

Букалов А.В. , Карпенко О. Б.

УЗАГАЛЬНЕННЯ ДОСВІДУ СОЦІОНІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ КОЛЕКТИВІВ

На основі 30-річного практичного досвіду Міжнародного інституту соціоніки (МІС) описані принципи визначення соціонічних типів у процесі консультування реальних колективів різного спрямування. Показано, що лише урахування індивідуальних особливостей, побудова індивідуалізованої моделі типу, що виникає в результаті такої експертної роботи, а також використання спеціальних комп'ютерних програм, розроблених у МІС, дозволяє вирішувати конкретні завдання щодо формування чи реорганізації колективів, підбору кадрів та прийняття управлінських рішень.

Ключові слова: кадровий аудит, соціонічна експертиза колективу, соціоніка, соціонічне консультування, діагностичне інтерв'ю.

За 30 років роботи [6–8, 9, 11, 12, 14–22, 26, 29–34] співробітниками Міжнародного інституту соціоніки (МІС) була відпрацьована методика соціонічного діагностичного інтерв'ю, що дозволяє з високою точністю визначати типи інформаційного метаболізму в процесі кадрового аудиту та соціонічної експертизи колективу. Достовірність та високу точність цих визначень підтверджують як дані ретестування через кілька років, так і довготривале (в окремих випадках – понад 10 років) консультативне супроводження підприємств, фірм, організацій.

Ще на початку 90-х років після численних досліджень ми переконалися, що вербальні тести пов'язані переважно з раціональними, вербальними функціями, і спираючись тільки на них неможливо адекватно визначати інформаційний тип особистості.

Як показує багаторічний досвід співробітників Міжнародного інституту соціоніки та інших соціоніків, вербальні тести, побудовані, наприклад, за дихотомічним принципом, не дають високої точності у визначенні типу інформаційного метаболізму (ТІМу). До таких тестів відноситься і найбільш відомий тест МВТІ і його модифікації. Причина похибки будь-якого тесту давно з'ясована в соціоніці: тип особистості має різні рівні функціонування і, занурений у різне соціальне та культурне середовище, породжує комунікативні оболонки, або «маски», які відповідають цьому середовищу і відіграють роль буфера між істинною моделлю типу та навколишнім середовищем. У соціоніці це описується як комунікативні моделі¹. В результаті реальна людина у значній частині випадків відповідає на запитання тесту відповідно до активованої на даний момент комунікативної моделі типу ІМ. Підтвердили це й наші дослідження американської статистики з тесту Майерс-Бріггс [2, 5]: тест дає систематичну похибку у специфічному соціально-культурному середовищі США. А переклад цього тесту іншою мовою дає додаткову «культурно-семантичну» похибку.

Невербальні випробування також ненадійні. Це пов'язано зі слабкою структурованістю підсвідомості людини і складністю співвіднесення даних з інформаційною моделлю психіки.

Існує думка, що фізіогномічна подібність людей пов'язана з приналежністю до одного й того ж ТІМу. Наша багаторічна практика свідчить, що це не так. Зовнішня схожість навіть кровних родичів зовсім не гарантує їхньої типологічної тотожності. Іванов Д. А. [21] виявив збіг соціонічних типів (ТІМів) у однойцевих близнюків при розбіжності їх у різнояцевих близнюків, а дослідження І.М. Егліт з колегами довели, що однойцеві близнюки можуть мати різні ТІМи. Крім того, люди, виховані у певному соціальному та культурному середовищі,

¹Термін В.Д. Єрмака

демонструють подібність поведінкових реакцій, що вводить в оману недосвідчених соціоніків. Особливо часто ця помилка проявляється у сімейному консультуванні. Але ще Е. Берн [1, 24] відзначав передачу стратегій поведінки всередині однієї сім'ї від покоління до покоління. Тому дуже важливо відокремлювати прояви власне типу особистості члена сім'ї, особливо дитини, від прийнятих у цій сім'ї стереотипів поведінки та генетично переданих особливостей морфологічної будови.

Експериментально встановлено, що тестування, яке проводить один експерт, дає дуже велику похибку і не може стати основою для вироблення конструктивних рекомендацій. Це пов'язано з тим, що:

- а) експерт неминуче піддається впливу тестованого;
- б) експерт і тестований свідомо чи мимоволі вступають у інтертипні відносини;
- в) інформаційна широта уваги експерта становить лише 2 інформаційні аспекти з 8.

Принциповою є **п'ятивимірність** типу інформаційного метаболізму [3] на відміну від тривимірного фізичного тіла людини та чотиривимірної емоційно-чуттєвої сфери. А об'єкт із більшою розмірністю не може бути визначений через свої маломірні проєкції. **Таким чином, тип інформаційного метаболізму не може бути вичерпно визначений ні за фізичними, ні за емоційними проявами людини.**

Прихильність до візуальних методів визначення типів найбільше властива представникам типу $\square\blacktriangle(EI)$. Хоча представники цього ТІМу дійсно демонструють кращі результати у візуальному визначенні типів, але й для них справедливо загальне правило: **достовірне визначення соціонічного типу можливе лише за умови використанні низки різнорівневих методик.**

Обмеженням на використання методу візуальної діагностики є також те, що напрацювання різних експертів зазвичай належать до вузького класу фізіогномічних ознак, властивих, наприклад, певному етносу як варіанту європеїдної раси. Отже цей метод може застосовуватися лише як допоміжний.

Інша справа — **комплексна оцінка** людини щодо її рухів, мовлення, особливостей поведінки. У цьому випадку експерти можуть зробити висновки про тип ІМ людини незалежно від її раси, національності, культурного середовища тощо.

З огляду на це найбільш точним і зазвичай практично застосовуваним методом є експертне тестування, де як «вимірювального приладу» виступає підготовлена **група експертів** [27, 28], яка фіксує і аналізує вербальні і невербальні відповіді та реакції тестованої людини.

Мусимо наголосити, що **тенденція до індивідуалізації роботи експертів, що існує в соціоніці, практично знецінює їх результати**. Думка індивідуально працюючого експерта виявляється обумовленою миттєвою ситуацією тестування, станом тестованого, а також станом та рівнем підготовки самого експерта. Саме це призводить до значних розбіжностей у визначенні типів.

Можна сказати, що **індивідуальна робота експертів суперечить соціальному характеру соціоніки.**

Крім того, сучасна соціоніка пішла досить далеко від примітивного тестування за шкалами Юнга і вже давно використовує глибоке розуміння інформаційної структури психіки та глибинних установок особистості, починаючи з базових перинатальних матриць (БПМ) С. Грофа [4]. Слід зазначити, що знайомство наших студентів [13] з концепцією відповідності БПМ соціонічним квадрам, а особливо – з конкретними образними прикладами такої відповідності з візуального та кіно-мистецтва, музики і літератури [10], значно покращує їхні навички визначення квадрантів і соціонічних типів.

Загалом, ми вважаємо, що психіка – це квантовий об'єкт. Основна властивість таких об'єктів полягає у зміні параметрів під час спостереження чи втручання ззовні. Тому основу підходу до тестування має скласти принцип: **мінімум втручання та максимум уваги**. Найкращі результати дає спільна робота кількох експертів, що належать до різних типів інформаційного метаболізму і працюють за єдиною методикою. Ця комплексна методика включає рі-

зні методи визначення типу особистості, як вербальні, так і невербальні, а також способи узгодження результатів, отриманих цими методами. Крім суто соціонічних, визначаються інші психологічні якості людини, ТІМ якої визначається. Важливо підкреслити, що **реальний процес тестування у промислових умовах не повинен тривати більше 40 хвилин**, інакше виникає втома тестованого.

Підготовка експерта займає щонайменше два роки [27, 28]. Крім оволодіння базовими знаннями з соціоніки та методикою власне визначення ТІМів, експерт має навчитися ефективної комунікації в експертній групі. Це означає здатність порівнювати й обговорювати дані, одержувані ним самим, і версії, які він висуває, з даними та версіями інших експертів. У групі експертів налагоджується внутрішня комунікація, що дозволяє кожному у процесі тестування відстежити версії інших і перевірити кожну з них. Крім того, у такій групі виробляється інформаційний поділ ролей, що дозволяє групі відстежувати більше психологічних та інформаційних параметрів, ніж це можуть зробити один чи два експерти.

Завдяки тривалій підготовці експертів, вони добре бачать маски та комунікативні моделі людини, що тестується, і вміють відокремити їх прояви від реакцій істинного типу особистості.

Крім типу ІМ та його комунікативних моделей, експерти фіксують ще цілу низку параметрів, наприклад, визначають співвідношення довжин векторів у функціях ІМ типу, що дозволяє будувати векторні діаграми за функціями моделі типу. Використання цієї інформації дозволяє створити багатовимірний індивідуальний профіль людини, а отже, набагато точніше оцінити її відносини та взаємодії в колективі, особливості поведінки, перспективи службового зростання тощо.

У серйозному промисловому консультуванні мало визначити соціонічний тип. Для надання глибоких та відповідальних рекомендацій необхідно зрозуміти тонку інформаційну структуру людини, що досягається виявленням ступеня розвиненості кожної функції інформаційного метаболізму за векторними діаграмами. Це дозволяє індивідуалізувати підхід до досліджуваної людини, дати уточнений опис стилю її діяльності, особливостей міжособистісних комунікацій з оточуючими. Особливо це важливо при оцінці кандидатів на відповідальні посади.

Тільки урахування індивідуальних особливостей, побудова індивідуалізованої моделі типу, що виникає в результаті такої експертної роботи, а також використання спеціальних комп'ютерних програм, розроблених у МІС, дозволяє вирішувати конкретні завдання щодо формування або реорганізації колективів, підбору кадрів тощо. Достовірність тестування та адекватність висновків була перевірена багаторічним наглядом за низкою колективів у ході регулярного консультування керівників та співробітників.

Л і т е р а т у р а :

1. Бёрн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. — М.: Эксмо, 2005.
2. Букалов А.В. Достоверна ли американская статистика типов и интертпных отношений по тесту И.Майерс-Бриггс. //Соционика, ментология и психология личности. —1996. — № 4.
3. Букалов А. В. Соционика, ментальное тело человека и проблемы определения типа личности. //Соционика, ментология и психология личности. — 1997. — № 2.
4. Букалов А.В. О механизме формирования функций информационного метаболизма в процессе рождения индивидуума. //Соционика, ментология и психология личности. — 1996. — №№ 1-2. — URL: <https://socionic.info/ru/t/perinata.html>.
5. Букалов А.В. О преимуществах соционики перед другими пост-юнговскими типологиями // Соционика, ментология и психология личности. — 2019. — № 6. — С. 5–7.
6. Букалов А.В. Потенциал личности и загадки человеческих отношений. — М.: Черная белка, 2009. — 592 с.
7. Букалов А.В. Соционика как эффективный инструмент анализа в гуманитарных науках // Психология и соционика межличностных отношений. — 2018. — № 11-12. — С. 28–31.
8. Букалов А.В. Тесты и определение типа информационного метаболизма. //Соционика, ментология и психология личности. — 1999. — № 1.
9. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Взаимодействия в изолированных малых группах // Космический форум 2011, посвященный 50-летию полета в космос Ю.А. Гагарина (сборник материалов). — М.: ИМБП РАН, 2011. — С. 146.

10. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Глубинный психоанализ и соционика. Интернет-курс. — URL: <https://edu.socionic.info/store/courses-woo/psycho/>
11. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Методы практической соционики в эффективном менеджменте и кадровом консалтинге // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2018. — № 11-12. — С. 5–20.
12. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Методы соционики в подготовке и комплектовании космических и авиационных экипажей // Авиакосмическая и экологическая медицина. — 2013. — Т. 47. — № 4. — С. 27–28.
13. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Практика соционического типирования. Интернет-курс. — URL: <https://edu.socionic.info/store/courses-woo/practic-woo/praktika-tipirovaniya-1/>
14. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Практическая соционика в менеджменте // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 2022. — № 3-4. — С. 5–10.
15. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Применение соционики в эффективном менеджменте // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2015. — № 3. — С. 5–16.
16. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Психоинформационные технологии в эффективном менеджменте // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2013. — № 3. — С. 5–9.
17. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Современная соционика. Т.2. Методы соционики в эффективном менеджменте. — К.: Международный институт соционики, 2020. — 310 с. — URL: <https://shop.socionic.info/socionics-management>
18. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Соционика и эффективный менеджмент // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2014. — № 8. — С. 5–10.
19. Букалов А.В., Карпенко О.Б. Установки по Бёрну-Букалову у индивидуумов и социальных групп. // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 2009. — № 5. — С. 7–13.
20. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Применение новых технологий эффективного менеджмента на крупных промышленных предприятиях // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 2003. — № 1. — С. 5–7.
21. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Эффективный менеджмент и кадровый консалтинг с использованием соционических технологий // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 2002. — № 1. — С. 5–6.
22. Букалов А.В., Карпенко О.Б., Чикирисова Г.В. Формирование оптимальных рабочих коллективов: принцип золотого сечения и критерий стабильности. // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 2001. — № 1.
23. Иванов Д. А. Некоторые особенности мышления у близнецов, страдающих психическим инфантилизмом. // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 1997. — № 6.
24. Карпенко О.Б. Как установки по Бёрну-Букалову влияют на соционический тип // Психология и соционика межличностных отношений. — 2017. — № 7-8. — С. 25–31.
25. Карпенко О.Б. Квадровые особенности в обработке аспектов информационного потока // Психология и соционика межличностных отношений. — 2016. — № 5-6. — С. 29–40.
26. Карпенко О.Б. Несколько слов о тестах. // Соционика, ментологія і психологія особистості. — 1997. — № 4.
27. Карпенко О.Б. Позиция эксперта. // Соционика, ментологія і психологія особистості — 1999. — № 1.
28. Карпенко О.Б. Этапы совершенствования эксперта по соционике // Психология и соционика межличностных отношений. — 2015. — № 11-12. — С. 36–42.
29. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Профессиональная деятельность и соционический тип // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2019. — № 3-4. — С. 26–34.
30. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционика для создания коллективов, авиационных и космических экипажей с высокой степенью совместимости // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2020. — № 1-2. — С. 5–8.
31. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические методы создания коллективов, авиационных и космических экипажей с высокой степенью психологической и рабочей совместимости // Человек. Искусство. Вселенная. — Сочи, 2016. — С. 387–392.
32. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические типы в управлении коллективами и в различных сферах деятельности // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2019. — № 1-2. — С. 5–19.
33. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Соционические типы на различных уровнях управления // Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. — 2013. — № 2. — С. 5–16.
34. Boukalov A.V., Karpenko O.B., Chykyrysova G.V. Effective Management and Staff Consultation with the use of Socionics Technologies. // Conference “Psychology in the new Europe: methodology and funding”. Krakow, Poland, 2005. — P. 28.