

СОЦИОНИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 159.923+658

Букалов А.В., Карпенко О.Б.

ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА
СОЦИОНИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ КОЛЛЕКТИВОВ

На основе 30-летнего практического опыта Международного института соционики (МИС) описаны принципы определения соционических типов в процессе консультирования реальных коллективов различной направленности. Показано, что только учет индивидуальных особенностей, построение индивидуализированной модели типа, возникающей в результате такой экспертной работы, а также использование специальных компьютерных программ, разработанных в МИС, позволяет решать конкретные задачи по формированию или реорганизации коллективов, подбору кадров и принятию управленческих решений.

Ключевые слова: кадровый аудит, соционическая экспертиза коллектива, соционика, соционическое консультирование, диагностическое интервью.

За 30 лет работы [6– 8, 9, 11, 12, 14–22, 26, 29–34] сотрудники Международного института соционики (МИС) отработали методику соционического диагностического интервью, позволяющую с высокой точностью определять типы информационного метаболизма (ТИМы) в процессе кадрового аудита и соционической экспертизы коллектива. Достоверность и высокую точность этих определений подтверждают как данные ретестирования через несколько лет, так и длительное (в отдельных случаях – более 10 лет) консультационное сопровождение предприятий, фирм, организаций.

Еще в начале 90-х после многочисленных исследований мы убедились, что вербальные тесты связаны преимущественно с рациональными, вербальными функциями, и опираясь только на них невозможно адекватно определять информационный тип личности.

Как показывает многолетний опыт сотрудников Международного института соционики и других социоников, вербальные тесты, построенные, например, по дихотомическому принципу, не дают высокой точности в определении типа информационного метаболизма. К подобным тестам относится и наиболее известный тест МВТИ и его модификации. Причина погрешности любого теста давно выяснена в соционике: тип личности имеет разные уровни функционирования и, погруженный в разную социальную и культурную среду, порождает коммуникативные оболочки, или «маски», которые соответствуют этой среде и играют роль буфера между истинной моделью и окружающей средой. В соционике это описывается как коммуникативные модели¹. В результате реальный человек в значительной части случаев отвечает на вопросы теста согласно активированной на данный момент коммуникативной модели типа ИМ. Подтвердили это и наши исследования американской статистики по тесту Майерс-Бриггс [2, 5]: тест дает систематическую погрешность в специфической социально-культурной среде США. А перевод этого теста на другой язык дает дополнительную «культурно-семантическую» погрешность.

Оценка невербальных проявлений тоже ненадежна. Это связано со слабой структурированностью подсознания и сложностью соотнесения данных с информационной моделью психики.

Существует мнение, что физиогномическое сходство людей связано с принадлежностью к одному и тому же ТИМу. Наша многолетняя практика свидетельствует, что это не так. Внешнее сходство даже кровных родственников отнюдь не гарантирует их типологического тождества. Д.А. Иванов [21] обнаружил совпадение соционических типов (ТИМов) у одной-цевых близнецов при расхождении их у разнойцевых близнецов, а исследования И.М. Эглит с коллегами доказали, что однойцевые близнецы могут иметь разные ТИМы. Кроме того,

¹Термин В.Д. Ермака

люди, воспитанные в определенной социальной и культурной среде, демонстрируют сходство поведенческих реакций, вводящее в заблуждение неопытных социоников. Особенно часто это заблуждение проявляется в семейном консультировании. Но еще Э. Берн [1, 24] отмечал передачу стратегий поведения внутри одной семьи от поколения к поколению. Поэтому очень важно отделять проявления собственно типа личности члена семьи, особенно ребенка, от принятых в этой семье стереотипов поведения и генетически передаваемых особенностей морфологического строения.

Экспериментально установлено, что тестирование, проводимое одним экспертом, дает очень большую погрешность и не может стать основой для выработки конструктивных рекомендаций. Это связано с тем, что:

- а) эксперт неизбежно подвергается влиянию тестируемого;
- б) эксперт и сознательно или невольно вступают в интERTипные отношения;
- в) информационная широта внимания эксперта составляет лишь 2 информационных аспекта из 8.

Принципиальной является **пятимерность типа информационного метаболизма** [3] в отличие от трехмерного физического тела человека и четырехмерной эмоционально-чувственной сферы. А объект с большей размерностью не может быть определен из-за своих маломерных проекций. **Таким образом, тип информационного метаболизма не может быть исчерпывающе определен ни по физическим, ни по эмоциональным проявлениям человека.**

Приверженность визуальным методам определения типов наиболее свойственна представителям типа $\square\blacktriangle$ (ЭИИ). Хотя представители этого ТИМа действительно демонстрируют лучшие результаты в визуальном определении типов, но и для них справедливо общее правило: **достоверное определение соционического типа возможно только при использовании ряда разноуровневых методик.**

Ограничением на использование метода визуальной диагностики является также то, что наработки разных экспертов обычно относятся к узкому классу физиогномических признаков, свойственных, например, определенному этносу как варианту европеоидной расы. Следовательно этот метод может применяться только как вспомогательный.

Другое дело — **комплексная оценка** человека относительно его движений, речи, особенностей поведения. В этом случае эксперты могут сделать выводы о типе ИМ человека независимо от его расы, национальности, культурной среды и т.п.

Учитывая это, наиболее точным и обычно практически применяемым методом оказывается экспертное тестирование, где в качестве «измерительного прибора» выступает подготовленная группа экспертов [27, 28], которая фиксирует и анализирует вербальные и невербальные ответы и реакции тестируемого человека.

Следует отметить, что **существующая в соционике тенденция к индивидуализации работы экспертов практически обесценивает их результаты.** Мнение индивидуально работающего эксперта оказывается обусловленным мгновенной ситуацией тестирования, состоянием тестируемого, а также состоянием и уровнем подготовки самого эксперта. Именно это приводит к значительным разногласиям в определении типов.

Можно сказать, что **индивидуальная работа экспертов противоречит социальному характеру соционики.**

Кроме того, современная соционика ушла достаточно далеко от примитивного тестирования по шкалам Юнга и уже давно использует глубокое понимание информационной структуры психики и глубинных установок личности начиная с базовых перинатальных матриц (БПМ) С. Грофа [4]. Подчеркнем, что знакомство наших студентов [13] с концепцией соответствия БПМ соционическим квадрам, а особенно – с конкретными образными примерами такого соответствия с визуального и кино-искусства, музыки и литературы [10], значительно улучшает их навыки определения квадрантов и соционических типов.

В общем, мы считаем, что психика – это квантовый объект. Основное свойство таких объектов заключается в изменении параметров при наблюдении или вмешательстве извне.

Поэтому основу подхода к тестированию должно составить принцип: **минимум вмешательства и максимум внимания**. Лучшие результаты дает совместная работа нескольких экспертов, относящихся к разным типам информационного метаболизма и работающих по единой методике. Эта комплексная методика включает в себя различные методы определения типа личности, как вербальные, так и невербальные, а также способы согласования результатов, полученных этими методами. Кроме чисто соционических, определяются другие психологические качества типизируемого. Важно подчеркнуть, что **реальный процесс тестирования в промышленных условиях не должен длиться более 40 минут**, иначе возникает усталость типизируемого.

Подготовка эксперта занимает не менее двух лет [27, 28]. Кроме овладения базовыми знаниями по соционике и методикой собственного определения ТИМов, эксперт должен научиться эффективной коммуникации в экспертной группе. Это означает способность сравнивать и обсуждать данные, получаемые им самим, и выдвигаемые им версии с данными и версиями других экспертов. В группе экспертов налаживается внутренняя коммуникация, позволяющая каждому в процессе тестирования отследить версии других и проверить каждую из них. Кроме того, в такой группе производится информационное разделение ролей, что позволяет группе отслеживать больше психологических и информационных параметров, чем это может сделать один или два эксперта.

Благодаря длительной подготовке экспертов, они хорошо видят маски и коммуникативные модели тестируемого человека и умеют отделить их проявления от реакций истинного типа личности.

Кроме типа ИМ и их коммуникативных моделей, эксперты фиксируют еще целый ряд параметров, например, определяют соотношение длин векторов в функциях ИМ типа, что позволяет строить векторные диаграммы по функциям модели типа. Использование этой информации позволяет создать многомерный индивидуальный профиль человека, а значит, гораздо точнее оценить его отношения и взаимодействия в коллективе, особенности поведения, перспективы служебного роста и т.д.

В серьезном промышленном консультировании нужно не только определить соционический тип. Для предоставления глубоких и ответственных рекомендаций необходимо понять тонкую информационную структуру человека, что достигается выявлением степени развитости каждой функции информационного метаболизма и отмечается векторными диаграммами. Это позволяет индивидуализировать подход к изучаемому человеку, дать уточненное описание стиля его деятельности, особенностей межличностных коммуникаций с окружающими. Особенно это важно при оценке кандидатов на ответственные должности.

Только учет индивидуальных особенностей, построение индивидуализированной модели типа, возникающей в результате такой экспертной работы, а также использование специальных компьютерных программ, разработанных в МИС, позволяет решать конкретные задачи по формированию или реорганизации коллективов, подбору кадров и т.п. Достоверность тестирования и адекватность выводов была проверена многолетним наблюдением за рядом коллективов в ходе регулярного консультирования руководителей и сотрудников.

Л и 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 инертных 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, ментология и психология личности. — 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, ментология и психология личности. — 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, ментология и психология личности. — 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, ментология и психология личности. — 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, ментология и психология личности. — 2001. — № 1.
23. Иванов Д. А. Некоторые особенности мышления у близнецов, страдающих психическим инфантилизмом. //Соционика, ментология и психология личности. — 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, ментология и психология личности. — 1997. — № 4.
27. Карпенко О.Б. Позиция эксперта. //Соционика, ментология и психология личности — 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.