитации, помощи и т.п.

### Закон взаимодействия целевых групп.<sup>2</sup>

Каждый из 16-ти типов личности может быть и генератором идей и их корректором-совершенствователем, и эрудитом, передающим обработанную идею дальше, но придавая ей новое

---

<sup>2</sup> - написано в мае 1992 г.

направление. Оно диктуется творческой функцией этого типа и превращает его в генератора идей той группы, которая воспринимает его социальный заказ. Корректор основной творческой группы тоже создает группу, помогающую в его корректорской деятельности. Он же, являясь эрудитом предыдущей корректирующей группы, имеет возможность проследить как начало, так и конец деятельности всей цепочки триад основных и корректирующих групп, сравнивать идею и результат. Таким образом, каждый социотип может одновременно участвовать сразу в трех группах, но на разных ролях, либо в одном из них на строго регламентированной его подтипом роли. Такая регламентация объясняется акцентированной у данного типа функцией. При ее нарушении теряется слаженность и эффективность деятельности данной триады, а значит и всей цепочки триад, в которой соцзаказчики — генераторы идей (и одновременно эрудиты) передают друг другу соцзаказ. Эти цепочки замыкаются в кольцо: либо эволюционного либо инволюционного направления [11]. Каждое имеет свойство либо углублять, либо расширять деятельность. От того, какие типы личности закручивают пружину развития, зависит характер деятельности этого кольца. Всего 4 кольца, состоящих из 16 основных инициальных групп, и 16 корректирующих, терминальных групп, каждое.

32 группы эволюционеров и 32 группы инволюционеров описаны мною подробно: их характеристика и направление деятельности. Это является методикой для комплектации коллективов согласно поставленной перед ними задаче. Чтобы пользоваться этой методикой нужна еще одна методика — определения вариантов социотипа, которая также имеется у нас. А также — схематические изображения 4-х колец с полными и последовательно расположенными комплектами триад, позволяющих добиться самых быстрых и эффективных результатов на своих участках работы.

Закон сменяемости триад можно сформулировать так:

**При передаче социального заказа происходит чередование триад, передающих и воспринимающих заказ. Каждая из этих триад строго специализирована по выполняемым в социуме функциям и носит название целевой группы, имеющей свое словесное и буквенное обозначение.**

#### Л и т е р а т у р а :

1. Аугустинавичюте А. Социон. (Основы соционики). — Рукопись, 1982-1983, 100 стр.
2. Гуленко В.В. Два вида социального прогресса.
3. Букалов А.В. О формировании функций информационного метаболизма в процессе рождения индивидуума (Введение в психоаналитическую соционику). — Доклад на 2 Всесоюзной конференции по соционике, Новосибирск, 1989 г., рукопись, 45 стр.
4. Гуленко В.В. Инициальные и терминальные варианты типов. — 1990 г.
5. Гуленко В.В., Мегедь В.В. Совместимость и дуальность. — 1990 г.
6. Гуленко В.В. Уровни проявления типа личности. — 1989 г.
7. Ярошевский М.Г. Программно-ролевой подход к исследованию научно-проектировочной деятельности. /Вопросы психологии, № 3, 1978 г.
8. Гуленко В.В. Знаки соционических функций. — «16», № 2, 1990 г.
9. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Концепция энергообмена в модели ИМ. — «Соционика, ментология и психология личности», № 1, 1995 г.
10. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психогеометрия для менеджеров. — Ленинград, 1991 г.
11. Гуленко В.В. Количество типов в социоанализе. — «16», № 1, 1991 г.
12. Гуленко В.В. О развитии социума. — 1991 г.