

## ИССЛЕДОВАНИЯ

© 1998

Букалов А. В.

### ФЕНОМЕН КВАНТОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА КОЛЛЕКТИВА

Введено представление о квантовании и структуризации информационного пространства коллектива или общества в целом по функциям информационного метаболизма. Рассмотрена *примитивная* группа, восемь функциональных ролей которой соответствуют 8 функциям модели информационного метаболизма (модели А). Так, например, «главарь» *примитивной* группы соответствует первой, программной функции. Рассмотрено также соответствие ролей в *руководящей* группе и функций модели А.

*Ключевые слова:* соционика, квантование информационного пространства, модель информационного метаболизма, *примитивная* группа, *руководящая* группа, психология, синергетика.

Как известно, соционика как теория информационного метаболизма способна описывать психоинформационные пространства любого уровня сложности. Так, например, этносоционика описывает психоинформационные пространства ментальности человека, коллектива или этноса посредством модели А или Б [1]. При этом существование дискретных функций информационного метаболизма определяет необходимость квантования описываемого информационного пространства. Такое квантование может проявляться в виде выделенных в коллективе или обществе (а также государстве, этносе или совокупности этносов, в человеческой цивилизации в целом) социальных ролей тех или иных групп.

С этой точки зрения, подобное распределение ролей должно соответствовать структуре соционической модели А.

#### Часть I. Примитивная группа

Рассмотрим так называемую «примитивную» человеческую группу, известную в психологии [5]. В ней имеется целый набор четко фиксированных функциональных групп и ролей. В группу входят: субъект «альфа» — *Главарь*, субъект «бета» — *Авторитет*, остальные члены группы разделены на субъектов «гамма» — *Ведомых* и субъектов «омега» — *Забитых*.

Итак, в примитивной группе существует 4 группы ролей. Посмотрим, насколько эти группы соответствуют структуре модели А.

Субъект «альфа» имеет право преимущественного присвоения любых благ и безнаказанно проявляет агрессивность. Он обычно превосходит других физической силой, но не это, а властность, смелость, свирепость, безжалостность и доминантность определяют его первое место. Он умен и хитер, умеет планировать и направлять действия группы, хорошо видит потенциальных соперников, умеет убирать их с дороги или срабатывать между собой. При этом члены группы считают его «кормильцем», «хозяином» и т.д. Нетрудно увидеть, что роль *Главаря* можно сравнить с ролью *первой* — *программной* — функции модели А, которая является ведущей и доминантной в модели, определяет основы восприятия, мироощущения и поведения соционического типа.

Рассмотрим теперь роль *Авторитета* («бета»). Этот субъект — второе по рангу лицо в группе. Он умнее *Главаря*, однако уступает ему в смелости, решительности и т.д. Он не способен быть *Главарем*, поэтому не представляет для того угрозы. Напротив, *Авторитет* укрепляет власть *Главаря*, радуется его успехам, реализуя собственные честолюбивые планы и намерения посредством успехов самого *Главаря*. *Авторитет* четок и рационален в решениях, но имеет и сентиментальную струнку, что используется *Главарем* для влияния на группу путем создания некоторой примитивной идеологии, романтики и др. Эту роль можно поставить в соответствие *второй* — *реализационной* — функции модели А.

Субъектов «омега» — *Забитых*, которые становятся жертвой общегрупповой агрессии, можно сопоставить с самой слабой и уязвимой *четвертой* — *мобилизационной* — функцией модели А, или местом наименьшего сопротивления.

Субъекты «гамма», или *Ведомые*, ранжированы по степени приближенности к *Главарю* и *Авторитету* как по вертикали, так и по горизонтали в иерархической структуре группы. Этим субъектам присущи пять функциональных ролей, что позволяет сопоставлять их с 5 оставшимися соподчиненными функциями модели А. Рассмотрим их более подробно.

Роль *Марионетки* — это эталон поведения по отношению к *Главарю* и к целям группы, своего рода «образцовость», которая может служить укором для тех, кто склонен к критике порядков группы. Легко увидеть, что эта нормирующая роль соответствует *третьей* — *нормирующей* — функции модели А, и её можно рассматривать как примитивный аспект контактной функции, маски или *Персоны*.

Роль *Подхалима* или *Угодника* — это роль лъстеца и услужника. Её можно отождествить с примитивным аспектом *пятой* — *суггестивной* — функции модели А (иногда её так и называют — функция лести).

*Приближенный* занимает в иерархии группы следующую ступеньку после *Авторитета*. Его вес значим. Эта роль сопоставима с *шестой* — *активационной* — функцией модели А.

Роль *Недовольного* играет один из ущемленных *Главарем ведомых*, его присутствие необходимо для демонстрации мощи *Главаря*. Эта роль может быть сопоставлена с *седьмой* — *контролирующей* — функцией модели А. При этом она находится в оппозиции к первой функции, что соционически выражается в противоположной *вертности*. Очень часто по этой функции (как и по *четвертой*) возникают неврозы. Так и член группы из *Недовольного* после жестокого наказания может перейти в *забитые*. Таким образом, сопоставление этой роли с *седьмой* функцией достаточно прозрачно.

Осталось рассмотреть последнюю роль — роль *Шута*. *Шут* имеет право публично насмехаться как над приближенными *Главаря*, так и над ним самим, что помогает регулировать эмоциональное напряжение в группе, проявлять чувства обиды, досады, протеста, которые накапливаются у членов группы. С его помощью выявляются и настоящие противники *Главаря*. *Главарь* решительно защищает *Шута* от ярости приближенных. Таким образом, роль *Шута* — демонстрационная. Она полностью соответствует *восьмой* — *демонстрационной* — функции модели А. По этой функции человек высказывается решительно, безапелляционно, легко рассуждает, однако не умеет действовать в реальных условиях. Такова же и роль *Шута* — уверенная, защищенная позиция при отсутствии реальных действий, соответствующих декларациям и высказываниям.

Итак, все восемь функциональных ролей *примитивной* группы достаточно четко соответствуют восьми функциям модели А, особенно их архаическому, примитивному аспекту. Однако такое сопоставление выявляет и большую значимость модели А, более широкую сферу её применения. Классическая *примитивная* группа и законы её функционирования основаны на физическом насилии. Сама иерархия группы поддерживается, в основном, силовым образом. С точки зрения соционики, это сенсорная модель тяготеющая к архетипу ●□ (СЛЭ). Если это так, то должны существовать и другие аналогичные группы, организованные по иным аспектам, где организующим началом служат *деловая логика* (■), *этика* (⬇) и т.д. Характер группы может быть затушеван социальным характером взаимодействий. Так, например, в аналогичной группе, построенной по модели ●⬇ (СЭЭ), роль *забитого* должен играть □▲ (ЛИИ). Автор наблюдал формирование научной группы химиков-экспериментаторов, в которой после ряда реорганизаций руководителем оказалась представительница типа ●⬇ (СЭЭ), а одной из научных сотрудниц — □▲ (ЛИИ). В этой ситуации СЭЭ понадобилось несколько месяцев, чтобы сформировать некий общественный фон, который подталкивал ЛИИ к состоянию *забитой*. Велись разговоры о её ненормальности, периодически звучали намеки и угрозы вызвать психиатров и тут же отправить её в сумасшедший дом и т.д. Отличие этой ситуации от *примитивной* группы состояло в том, что происходящее не выходило за рамки рабочего бытового уровня, и ЛИИ пользовалась моральной поддержкой круга коллег из других отделов института. В конце концов ЛИИ, обладавшая сильным характером, сумела уйти из этого коллектива без особых потерь.

В аналогичной ситуации оказался ▲□ (ИЛЭ) в коллективе, где тон задавал ⬇● (ЭСИ), а большинство членов коллектива принадлежали к квадре γ.

Третья ситуация: директор крупной организации Δ■ (ИЭИ) был окружен представителями квадры β (●□ (СЛЭ), □● (ЛСИ)). Организация состояла из ряда подразделений, в одном из которых

руководителем был человек типа ■О (ЛСЭ) (а его подразделение в целом обладало интегральным типом □▲ (ЭИИ)). Роль ЛСЭ в структуре руководства головной организации в терминах *примитивной* группы можно было бы описать как роль *забитого*: он был ограничен в своих правах, возможностях распоряжаться ресурсами и техникой. Другие руководители подобных подразделений для выполнения производственных задач имели в своем распоряжении соответствующую технику, он же был вынужден каждый раз «выпрашивать» её у другого подразделения. Недовольство им и его подразделением все нарастало, и в конце концов ЛСЭ был отправлен на пенсию, а его коллектив — расформирован.

Подобные примеры являются иллюстрацией того факта, что интертипные отношения в социуме, как правило, асимметричны, а структура этой асимметрии описывается иерархией, аналогичной иерархии функций психоинформационных моделей А или Б. Это необходимо принимать во внимание, так как классическая соционика описывает лишь «горизонтальные» равноправные отношения партнеров, и это иногда дает повод её оппонентам говорить о несостоятельности соционики в применении к реальным системам и коллективам. На самом же деле несостоятельны подобные возражения. Аспектно-функциональная структура коллектива может быть явной или скрытой, жесткой или мягкой, но иерархия аспектных ценностей существует всегда и может быть выявлена достаточно быстро и четко, особенно с помощью соционического анализа.

## Часть II. Руководящая группа

Существуют и другие доказательства квантования психоинформационного пространства коллективов в виде разбиения по функциональным ролям. Такого рода разбиения экспериментально выявляются психологами. Так например, М. Белбин [1], чья работа была признана одной из наиболее значительных в этой области, в результате многолетнего исследования рабочих групп выделил и описал восемь фиксированных ролей в коллективе: *Председатель*, *Оформитель решений*, *Новичок со свежим взглядом*, *Советник (Судья)*, *Практик-организатор*, *Разведчик ресурсов*, *Душа группы*, *Доводчик*. В отличие от *примитивной* группы речь здесь идет о коллективе людей с развитым сознанием, сформированными культурными установками. Поэтому сравнение такой группы с моделью А также правомерно, особенности работы различных функций в модели А в таком сравнении будут учтены более полно.

*Председатель*, как правило, определяет цели группы и ставит задачи, выделяет приоритеты, стремится наилучшим образом использовать имеющиеся ресурсы и т.д. У него твердый характер, онсамодисциплинирован, умеет влиять на людей личным обаянием, авторитетом, не злоупотребляя своей властью, не навязывая её. При этом он главенствует в группе, является её естественным лидером. Эту роль можно отождествить с *первой* — **программной** — функцией модели А в её развитом, культурном, сознательном аспекте.

*Оформитель решений* — это лидер в выполнении конкретной работы, решении конкретной проблемы. Его главная задача — придать форму работе группы, результатам её деятельности. Он стремится все направления работы увязать в единое, интегрировать их. Он следит за всем значимым в деятельности группы. При этом *Оформитель решений* напорист, энергичен, любит действовать быстро, иногда ссорится с другими членами группы, но быстро остывает. Эта социальная роль полностью согласуется с ролью *второй* — **творческой** — функции модели А, назначение которой — оформление, структуризация информации, поступающей от *первой* — **программной** — функции, творческий синтез и реализация.

*Новичок со свежим взглядом* — человек новый, с оригинальным, непредвзятым взглядом на задачи, решаемые группой. Он предлагает новые идеи, его больше интересуют новые и фундаментальные вопросы. *Новичок* обладает наиболее гибким интеллектом, он доверчив, но может критиковать своих коллег, чтобы иметь возможность предлагать свои идеи. При этом идеи *Новичка* могут не соответствовать задачам группы, уводить её в сторону. Однако такой человек совершенно необходим. Его роль можно сопоставить с *третьей контактной* функцией, обращенной вовне и активно собирающей новую информацию. Подобно тому, как новая информация изменяет наполнение *третьей* функции, *Новичок* изменяет установки группы по решаемой задаче.

*Советник (Судья)*. Его роль заключается в объективном анализе поступающих идей и предложений. Творческих инициатив он не выдвигает, но не дает коллективу «сбиться с пути», увлечься неверными идеями и т.д. Роль эта предполагает критический анализ происходящего. *Судья* хорошо замечает недостатки в идеях, планах и др., умеет анализировать, обрабатывать огромное количество материала, при

этом редко ошибается. Эту роль можно сопоставить с *седьмой* — *контролирующей* — функцией модели А, по которой человек прекрасно рассуждает о том, что необходимо делать по данному аспекту, контролирует и критикует действия окружающих, делает замечания, выявляет ошибки.

Роль *Практика-организатора* состоит в организации практического выполнении заданий, стоящих перед группой, преобразовании принятых решений и сформулированных стратегий в нечто практическое. *Практик-организатор* тяготеет к рациональности, последовательности в работе, любит составлять рабочие планы, схемы и т.д., при этом несколько теряется в неожиданных ситуациях, ему часто не хватает гибкости. Однако он умеет менять свои планы, подстраивая их под ранее принятые в группе решения. Эта роль совпадает с ролью *восьмой* функции — функции не только демонстративной, но и предусматривающей возможность методичного труда.

*Разведчик ресурсов* — самый симпатичный человек в группе, любит общение, интересуется всем, что происходит вокруг. Он поставляет группе новые идеи, информацию, у него разнообразные интересы, в том числе и не связанные с задачами группы, он обеспечивает связь группы с реалиями мира. В некотором смысле — это ворота в мир для группы, удерживающие группу от застоя. Такая роль очень хорошо согласуется с ролью *пятой* функции модели А, которая не только *суггестивна*, но для которой также свойственно стремление к получению самой разнообразной новой информации по данному аспекту и не критичное отношение к этой информации.

*Душа группы* — это самый чуткий и отзывчивый человек в группе, который умеет проникнуться заботами каждого члена группы, стремится по возможности помочь каждому. При этом он умеет всех выслушать, развить чью-то идею вплоть до реализации, смягчить эмоциональное напряжение, устранить трения в группе, погасить конфликт и т.д. Эта роль может быть сопоставлена с *шестой* — *активационной* (или *оценочной*) — функцией модели А, поддерживающей баланс энерго-информационных потоков и играющей большую роль в обеспечении стабильного функционирования модели, душевного здоровья и гармоничного состояния психики человека. Если нарушается нормальная работа этой функции, человек впадает в беспричинное томление, иногда депрессию: ему чего-то не хватает, а чего — он и сам не понимает, жалуется, что чувствует себя как-то не так... Подача информации по соответствующему аспекту сразу уравнивает человека, поднимает общий тонус, снимает многие проблемы, которые до этого казались неразрешимыми.

*Доводчик* постоянно тревожится обо всем, что может быть сделано неправильно, и не может успокоиться, пока не проверит результаты работы. Это чрезвычайно чувствительный элемент группы. Если ситуацию изменить невозможно, *Доводчик* впадает в депрессию. При этом он стремится к самоконтролю, не любит расхлябанности, нарушения дисциплины, необязательности и т.д. Однако при утрате самоконтроля может превратиться в постоянного нытика, который всех раздражает своей неуверенностью и ухудшает общий психологический климат в коллективе. Нетрудно заметить, что эта роль совпадает с ролью *четвертой уязвимой* функции модели А, очень чувствительной из-за своей одномерности — она обладает только вектором личного опыта и обрабатывает лишь ту информацию, которая совпадает с личным опытом по данному аспекту. Это действительно «доводчик» среди функций модели А.

Таким образом, все 8 социальных ролей в группе нашли свои соответствия с 8 функциями модели А. Такое квантование психоинформационного пространства группы может быть обобщено и на более широкие коллективы, но тогда необходимо использование более дифференцированной модели Б. **Подобная связь позволяет целенаправленно конструировать рабочие коллективы с учетом соционических закономерностей.**

Ранее нами было показано соответствие ролей *примитивной* группы и функций модели А. При сравнении ролей в *примитивной* и *рабочей* группах может показаться, что эти роли плохо сравнимы между собой. Действительно, сопоставлять эти роли между собой некорректно, они являются частными случаями работы более общей модели, своего рода проекциями работы многомерных функций модели информационного метаболизма [4], проекциями, обладающими меньшей мерностью. Каждая функция информационного метаболизма обладает сложной структурой, проявляется на внешнем и внутреннем уровнях функционирования [3, 5]. Кроме того, каждая из функций связана и с первосигнальной и со второсигнальными системами. *Примитивная* группа функционирует на уровне, близком к первосигнальной системе, *рабочая* — на уровне второсигнальной системы. Однако общие закономерности квантования остаются одинаковыми. Впрочем, с точки зрения соционики, существуют модели типов, где обе группы достаточно близки.

Рис. 1. Структура примитивной группы

1. Главарь	●	□	2. Авторитет
4. Забитые	☐	▲	3. Марионетка
6. Приближенный	■	△	5. Угодник
7. Недовольный	○	■	8. Шут

Если примитивная группа основывается на физической силе, то можно для её описания рассмотреть модель ●□ (СЛЭ), первая функция которого — ● —волевая сенсорика. Развертывая эту структуру в рабочую группу мы замечаем, что Разведчиком ресурсов является дуал Председателя — △■ (ИЭИ), а Душой группы — активатор Председателя — ■△ (ЭИЭ). Новичок со свежим взглядом находится в отношении суперэго с Председателем — это ▲☐ (ИЭЭ) (в примитивной группе ему соответствует роль Марионетки). Доводчик в группе с такой структурой описывается типом ☐▲ (ЭИИ) (в примитивной группе — роль Забитого). При этом иерархия силовых функций волевой сенсорики в группе, возглавляемой ●□ (СЛЭ), выглядит таким образом, как это показано на рис. 3. Легко увидеть, что модель, состоящая из функций волевой сенсорики типов, входящих в группу, представляет собой иерархию физической силы, семантически очень близкую к иерархии примитивной группы. Именно поэтому в мафиозных структурах, функционирующих как примитивная группа, главари тяготеют к типу ●□ (СЛЭ).

Для эффективного менеджмента необходимо учитывать тот факт, что именно аспектная структура задач, стоящих перед группой, определяет иерархию соответствующих функций ИМ членов группы. Совпадение аспектной, структурной и функциональной иерархии в группе обеспечивает ей высокую работоспособность и результативность.

Рис. 2. Структура рабочей группы

1. Председатель	●	□	2. Оформитель решений
4. Доводчик	☐	▲	3. Новичок со свежим взглядом
6. Душа группы	■	△	5. Разведчик ресурсов
7. Судья	○	■	8. Практик-организатор

Рис. 3.

1	●	●	2
4	●	●	3
6	●	●	5
7	●	●	8

Незнание феномена квантования психоинформационного пространства привело к тому, что предложения некоторых авторов по использованию работ М. Белбина в соционике сводятся к описанию особенностей проявления сенсорно-логического или сенсорно-этического экстравертированного типа как руководителя. На самом деле подобная группа может отражать структуру **любого типа** информационного метаболизма (ИМ), если её руководитель принадлежит к тому же типу, и в группе согласованы психологические и информационные особенности её членов, представленные определенными конфигурациями векторов функций ИМ [4]. Найденные закономерности позволяют конструировать коллективы любого типа под конкретную задачу.

Возникновение подобных функциональных структур в психоинформационном пространстве можно описывать и в терминах синергетики подобно функциональной дифференциации групп клеток в развивающемся организме, равно как и структурирование самих функций информационного метаболизма в формирующейся психике человека.

Проведенное нами рассмотрение установило соответствие между распределением функциональных ролей в группе и структурой модели А. Однако группы и коллективы, обладающие более сложной структурой, требуют для своего описания применения более дифференцированной и сложной модели Б [3].

Таким образом, **выявлен феномен квантования психоинформационного пространства коллектива и предложен универсальный алгоритм анализа структуры и построения рабочих групп под любую поставленную задачу.**

**Л и т е р а т у р а :**

1. Белбин М. Руководящие коллективы: почему они добиваются успеха, почему терпят неудачи. 1981.
2. Букалов А. В. Соционика и типы человеческих культур. Этносоционика //Соционика, ментология и психология личности. № 1, 1995.
3. Букалов А. В. 16-компонентная модель ТИМа и социона //Соционика, ментология и психология личности. № 4, 1996.
4. Букалов А. В. Структура и размерность функций информационного метаболизма //Соционика, ментология и психология личности. № 2, 1995.
5. Добрович А. Б. Воспитателю о психологии и психогигиене общения: Кн. для учителя и родителей. М., «Просвещение», 1987.
6. Филимонов С. В. Внешний и внутренний уровни информационного метаболизма //Соционика, ментология и психология личности. № 6, 1996.