

© 1998

Денисенков Н. М.

ДИОНИКА МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКСПЕРТНЫХ ГРУПП ВЫХОДА ИЗ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ

Под термином «дионика» автор понимает систему знаний, взятых из наук: психодиагностика, психология, соционика и др., позволяющих описывать информационные потоки в системах человек-человек, человек-машина, человек-информация, с целью определения механизмов приема информации, обработки информации и способов принятия решений.

Ключевые слова: соционика, психология, менеджмент, уровни принятия решений, управленческая команда.

«Идея о менеджере как о человеке, который знает все и может спланировать работу организации на базе научных методов, в основном не соответствует сегодняшнему дню.»

Юрий Кузнецов, д.э.н. Развитие методологии менеджмента, 1997г..

« Однако оба движения взаимно исключают друг друга, и, пока их дилемма существует, они несовместимы в порядке существования, разве только в порядке последовательности. Поэтому при обычных условиях невозможен и идеальный разум».

К.Г.Юнг. «Психологические типы», 1924 г. Москва.

Специалистам в области соционики известны причины различий в механизмах приема, обработки информации и способах принятия решений различными людьми. Поэтому очевидно, что разные менеджеры в одной и той же ситуации могут принимать разные, в том числе и диаметрально противоположные решения.

В современной соционике принято подбирать управленческие команды с учетом квадральных ценностей. Анализ квадральных ценностей показывает, что квадры удобно использовать для анализа определенных исторических событий и управленческих групп. Но существуют исследования о том, что более высокую корреляцию при определении управленческой эффективности, показывают не квадральные ценности, а ценности, связанные с применением уровней принятия решений.

Известны четыре уровня принятия решений: рутинный, активный, адаптационный, инновационный.

Рутинный уровень принятия решений по самому названию можно определить, как заранее запрограммированный. Творчество при рутинном уровне принятия решений заключается в выборе единственного варианта из известных. Очень интересно наблюдать за людьми с рутинным уровнем принятия решений в том случае, когда необходимо принимать решение. Такие люди стараются изучить аналогичные решения и из аналогичных решений выбирают одно и практически, если и комбинируют то в рамках известных решений. Типы, коррелирующие с рутинным уровнем принятия решений: ЛСЭ, ЭСЭ, СЛЕ, СЭИ.

Активный уровень принятия решений требует свободы к активным действиям, но опять же в уже известных, ранее отработанных задачах. Творчество при активном уровне принятия решений заключается в выборе нескольких, уже известных, вариантов из огромного количества. Такие люди характеризуются своей активной позицией, постоянно, неустанно, бесконечно отбирая варианты, и побуждают к этому окружающих. Неумолимость людей с активным принятием решений просто удивляет. Типы, коррелирующие с активным уровнем принятия решений: ЛСИ, ЭСИ, СЭЭ, СЛИ.

Адаптивный уровень принятия решений способен адаптировать известные знания к неизвестным ситуациям, практически предлагая бесконечное число вариантов. Творчество при адаптивном уровне принятия решений заключается в бесконечном генерировании новых вариантов решений, используя известные знания. Сейчас сплошь и рядом звучит выражение: «нужна адаптация...», но если поручить процессы любой адаптации людям не с адаптивным уровнем принятия решений, то процессы адаптации

могут быть просто дискредитированы. Понятно, что люди с адаптивным уровнем принятия решений плохо будут выполнять рутинную работу и с недостаточной активностью выбирать решения. Типы, коррелирующие с адаптивным уровнем принятия решений: ЭИИ, ЭИЭ, ИЭЭ, ИЭИ,

Инновационный уровень принятия решений может решать задачи, никогда ранее не решаемые. Творчество при инновационном уровне принятия решений заключается в применении неизвестных знаний к известным и неизвестным проблемам. Люди с инновационным уровнем принятия решений, способны находить абсолютно новые решения ранее неизвестных задач. Типы, коррелирующие с инновационным уровнем принятия решений: ЛИИ, ЛИЭ, ИЛЭ, ИЛИ.

В то же время: 1 квадра — ИЛЭ, ЛИИ, СЭИ, ЭСЭ. 2 квадра — ЭИЭ, ИЭИ, СЛЭ, ЛСИ.

3 квадра — ЛИЭ, ИЛИ, СЭЭ, ЭСИ. 4 квадра — ИЭЭ, ЭИИ, ЛСЭ, СЛИ.

Изложенное дает повод смоделировать управленческую команду не на квадральных ценностях, а на ценностях уровней принятия решений. Кроме того, знание соционики позволяет смоделировать управленческую команду с привлечением в нее и рационалов и иррационалов. Таким образом, возможно построение идеального разума на основании привлечения в группу принятия решений представителей **четырёх уровней принятия решений**.

Без сомнения, для решения разных задач необходимы свои наборы типов. Представляется, что дальнейшее моделирование соционики будет развиваться в определении корреляций наборов типов для решения различных задач.

Практика показывает недостаточную устойчивость работы групп, сформированных на ценностях уровней принятия решений. В то же время результативность таких групп выше, чем групп, сформированных на квадральных ценностях. Поэтому популяризация соционики как науки позволит формировать устойчивые группы управления на основе ценностей уровней принятия решений.

Наиболее эффективно формировать устойчивые группы управления на основе ценностей уровней принятия решений для решения кризисных ситуаций, вопросов реорганизации предприятий и организаций, совершенствования различных форм управления.

Основным элементом таких групп являются четыре человека с разными уровнями принятия решений.

Основным условием эффективности таких групп является обработка поступающей информации людьми, имеющими наибольшее различие в параметрах приема и переработки информации.

Согласно теории управления профессора Гаевского, управление может быть только непосредственным, и ответственность за принятие решений лежит на руководителе.

Но руководитель, кто бы он ни был, может привлечь специалистов для формирования группы анализа поступающей информации, с учетом знаний наук: психодиагностики, психологии, соционики, инженерной психологии, философии и др.

Основным принципом наилучших условий для принятия решений являются оперативные совещания, которые проводятся пропорционально изменениям исходных данных, с частотой, коррелирующей с наибольшей эффективностью результатов.

Введем обозначения различных доминант обработки информации и принятия решений.

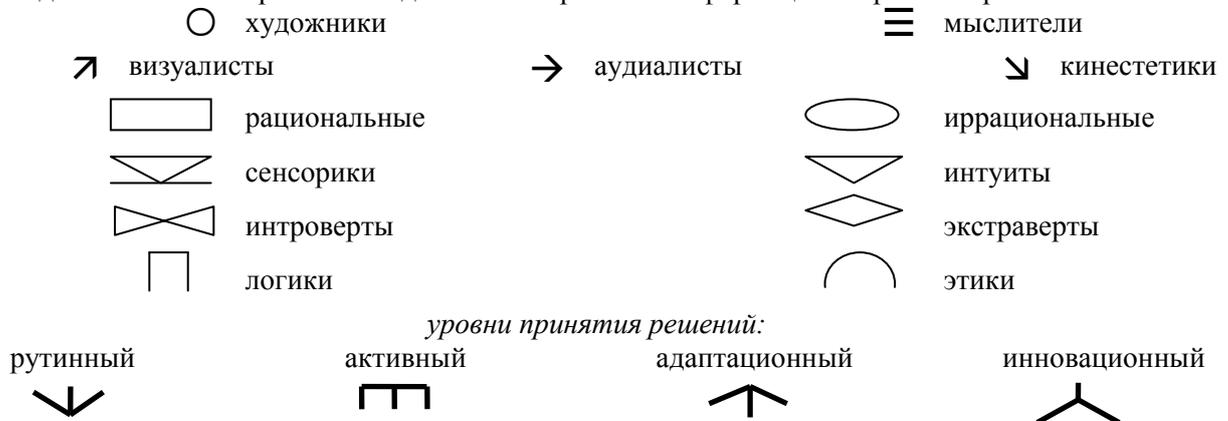
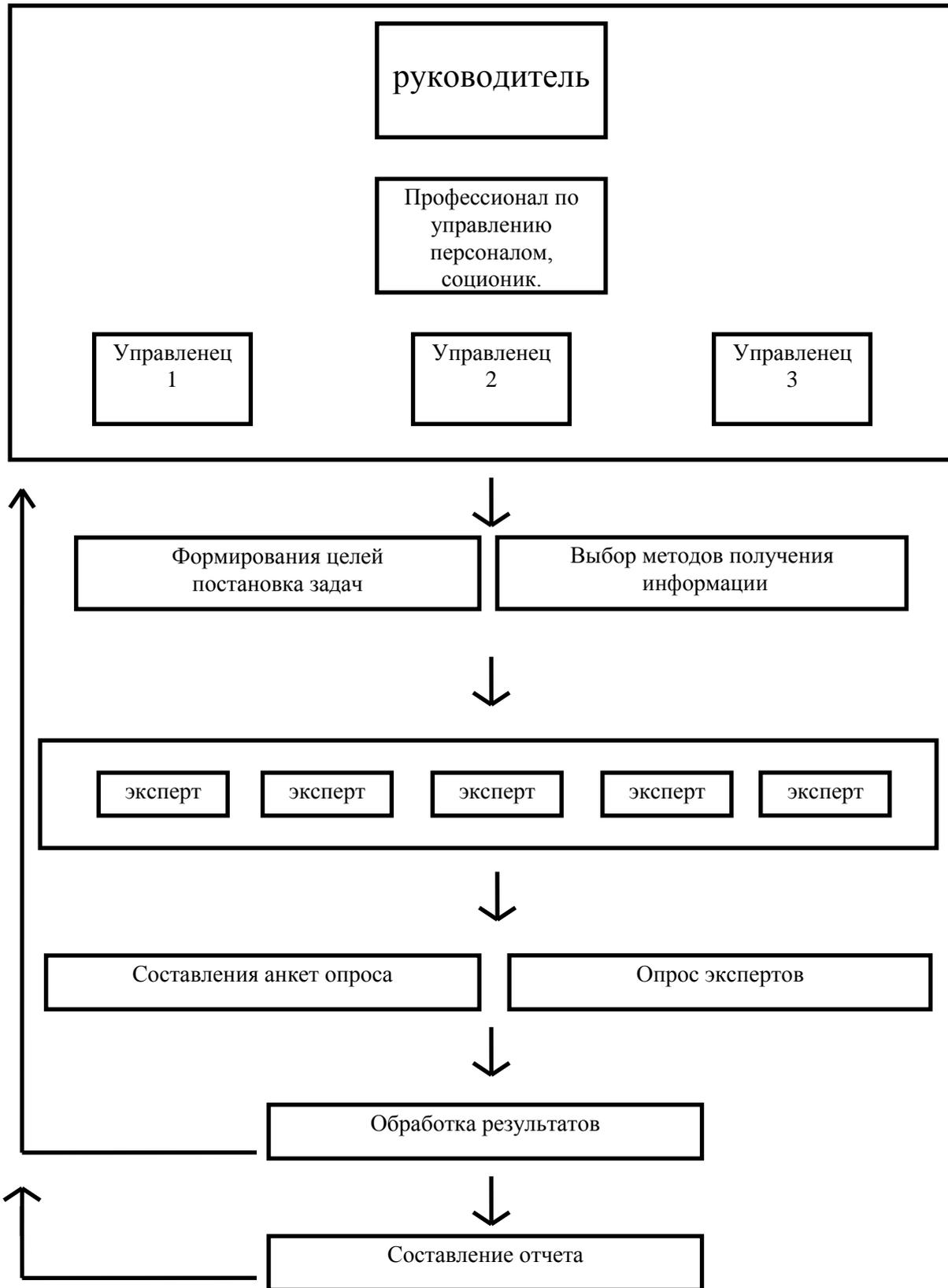


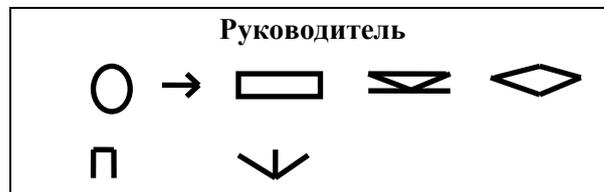
Схема управления экспертным оцениванием.



Схемы возможных вариантов



Пример 1.



В нашем примере руководитель, т. е. человек, несущий персональную ответственность за принятие решения, является :

- художником — одновременная, конъюнктивная обработка информации;
 - аудиалистом — с доминантой слухового (вербального) способа приема информации;
 - рациональным;
 - сенсориком — с доминантой сенсорного способа получения информации;
 - экстравертом — с доминантой выплескивания информации;
 - логиком;
 - по соционике это — ЛСЭ, а значит, с уровнем принятия решений рутинным.
- Произведем подбор управленцев в схему управления.

Управленец 1

Управленец 1 должен быть с активным уровнем принятия решений, например: ЛСИ, ЭСИ, СЭЭ, СЛИ. Из четырех возможных вариантов предпочтение можно отдать СЛИ :

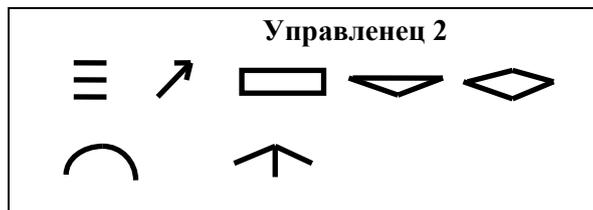


В нашем примере управленец 1, т. е. человек, не несущий персональную ответственность за принятие решения, а являющийся участником обработки результатов деятельности экспертов, является:

- художником — одновременная, конъюнктивная обработка информации;
- аудиалистом — с доминантой слухового (вербального) способа приема информации;
- иррациональным;
- интуитом — с доминантой интуитивного способа получения информации;
- интровертом — с доминантой внутренней переработки информации;
- логиком;
- с уровнем принятия решений активным.

Управленец 2

Управленец 2 должен быть с адаптивным уровнем принятия решений, например: ЭИИ, ЭИЭ, ИЭЭ, ИЭИ. Из четырех возможных вариантов предпочтение можно отдать ЭИЭ.



Таким образом, управленец 2 является:

мыслителем — последовательная, дискретная обработка информации;

визуалистом — с доминантой визуального способа приема информации;

рациональным;

интуитом — с доминантой интуитивного способа получения информации;

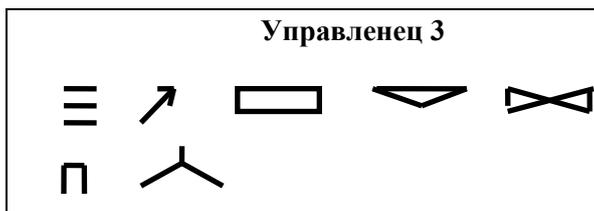
экстравертом — с доминантой выплескивания информации;

этиком;

с уровнем принятия решений адаптивным.

Управленец 3

Управленец 3 должен быть с инновационным уровнем принятия решений. Например :ЛИИ, ЛИЭ, ИЛЭ, ИЛИ. Из четырех возможных вариантов предпочтение можно отдать ЛИИ,



который является:

мыслителем — последовательная, дискретная обработка информации;

визуалистом — с доминантой визуального способа приема информации;

рациональным;

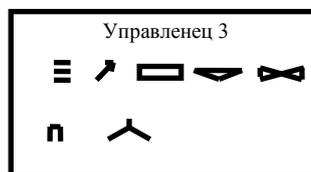
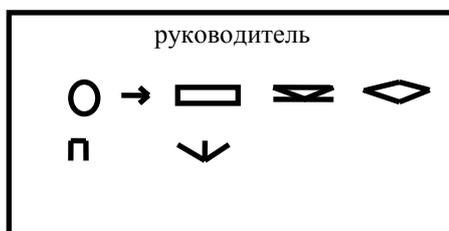
интуитом — с доминантой интуитивного способа получения информации;

интровертом — с доминантой внутренней переработки информации;

логиком;

с уровнем принятия решений инновационным.

Проведем информационный анализ подобранных кандидатур в группу управления.



Главное условие ценностей уровней принятия решений выполнено: в группу принятия решений включены специалисты с рутинным, активным, адаптационным, инновационным уровнями принятия решений.

В группе есть 1 иррациональный и 3 рациональных представителя.

Есть 2 «художника» и 2 «мыслителя».

Один сенсорик и три интуита.

Два экстраверта и два интроверта.

Три логика и один этик.

Нет ни одного кинестетика.

Предполагается, что такая команда подобрана достаточно удачно с точки зрения возможностей обработки информации.

Но на эффективность принятия решений будут влиять и другие факторы. Например:

уровень сформированных профессиональных образов,

мотивированность участников,

условия, созданные для выполнения работы

ресурсы,

время и др.

Рассмотрим вопрос отбора участников по уровням сформированных профессиональных образов

	ксо-1	ксо-2	ксо-3	ксо-4	ксо-5	Σ ксо
руководитель	9	7	10	5	8	39
управленец 1	3	7	1	9	5	25
управленец 2	4	5	7	2	3	21
управленец 3	2	3	5	1	4	15

Уровни сформированных профессиональных образов можно определить методом взаимной оценки, через коэффициенты сформированных образов.

Оценки можно производить, например, по десятибалльной шкале.

Критерии коэффициентов сформированных образов подбираются для решения конкретных задач и должны оценивать :

ксо-1 профессиональную деятельность,

ксо-2 научную работу,

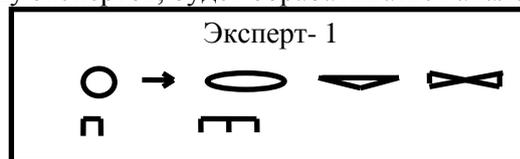
ксо-3 смежные области знаний,

ксо-4 опыт,

ксо-5 широту общих знаний.

Рассмотрим возможные варианты подбора экспертов.

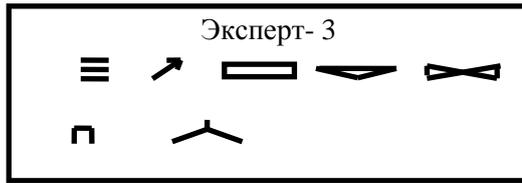
Если все 5 экспертов будут с одинаковыми доминантами, как, например, у эксперта -1, то информация, поступающая в группу экспертов, будет обрабатываться аналогично.



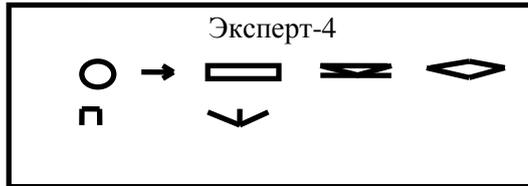
Если хоть один из 5 экспертов будет с доминантами, как у эксперта -2, то информация, поступающая в группу экспертов будет обрабатываться лучше .



Если в группе из 5 экспертов будут три разных, то информация, поступающая в группу экспертов, будет обрабатываться еще лучше .



Если в группе из 5 экспертов будут четыре разных, то информация, поступающая в группу экспертов, будет обрабатываться еще лучше.



Если в группе из 5 экспертов будет пять разных, то информация, поступающая в группу экспертов, будет обрабатываться практически идеально.

