

© 1997

Букалов А.В.

СОЦИОНИКА В УПРАВЛЕНИИ НАУЧНО - ТЕХНИЧЕСКИМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Рассматривается применение соционики в управлении научно-техническими коллективами на примере стиля руководства различных типов информационного метаболизма. Обсуждены стили работы 4-х естественных устойчивых малых групп - квадрант, характер решаемых ими задач и стили деятельности.

Ключевые слова: соционика, управление коллективами, типы информационного метаболизма, квадранты

Для разрешения проблем руководства научно-техническими коллективами, с точки зрения соционики, предлагается следующее – руководство должно представлять собой двойственную структуру: научный руководитель – логического или интуитивного ТИМа как организатор работ и руководитель сенсорного ТИМа, занимающийся хозяйственно-организационным обеспечением выполняемых работ. Как показывает практика, совмещение обеих функций тяжело для одного человека.

Двойственная структура управления хорошо работает в США, где проектом руководит специалист, а обеспечением дела – менеджер. В Лос-Аламосском проекте роль научного руководителя – специалиста – играл Оппенгеймер как интуитивно-логический тип, а роль менеджера – генерал Гровз как сенсорный тип. С точки зрения соционики, такая структура руководства оптимальна при отношениях *дуальности, активации, полудуальности, социального заказа, деловых и квазитожества* между менеджером и специалистом. Поэтому ИЛЭ может успешно руководить теоретическим или научно-практическим коллективом, если ему обеспечена хозяйственная поддержка со стороны СЭИ, ЭСЭ и т.д. Этот тип нуждается в установленной структуре типа государственной, которая обеспечивает стабильность. В малой группе ее обеспечивает сенсорный тип.

Эти же замечания относятся и к ЛИИ, но человек этого ТИМа склонен концентрироваться на одной проблеме, углубляя и развивая ее, увеличивая коллектив по новым направлениям все той же темы.

ИЛЭ склонен предоставлять свободу исследований и действий сотрудникам, поощряя новые направления исследований. То же самое относится и к ЛИЭ: здесь руководство более динамичное, живое, но планы бывают несколько авантюрическими, и если нет рядом сенсорного типа, все может окончиться крахом. В целом же, ЛИЭ хороший руководитель научного института. Иногда ЛИЭ выступает как посредник, координатор взаимодействия ряда коллективов с целью достижения какого-либо прикладного результата.

Если квадрант α – это квадрант теоретиков, то квадрант β можно назвать квадрантом конструкторов, в отличие от квадранта δ – квадранта технологов.

СЛЭ склонен заниматься практическими проектно-конструкторскими работами и созданием новых опытных устройств, приборов и др. Не случайно поэтому СЛИ считает его теоретиком. И это действительно так – это теоретик практического внедрения, конструктор, в то время как сам СЛИ предпочитает внедрять в серийное производство что-либо разработанное (технолог).

СЛЭ как руководитель расставляет своих людей по местам (группам). Такой способ руководства ему как логике приемлем, он работает так с людьми в силу слабой этики отношений.

У ИЛЭ этика отношений также слаба, но он, создавая свою организацию, проповедует свои идеи и замыслы и произвольно "обрастает" подходящими для этого людьми, приходящими, как правило, добровольно. Не удивительно, что ими становятся такие же ИЛЭ, а также СЛЭ, СЭИ, ЛИИ и др. Структура формируется "сама собой" (сенсорным окружением).

ЛСИ как руководитель стремится к практической деятельности и конкретным результатам. Он не любит расплывчатых обещаний сотрудников, стремится поддерживать исполнительскую дисциплину, старается до мелочей разобраться в проблематике работ, выполняемых подчиненными.

ЛСЭ – хороший руководитель практического плана. В отличие от СЛЭ, который часто подбирает задачу под имеющихся людей, он целенаправленно подбирает людей под задачу, и осуществляет динамичное руководство коллективом без склонности к диктату (в силу экстратимности).

И СЛЭ, и ЛСЭ хорошие руководители проектных институтов, КБ и т.д.

СЭЭ – прекрасный руководитель больших коллективов (●), манипулирующий людьми, их отношениями (⊔). Если СЛЭ держит своих людей там, где это необходимо (структура типа "мафия", подпольная группировка), оставаясь сам в тени, то СЭЭ добивается своих целей путем прямого влияния на сотрудников посредством телефонных звонков, встреч, договоренностей с другими людьми. К принципиально новым идеям относится недоверчиво пока они официально не признаны. Особый интерес представляет (наблюдаемая автором) система руководства научно-исследовательским институтом, стремительно растущим в научном и хозяйственном отношении. Директор (СЭЭ) создал вначале лабораторию, затем – отделение, затем – институт с двумя СКБ и двумя опытными заводами. Структура руководства:

директор – СЭЭ.
зам. директора – ЭИЭ,
уч. секретаря – ЭСИ, ИЛИ,
зам. по общим вопросам – ЛИЭ.

При такой структуре руководства институт представляет собой динамичный коллектив.

ЭСЭ хороший руководитель в гуманитарной сфере (образование, искусство, театр и др.) либо хозяйственный организатор, менеджер у логического ТИМа.

ЭИЭ более универсальный руководитель: работает не только в гуманитарной, но и в научно-технической сфере. Однако, без сенсорного типа (например, СЛЭ) ему трудно.

СЭИ большой мастер неофициальных контактов и договоров. Ему проще руководить непосредственно влияя на людей, на их эмоции. Силовое воздействие на подчиненных не применяет, избегает этого. Хороший научный работник в НИИ (экспериментатор, конструктор), работает в гуманитарной сфере, руководит ею (стратег-меценат), прекрасный хозяйственник. Большими коллективами руководит редко, чаще малыми группами, либо является заместителем, внося этический элемент в руководство людьми.

В связи с этим, следует отметить, что этические ТИМы довольно часто занимают руководящие должности. Это связано с умением ладить с людьми и начальством. Среди этиков относительно малое число руководителей составляют ЭСЭ, далее по нарастающей, ЭИИ, ИЭЭ. Но это относится к средним и большим коллективам. Малым коллективом руководит любой ТИМ, особенно этический интрогим. ЭИИ большим коллективом руководить не может, т.к. вносит в него хаос, постоянно меняя решения и придавая большое значение отношению с людьми. Лучше всего работает один или с очень малой группой сотрудников. Технология чего-либо – его призвание, будь это выпуск какой-то продукции или изучение классических текстов. По поводу последних говорит так: настоящее знание, которым обладали классики, утеряно, но изучая тексты мы можем его восстановить (кстати, отсюда и происхождение новой науки – герменевтики – науки истолкования текстов). ЭИИ уделяет большое внимание духовной сфере, хороший психолог.

ИЭЭ хороший организатор и руководитель там, где технология уже устоялась и необходимо руководить людьми, обеспечивая их взаимодействие на определенном уровне (в строительстве, на производстве). Часто работает в сфере психологии, культуры, хороший преподаватель, лектор.

СЛИ руководит, как правило, коллективами не более, чем в несколько десятков человек. Это предел его возможностей, т.к. он старается вникнуть во все подробности работы каждого (поиск информации, характерный для квадры). В результате, качество руководства резко ухудшается, если коллектив растет. Таким вниманием ко всем подробностям деятельности сотрудников СЛИ напоминает квазитожественный ТИМ ЛСИ, но, в отличие от последнего, он не стремится регламентировать, хотя зачастую болезненно относится к самостоятельности подчиненных, рассматривая это как покушение на право руководить; но скорее это обида из-за потери информации, которой он мог бы распорядиться сам. Из-за постоянных усилий быть в курсе, зачастую много суетится и упускает из виду главное, принимая необдуманные, сиюминутные решения. Предпочитает действовать устоявшимися привычными методами. Нуждается в *интуитивном* типе для того, чтобы видеть перспективы, будущее. Лучше, если *интуитивный* тип еще и *этический* (ИЭЭ, ЭИИ) – этические типы лучше работают с людьми, погашая конфликты. Но иногда это может быть и ЛИИ (как бы на роли советника при отношениях *социального заказа*).

Очень эффективно работают пары с отношениями *активации*. Иногда при этом *дуальные* отношения ставятся на второе место. Это объясняется сходством *активаторов* по таким шкалам как *позитивизм – негативизм, экстратимность – интрогимность*. Более глубокое обоснование этого факта

заключается в том, что у ТИМов с отношениями *активации* – близкая матрица мировосприятия. Это связано с особенностями формирования ТИМов в процессе рождения индивидуума по активационным парам. Соответственно попарно распределяются и роли ТИМов в квадре. Из истории известны такие активационные пары, как К.Маркс (ИЛЭ) – Ф.Энгельс (ЭСЭ), В.И.Ленин (СЛЭ) – Л.Д.Троцкий (ЭИЭ) (период гражданской войны), Н.И.Бухарин (ИЭИ) – И.В.Сталин (ЛСИ) (20-е годы). Такое сочетание руководителей наблюдается довольно часто.

В связи с выявлением роли квадр в информационном метаболизме внутри социона, соционика позволяет предсказывать, какое руководство необходимо в зависимости от целей. Если руководителем НИИ будет представитель квадры δ , то можно прогнозировать с высокой вероятностью, что новые фундаментальные результаты здесь не появятся, т.к. квадра δ принципиально ограничивается работой с уже достигнутыми результатами. Поэтому руководство новыми научными направлениями должны осуществлять представители квадры α , склонные к разработке новых проблем.

Квадра β – квадра конструкторов, поэтому ТИМы этой квадры хорошо работают при конструировании и внедрении всего нового – от проведения, реализации социальной революции (В.И.Ленин) до воплощения технических проектов (космос – С.П.Королев), в экспериментальных, прикладных разделах физики, химии и т.д. При этом используются результаты работы ТИМов квадры α .

Квадра γ – это квадра практического опыта, работ прикладного характера, квадра критиков. Поэтому верит только тому, что можно проверить (экспериментальные науки) и устоявшимся теориям. В институтах, руководимых представителями квадры также ведутся фундаментальные исследования, но чаще – направленные на практическое внедрение, конкретный результат (в то время как для квадры α результатом, как правило, является теоретический продукт, методология и идеология).

Квадра δ , как уже отмечалось, это квадра технологов доводящая достигнутые, устоявшиеся результаты до серийного внедрения – будь то наука, техника, психология или социальная сфера. Т.е., это квадра рационализаторов и изобретателей (пример - Эдисон).

Если необходимо получение принципиально новых научных результатов, то это лучше всего сделает квадра α ; если необходимо построить новую установку или космический корабль – это следует поручить представителям квадры β ; если нужно довести научные результаты до практики, реального внедрения, абстрактную теорию до осязаемого результата, позаботиться о социальной сфере и экологии – это дело квадры γ ; а если довести опытные образцы до уровня безотказной, чистой технологии, элитарные методы обучения – до массового уровня и т.д. – никто лучше представителей квадры δ не справится с этим. Природа достаточно мудро разделила функции ТИМов и квадр.

Все это следует учитывать при подборе кандидатур на руководство тем или иным научно-техническим направлением, иначе заданных целей достигнуть просто невозможно. Это хорошо иллюстрируется положением, которое существовало в советской науке. В результате того, что в ней доминировали интроимы, особенно ИЛИ и господствовала установка на освоение результатов, полученных мировой наукой, не было сделано, как отмечали российские академики Гольдманский и Осипян, ни одного фундаментального открытия высшего класса. И это несмотря на то, что в СССР были построены крупнейшие радио- и оптические телескопы, ускорители и проч. Ясно, что такая ситуация определяется конформным характером установок исследователей, ибо открытия невозможно планировать, а плановая наука, направленная на изучение уже открытого – это наука второго сорта. А что касается новизны научных результатов, то "свежесть бывает первая, она же и последняя" (М.Булгаков).

Как мы пытались показать, соционика позволяет сделать заключение о субъективном факторе такого нетерпимого положения вещей и наметить пути выхода из подобных ситуаций.