

Афендик А. Л.

СОЦИОНИКА КАК СОЦИАЛЬНАЯ КИБЕРНЕТИКА

Рассмотрены возможности нового подхода к прогнозированию социально-психологического климата в коллективе на основе факторной модели, учитывающей соционические интертипные отношения, моральные ценности и уровень интеллекта членов коллектива.

Ключевые слова: соционика, интертипные отношения, моральные ценности, уровень интеллекта.

В течение длительного времени использования соционических тестов, опубликованных в литературе (И. Вайсбанд, В. Гуленко, А. Молодцов, О. Слинько, Е. Филатова и др.), я обнаружил, что слишком часто встречается неопределенность, неуверенность тестируемых при выборе альтернативных утверждений в тесте. В этих случаях фразы типа «Не укладываться ни в один тип — значит быть никчемным и глубоко несчастным человеком» [1, с.8] могут лишь навредить делу, отпугнуть человека. Убедился, что сомнения при выборе — чаще всего объективная реальность, а не желание представить себя особым, непохожим на других, особенно, если перед тестированием объяснить, что «плохих» или «хороших» типов не существует, что таковыми могут быть отношения между ними. Наша цель — помогать людям определять свой тип, учить их находить таких партнеров, интертипные отношения с которыми приносят взаимное удовлетворение.

Любому соционику ясно, что стоит за неправильным определением типа — это дискредитация главной идеи: возможности прогнозировать интертипные отношения, эффективно корректировать состав малых групп, оптимизировать социально-психологический климат, проектировать коллективы с коротким периодом адаптации людей друг к другу и высокой вероятностью сплочения в единую команду, способствовать высокой эффективности совместной деятельности, самореализации каждого члена группы. Однако для более-менее надежного прогнозирования качества отношений знания соционических типов в большинстве случаев явно недостаточно. От каких факторов в первую очередь зависит возможность достижения столь желанной перспективы? Какова вероятность получения положительного результата, когда основные факторы влияния взяты под контроль и находятся в необходимых границах?

Для ответа на эти вопросы необходим, на мой взгляд, новый методологический подход к прогнозированию социально-психологического климата в коллективе (малой группе) на основе применения факторной модели, включающей анализ интертипных отношений как часть целого.

При таком подходе попытки расставлять пограничные столбы, обозначая границы знаний отдельных наук о человеке и социуме, кажутся непродуктивными: «Категориальный аппарат в психологии напоминает свод банальностей. Даются отдельные определения описательного характера на уровне здравого смысла. Воля — это... Эмоции — это...» [2, с.15]. Откройте почти любую книжку по соционике и там вы также обнаружите множество таких «банальностей», но уже относящихся к соционическим категориям.

С другой стороны, также можно обнаружить необоснованные попытки сузить возможности соционики. Очень интересный, на мой взгляд, пример такого рода находим в книге Н. П. Лукашевича — «Теория и практика самоменеджмента» [3]. Автор предлагает читателям зарубежную методику ТАРТ как более эффективную, по сравнению с соционическим подходом, дающим, по утверждению Н. П. Лукашевича, лишь общие ориентиры в профориентации. Если проанализировать описанные в этой книге функции типов, то легко убедиться, что это те же соционические функции, только с несколько «переставленными» наименованиями. Так, например, «иррациональность» названа «динамикой», а «этика» — «иррациональностью». Таким образом, проверенная многолетней практикой авторов в области выбора профессий, зарубежная методика ТАРТ и рекомендуемые виды профессиональной дея-

тельности для каждого из описанных в ней шестнадцати типов однозначно применимы для соответствующих им соционических типов. К сожалению, попытка выяснить, в чем же Н. П. Лукашевич увидел ограниченность возможностей соционики, успехом не увенчалась — на письмо с таблицей соответствия типов, приведенных в книге, известным соционическим типам, ответа не последовало.

Поэтому я как преподаватель вуза без тени сомнений применяю основанную на соционических типах методику ТАРТ для самоменеджмента и профориентации студентов Прикарпатского филиала МАУП (Межрегиональной Академии Управления Персоналом). Еще один пример, говорящий в пользу объединения соционики с другими областями знаний о человеке и построения интегральной модели оценки отношений. В ходе длительного наблюдения за отношениями в малой производственной группе было установлено несколько случаев явного несоответствия оценок фактической эффективности взаимодействия. Сравнивались отзывы партнеров и оценки, соответствующие описаниям их интертипных отношений. В ходе индивидуальных бесед было установлено, что решающую роль в несоответствии оценок сыграл моральный фактор. Партнеры имели слишком существенные различия в моральных ценностях, что вызывало взаимную подозрительность и недоверие, несмотря на дуальность интертипных отношений. В другом случае несоответствия выяснилась противоположная картина: *конфликтная* пара неплохо сотрудничала, установив оптимальную для себя психологическую дистанцию (короткие встречи, обмен объективной информацией без критики и комментариев). Тут основную роль сыграла высокая мотивация обоих партнеров на получение положительного результата в совместной работе и достаточно высокий уровень их социального интеллекта, позволивший выбрать лучший алгоритм взаимодействия.

Вывод: моральный фактор настолько важен, что его нельзя не учитывать, он может нейтрализовывать соционический фактор.

Кроме морального и соционического факторов, есть еще ряд других, относительно независимых факторов, существенно влияющих на отношения и, следовательно, на эффективность взаимодействия людей. Я отношу к таким факторам соотношение основных черт характера, определяемых, например, по тесту Р. Кэттелла (R. Cattell); соотношение интеллектов, совместимость темпераментов и мотивацию на результат совместной деятельности.

Чтобы с приемлемой для данной конкретной практической задачи вероятностью прогнозировать отношения людей, необходимо научиться моделировать отношения таким образом, чтобы охватить факторы, дающие основной вклад в качество отношений, и отбросить второстепенные, учет которых слишком усложняет модель (когда «овчинка выделки не стоит»). Такой подход мне представляется истинно соционическим, социально-информационным, объединяющим разные прикладные науки для достижения более объемного (всестороннего) знания о человеческих отношениях и возможности прогнозирования их качеств с надежностью результата, достаточной для разрешения конкретной проблемы.

Структура модели, очевидно, не должна быть одинаковой во всех случаях. Если мы хотим получить большую надежность, то мы должны модифицировать модель под определенный контингент людей и проблемы, с которыми они имеют дело. То же следует сказать и в отношении применяемого инструментария. Для разных социальных групп валидность одного и того же теста может существенно отличаться. Учет этого обстоятельства может значительно повысить содержательную валидность инструментария.

По результатам сопоставления прогнозов качества отношений с оценками, даваемыми субъектами этих отношений (партнерами), можно рекомендовать такой исходный состав модели:

1. Коэффициент корреляции рейтинговых оценок моральных ценностей.
2. Коэффициент корреляции баллов, соответствующих интенсивности проявления основных черт характера.
3. Оценка эффективности интертипных отношений.
4. Оценка соотношения интеллектов.

5. Оценка совместимости темпераментов.

6. Оценка соотношения мотиваций на результат деятельности.

Далее, чтобы модель стала рабочей, необходимо метрологически обеспечить технологию получения оценки по каждому критерию и единство в системе обработки данных для получения конечного результата. Следует отметить, что любой инструментарий — это всего лишь помощник. Диагностика же отношений — это и наука и искусство.

Поэтому успешность применения инструментария не может быть в полной мере независима от социально-психологических знаний, интеллекта, этики и других, профессионально значимых качеств того, кто этим инструментарием пользуется.

Мне представляется, что именно при таком подходе соционика может (и должна) занять позицию науки, объединяющей разные знания о человеке в единый междисциплинарный банк данных социальной информатики. Разрабатывая на его основе модели и методы получения новых знаний, соционики создадут социальную кибернетику.

Л и т е р а т у р а :

1. Вайсбанд И. Д. Соционика. Определите свой тип. — К., 1992.
2. Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды. — Новосибирск, 1995.
3. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента. — К., 1999.

Статья поступила в редакцию 17.09.2004 г.