

ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.923.2

Карпенко О.Б., Букалов А.В.

СИСТЕМА DCNH В СОЦИОНИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

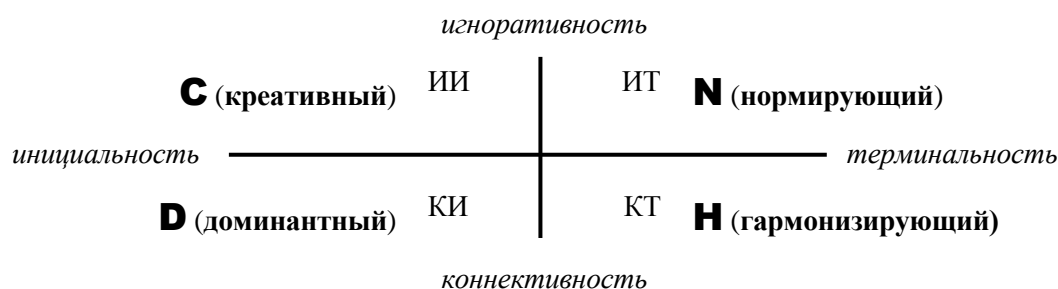
(Окончание. Начало в №№ 2–3/14)

Авторы делятся опытом применения системы DCNH (форм социального поведения) в практике соционического консультирования коллективов, проводимого Международным институтом соционики.

Ключевые слова: соционика, формы социального поведения, инициальность, терминальность, игноративность, коннективность.

4 формы социального поведения

Возможны 4 варианта соединения характеристик *инициальность–терминальность* и *игноративность–коннективность* [3–4]:



Они называются психоформами или **формами социального поведения**, каждой из них присвоено свое наименование:

инициальный игноратор — это **креативный** (творческий) (С);

терминальный игноратор — это **нормирующий** (N);

инициальный коннектор — это **доминантный** (D);

терминальный коннектор — это **гармоник** (H).

Люди с различными формами социального поведения настолько по-разному проявляют себя на социальной коммуникативной дистанции, что иногда легче определить принадлежность человека к одному из вариантов DCNH, чем по-отдельности его качества *инициальность–терминальность* и *игноративность–коннективность*.

В школе Гуманитарной соционики В. Гуленко это называется системой DCNH. Виктор Гуленко с коллегами довольно активно эту используют систему, оценивая особенности коммуникации людей на близкой дистанции в короткое время. Формы социального поведения ярко проявляются во всякого рода игровых ситуациях, когда группа собирается на короткое время для участия в игровом эксперименте или в какой-то другой заданной извне ситуации.

Очень явно такие характеристики прослеживаются, например, в туристической группе, когда люди интенсивно общаются, но на протяжении небольшого времени, и они заранее знают, что это общение ограничено этим коротким временем.

Формы социального поведения позволяют описать поведение человека в кратковременном контакте на близкой психологической дистанции. Это очень важно, потому что интертные отношения (ИО) проявляют себя со временем, у них есть своя динамика развития, характер некоторых ИО достоверно можно определить лишь в устоявшихся парах, для

людей, которые контактируют давно и регулярно. Формы социального поведения в каком-то смысле проще и нагляднее, особенно если мы наблюдаем людей в игровой или тренинговой ситуации, то есть в самом начале установления межличностных контактов.

Формы эти достаточно устойчивы — мы наблюдаем некоторых людей 10–15 лет, и эти формы у них не меняются (подробнее об изменениях DCNH — см. [3]). Поэтому можно сказать, что эти характеристики описывают довольно глубокие слои психики, а не просто, скажем, коммуникативные навыки.

Люди одного и того же соционического типа с разными формами социального поведения будут вести себя по-разному. Например, сенсорно-логический экстраверт (FL, СЛЭ) с *доминантной* формой будет чрезвычайно настойчив и порой даже резок, именно он возьмет «командование на себя» и власть в свои руки, а в *гармонизирующей* форме представитель этого типа с легкостью будет находить с людьми общий язык и станет руководить не приказывая, а вдохновляя. Человек того же типа, но *нормирующий*, окажется весьма законопослушным и приверженным нормам и правилам, в то время как *креативный* вариант этого (и любого другого) соционического типа будет отличаться повышенной креативностью, изобретательностью, инициативностью.

Посвятим несколько слов объяснению наименований форм социального поведения.

Почему игноративный инициальный — творческий?

Такой (*игноративный* и *инициальный*) человек легко начинает новое дело, его привлекает новизна (*инициальный*), и при этом он не привязан к существующим мнениям, свободен от оценок других людей (*игноративный*). В общем мы видим некое творческое поведение: влечение к новому, легкость переключений, свобода суждений, отсутствие почтения перед авторитетами. Это комплекс инициативного поведения, связанного с быстрой ориентацией в новых ситуациях. То есть, такой человек не обязательно выдвигает какие-то глубокие творческие идеи или формулирует совершенно новые концепции. Но само по себе его поведение именно такое: гибкое, креативное, подвижное.

Вспомним, например, барона Мюнхгаузена в фильме Марка Захарова, который «открыл» 32-е мая. Это игноративность, игнорирование стандартного мнения, что дней в месяце не бывает больше 31. И тут же проявляется его инициальность: «Давайте введем 32-е мая! Я вам дарю целый день!». Все окружающие в шоке, один барон доволен...

Вероятно, все-таки лучше называть *игноративных* и *инициальных* **креативными**, потому что способность к творческим порывам, прорывам, идеям — это что-то другое, более тонкое... Инициативный, активный — безусловно; креативный — да; но творческий — не обязательно...

Сочетающий терминальность и игноративность — нормирующий

Это человек, стремящийся каждое начатое дело довести до конца, и при этом он не очень сильно реагирует на изменение ситуации. Почему же он — нормирующий?

Нормирующие — это люди правил, знающие и уважающие правила. При этом с ними легко договориться об изменении правил, надо только заранее об этом сказать. Вот, например, при игре в короткие нарды один из партнеров говорит: «А я привык, чтобы белые стояли не справа, а слева». *Нормирующий* совершенно спокойно отвечает: «Ах, не справа, а слева? Хорошо, давай играть так». Или такой диалог при игре в шахматы во дворе:

- У нас пешка на проходе не берет.
- Не берет? Хорошо, пусть не берет.

Нормирующий достаточно легко меняет правила, он подстраивается, принимает тот свод правил, который есть. Но это должно быть некое авторитетное или конвенциональное, не произвольное изменение правил. Если он сталкивается с тем, что кто-то играет не по правилам, его это возмущает: «Твое поведение не спортивно!», «Ты играешь не по правилам!». Для него это существенное нарушение норм поведения в обществе. Причем эти правила от-

носятся ко всему. Не надо думать, что он какой-то педант или зануда, но эта система — свод правил и отслеживание их выполнения — в нем все время работает.

Очень интересно наблюдать за *интровертными интуитами-нормирующими*, которые отстаивают соблюдение существующих правил и оказываются весьма неуступчивыми, даже RI (ЭИИ). Если от RF (ЭСИ) мы даже ожидаем, что он неверно ведущего себя человека может «поставить на место», то неуступчивость, настойчивость и упорство RI (ЭИИ) может вызывать удивление.

Когда, например, сталкиваются *креативный и нормирующий*, то в их взаимодействии могут возникать проблемы из-за различия по шкале *инициальность-терминальность*. *Нормирующий* не может так быстро переключаться, как это иногда может быть нужно *креативному*, иногда он демонстрирует агрессивно-оборонительную реакцию при выдаче *креативным* новой идеи: «Да подожди ты, какие новые идеи?! У нас по правилам сегодня новые идеи не выдвигаются». Но с другой стороны, у них есть область, в которой они легко находят общий язык, связанная с объективностью происходящего вокруг. В силу *игноративности* их гораздо больше интересуют объективные законы, закономерности, правила, идеи, принципы, чем чьи-то мнения, от которых они, в принципе, свободны. Однако *креативный* своим поведением периодически нарушает какие-то правила, иначе он бы не был творческим. И *нормирующий* ему периодически указывает на это: «Ты нарушил». Бывает и не так мягко, иногда это происходит в форме возмущения: «Вы нарушили такие-то инструкции!», «Вы нарушили такие-то правила!», «Как это можно так делать?!». То есть в реальной рабочей обстановке эти замечания, в зависимости от типа информационного метаболизма говорящего, могут принимать и жесткий, указующий характер. Например, если речь идет о каких-то финансовых моментах в бухгалтерии, когда *креативный* человек неправильно или не там подписался, или, скажем, неправильно оформил командировку. Среди бухгалтеров очень много *нормирующих*, потому что это все — отчетные документы, в них нужна точность, их такое пренебрежение к документации буквально достает, потому можно услышать: «Что вы такое написали?! Что вы себе позволяете!», ну и т. д. . .

Надо учесть, что всякого рода рутинную работу *нормирующий* выполняет достаточно спокойно. А *инициальный* может и взорваться, в зависимости от темперамента: «Сами пишите свои бумажки!». Впрочем, *нормирующие* обычно сами и пишут. В принципе, наверное, большинство поистине разумных инструкций составляется *нормирующими* — просто у них такое мышление. Для них почти что приятное развлечение — формулировка корпоративных целей и задач, установление корпоративных норм и правил — это для них может быть интересной сферой деятельности. А может и не быть интересной, если увлечены, например, бухгалтерией и их больше интересуют правила бухгалтерского учета.

Следует отметить, что *нормирующая* форма не связана ни с акцентом на *нормирующей* функции в модели А соционического типа, ни с наполнением («длиной») векторов норм в соционических функциях. Более того, мы не можем сказать, что *нормирующий* по типу изначально не творческий или чем-то ограниченный. Человек может быть творческим по существу и при этом обладать *нормирующей* формой социального поведения. Эти параметры отличаются от особенностей соционического типа, они относятся к другой области.

Почему инициальный и коннективный — доминантный?

Поначалу кажется не вполне очевидным, что *инициальный* и *коннективный* оказывается *доминантным*. Но при более внимательном рассмотрении обнаруживается, что у него есть *инициальные* фантазии, идеи, проекты, начинания, и при этом он, в силу *коннективности*, для их реализации пытается организовать какой-то коллектив и заручиться социальной поддержкой. И эта потребность в поддержке иногда приобретает форму навязывания своего мнения, стремления к доминированию, к тому, чтобы его мнение господствовало. Это такое скрытое, неосознанное стремление.

Среди руководителей довольно много *доминантных*. И это естественно, потому что им действительно приходится бороться за доминирование, завоевывать и отстаивать свое доминирующее положение в группе, в коллективе.

В коллективе, где много *доминантов*, конфликты протекают очень тяжело.

Мы не знаем, как точно формы DCNH распределены в популяции, но обычно в устойчивом коллективе мы видим соотношение примерно такое: 1:1:1:2–3. *Гармоников* обычно в коллективе больше, чем других форм социального поведения. Может быть это особенность устойчивых коллективов, может быть это нужно для устойчивости коллектива. А однажды мы консультировали фирму, в одном отделе которой на 7 человек было 4 *доминанта*. Это была катастрофа! Они были разных типов: РТ (ЛИЭ), ЕТ (ЭИЭ), LI (ЛИИ)... Не в типах была проблема и не в интертипных отношениях. Но каждый из доминантов считал, что среди равных его мнение по любому обсуждаемому вопросу должно быть решающим. А они все были равными по должности — инженеры в техническом отделе. И эта потребность перетянуть на свою сторону коллег была настолько сильна, что бедными были те, кто не были *доминантами*, потому что за их мнение, за их «голоса» велась ожесточенная борьба. *Доминанты* также пытались к обсуждению любой технической проблемы привлечь весь коллектив, начиная от директора и заканчивая офис-менеджером. По любому техническому вопросу устраивалась бурная дискуссия. Но ни одна дискуссия не могла быть доведена до конца, потому что ни один из *доминантов* не желал признать свое «поражение» и согласиться с мнением коллег. И для коллектива это кончилось плохо.

Но иногда *доминанты* выстраивают определенную внутреннюю иерархию. И если *доминант* полагает, что в коллективе кто-то, с его точки зрения, обладает качествами руководителя в большей степени, чем он сам, то он признает это руководство как данность.

В одной туристской группе завхозом была *доминантная* девушка. Группа выехала к месту начала путешествия за несколько дней до начала и ожидала встречи с руководителем. Завхоз сразу построила всех по ранжиру, все выполняли её указания, что, впрочем, воспринималось естественно, потому что нужно было закупить продукты, упаковать, рассортировать. Прибывает еще один участник группы, тоже *доминант*, но старше по возрасту и с большим опытом, и завхоз с облегчением выдыхает: «А вот у группы наконец-то появился руководитель». И теперь уже он несколько дней выполняет функцию руководителя, принимая на себя это руководство как нечто естественное. Но реальным-то руководителем этой группы был третий человек, вовсе не *доминант*, а *креативный*. И когда группа встречается со своим номинальным руководителем, то оба эти *доминанта* радостно сдают ему руководство: «Наконец-то!».

Взаимодействия форм DCNH явно заметны на короткой психологической дистанции, на которой, например, происходит общение в туристской группе.

Креативные руководят посредством распределения полномочий, выделения каких-то направлений. Для *креативного* самая удачная ситуация, когда каждый подчиненный сам знает, чем ему заняться, когда каждый сам пришел и сказал: «Я делаю вот это». Это для *креативного* руководителя самое милое дело: «Сделаешь? Вот и славно! И делай себе. Главное — приходи и сообщай, что ты сделал». Но если даже тот не придет и не сообщит — не страшно, он ведь занят. Для *креативного* проблема, когда к нему ходят подчиненные и спрашивают: «А что я должен делать?». Он, в принципе, может набросать десяток-другой заданий или идей, но заставить именно этого заниматься вот этим делом, а тем более проверить, занимается он им или нет — это сложно для *креативного*, это всё лишнее, проще указать общее направление и пусть каждый в своем направлении копает. Для *креативного* гораздо важнее объединить коллектив какой-то общей идеей. Руководитель *креативного* склада руководит не людьми, не подчиненными, а движением к какой-то цели. Осуществляет это руководство он, естественно, посредством своего типа и характерных для типа инструментов, но, например, *креативный* FL (СЛЭ) иногда может удивляться, даже как-то иронизировать: «Не люблю я быть подчиненным, не получается это у меня». Нельзя сказать, что он чувствует себя начальником, он просто не воспринимает себя подчиненным, неудобно ему в этой позиции.

Для *доминантного* гораздо проще отследить кто, где, чем занят, делает ли он то, что было сказано, или нечто совершенно другое. И если потенциал *доминанта* как руководите-

ля, как личности соответствует тому месту, которое он занимает, — это хороший руководитель. И подчиненные себя за ним чувствуют как за каменной стеной, потому что их мнением он интересуется, свои решения до них доносит, новые идеи у него есть — застоя не будет, с конкурентами он борется безжалостно, в том числе и с другими *доминантами*.

Но другому *доминанту*, вырастающему в таком коллективе, руководимом *доминантом*, пытающемуся набраться опыта, будет очень тяжело, потому что его придавливать будут сильнее, чем всех прочих, чтобы знал свое место.

Дискомфортно себя чувствуют также молодые *доминанты*, только начинающие продвигаться по служебной лестнице: задвинули в какой-то отдел, на одну из низких иерархических ступеней, а у него есть природная потребность лидировать, а возможности нет. Он чувствует себя дискомфортно и нередко превращается в источник этакого глухого бурчания против начальства. Это даже забавно наблюдать, потому что есть скрытые силы и желание чем-то руководить или что-то направлять, а не дают, потому что все иерархические ступеньки заняты.

Интересная проблема возникает, когда *доминантная* форма у ТИМа, который не *экстравертный сенсорик*, то есть мотивация у него — не статус. Он как доминант борется за власть, наконец приходит к власти, а она ему не нужна, он не знает, что с ней делать, потому что его доминантность — психологическая, а не вещественная. Это не обязательно на производстве, это может быть в группе приятелей или в семье. Например, доминант оказывается старшим в семье и охотно занимает эту доминантную роль, но только номинально, потому что он по своему типу не расположен вообще ни отдавать указания, ни решать за других, ни проверять их... И вот тогда отец семейства в раздражении кричит, стуча по столу: «Кто в доме большая голова?!». А его разумная жена, на которой весь дом, хозяйство, дети, внуки, невестки, зятья и все заботы, отвечает: «Ты, Егорушка, ты в доме большая голова». Он тут же успокаивается, его доминантность признана, этого достаточно... Почти как в анекдоте: «У нас с женой четкое разделение: я решаю, объявлять ли войну Англии и как относиться к Америке, она решает все остальные вопросы».

Конфликты форм социального поведения и их разрешение

Пожалуй, единственный способ разрешения конфликта между *доминантами* в коллективе — это волевое, исходящее от вышестоящего руководителя разделение их полномочий, своего рода «строительство между ними барьера». И желательно с пространственным удалением друг от друга.

Ярко выраженная *доминантная* личность способна создавать конфликты в ответ на попытки других людей вторгнуться в сферу ответственности и интересов доминанта.

Это может произойти и в рабочем коллективе. На одном предприятии, с которым мы работали, был сотрудник, отвечавший за снабжение. И вот потребовалось эту сферу расширить, и берут другого сотрудника, чтобы он занимался этим же вопросом. Если наш первый снабженец — *доминантный*, то у него может возникнуть вопрос: «Почему второй не мой подчиненный?» или «Я тут работаю уже давно, почему же его наделили теми же правами?». И может возникнуть достаточно жесткий конфликт.

Два доминанта в одном коллективе на равных позициях в близком контакте — это всегда проблема, где бы эти *доминанты* не находились. Даже соционические *дуалы* все равно в такой ситуации между собой выясняют первенство, старшинство, главенство.

Лучше не доводить ситуацию до прямого конфликта между *доминантами*. Сам факт, что они столкнулись в конфликте, говорит о том, что они себя считают равными в своей собственной иерархии.

Доминант может сам для себя принять решение, что в этом коллективе он, говоря языком этологии, на роль α -самца не претендует. Он может осознавать, что его навыки, знания, умения, профессиональные качества, напор и все остальное не соответствуют этой по-

зиции. И тогда он за это место не борется и с « α -самцом» не конфликтует, но это не мешает ему «гонять» всех остальных, с кем он себя считает на равных или кого он считает ниже себя. Опять же, если другой человек добровольно признал его лидерство, его доминантность, он с ним больше не конфликтует; тот делает перед ним «ку», подает какой-то поведенческий знак — и только.

Вполне устойчива ситуация, когда *доминант*-подчиненный признает старшинство *доминанта*-начальника и полностью поддерживает и принимает все его идеи, но среди равных коллег такой *доминант*-подчиненный стремится оставить за собой последнее слово, считает себя доминирующими над остальными членами коллектива. До тех пор, пока он не решит для себя, что достоин места начальника, до тех пор, пока тот устраивает его как начальник, он с ним не конфликтует. В такой ситуации для *доминанта* может быть вполне достаточным признание его профессиональных навыков и знаний, его особого мнения, чтобы он чувствовал себя удовлетворенным.

Но *доминант*, потерпевший поражение и вынужденный признать это, — зрелище печальное. Прежде всего, это нехорошая ситуация для него самого: человек испытывает сильнейший стресс, отчего у него может развиваться психосоматическое заболевание. Но это нездорово и для коллектива в целом.

Конфликт, возникший на почве разных творческих инициатив двух *креативных*, решается очень просто — их просто «пускают в поля», лучше — в разных направлениях, чтобы они там свои инициативы и реализовывали. Между *креативными* возникают конфликты в основном в виде борьбы за ресурсы: «Почему осуществляют его идею, а не мою?».

Конфликты между *нормирующими* решаются достаточно просто указанием на нормы, правила, инструкции. Руководителю достаточно обратить их внимание, что существует порядок взаимодействия в коллективе, существует определенные корпоративные правила.

Нормирующие не всегда воспринимают ситуацию столкновения интересов или выяснения отношений как конфликтную, полагая это частью процесса установления новых норм и правил взаимодействия.

Нормирующие легко вступают в дискуссии, для них споры не составляют проблемы и не воспринимаются как конфликты. Если стоит задача найти точки соприкосновения, они явно высказывают свое мнение и отстаивают его, не подстраиваются под мнения окружающих, а просто договариваются. Иногда это может выглядеть как столкновение интересов или что-то подобное, но лично они слабо в это вовлекаются.

Взаимодействие между *доминантными* и *креативными* зачастую осложнено всякого рода конфликтами именно потому, что *креативные* легко нарушают правила, инструкции, распоряжения, они просто не задумываются над этим, а *доминантные* воспринимают это как покушение на их статус, положение. С другой стороны, *креативные* раздражают попытки ограничить его свободу, навязать ему свое мнение. Но инициатива в конфликте чаще принадлежит *доминанту*, а *креативный* порой вообще не понимает, что, собственно, произошло — он же *игноративный*, он может просто не обратить внимания. Зачастую *креативный* не воспринимает ситуацию как конфликт просто потому, что среди огромного количества всяких разных его начинаний это просто некий аспект, на котором он не очень фиксируется, пока тот не станет ему мешать.

Кстати, в фильме «Тот самый Мюнхгаузен», мы можем указать *доминантного* героя, точнее, героиню. Кто это? Якобина фон Мюнхгаузен: «Прошу объявить моего мужа сумасшедшим — кто идет на подвиг как на службу?». В фильме показан явный *доминант*, который хочет навязать свою волю, в данном случае — чтобы получить права на замок и отдать под опеку своего *креативного* мужа. А бургомистр ей отвечает: «Сударыня, я сам служу. Я каждое утро встаю и иду на службу в ратушу. И я не скажу, что это подвиг, но что-то героическое в этом есть».

Интересно, что *доминанты* и *нормирующие*, в общем-то, довольно легко находят общий язык. *Нормирующие* принимают правила игры, навязываемые *доминантами*, периодически корректируя *доминантов*, но корректируют они их в такой форме, которую *доминанты* как коннективные хорошо воспринимают. То есть, *нормирующим* обычно удается подать свою точку зрения в такой форме, которая для *доминанта* понятна. Но в целом считается, что в некотором смысле в их отношениях есть оттенок управления — *доминант* управляет *нормирующим*.

Мы не случайно ничего не говорили о конфликтах вокруг *гармоников* — именно потому что вокруг них конфликтов гораздо меньше, чем вокруг прочих форм социального поведения. Гармонизирующая форма социального поведения тем и отличается, что человек пытается сгладить неизбежно возникающие между разными людьми противоречия. Поиск консенсуса на самых разных уровнях очень характерен для *гармоников*. Среди известных политических фигур Михаил Сергеевич Горбачев, очень часто в своей речи употреблявший слово «консенсус», — это как раз пример *гармоника*. Когда *гармоник* руководит коллективом или страной единственная проблема состоит в том, что его решения далеко не всегда столь жестки, однозначны, определённы, как это может быть необходимо в конкретной ситуации. Он стремится сгладить все острые углы, он не идет на конфликт даже тогда, когда конфликт оправдан.

| *Гармонизирующие* активно сглаживают «острые углы».

Тем не менее, иногда бывают такие ситуации, когда ядром конфликта оказывается *гармоник*, но только в тот момент, когда он почему-то считает себя, чувствует себя безусловно правым и пытается по своей *коннективности* привлечь на свою сторону как можно большее количество людей.

Мы наблюдали несколько схожих ситуаций, когда *гармонизирующий* RI (ЭИИ), попадая в конфликт с кем-то из своих сотрудников, со своей *терминальной коннективностью* так заморачивал всем остальным членам коллектива головы этическими, моральными, нравственными и прочими тонкостями и сложностями, что весь коллектив оказывался озадачен этим глубоко и надолго. Вроде бы из лучших побуждений, но в результате ситуация завязывалась в такой тугий узел и загонялась в такой глухой угол, что поневоле думалось: лучше бы он этого не делал.

Но в целом, если сравнить *гармоников* с остальными 3-мя формами социального поведения, они, действительно, наименее конфликтны. Они сдерживают *доминанта*, его настойчивость и настырность, может быть, они ему чаще уступают, чем другие. С *нормирующим гармоником* легко находит общий язык, у них вообще не возникает трений. А общение и совместная деятельность с *креативным*, если им удастся встретиться и установить длительный контакт, может быть очень плодотворной. Управление тогда идет со стороны *креативного*, он выступает инициатором, «моторчиком», движущей силой, и если *креативному* удастся найти такого *гармоника*, который охотно поддерживает его инициативы, то это большая удача.

Важно подчеркнуть, что взаимодействия между психоформами происходят в определенном замкнутом, ограниченном психологическом пространстве группы, коллектива, комнаты. Это может быть и политическое, социальное пространство, но важно, что оно имеет свои границы.

Вот, например, действия Бориса Ельцина — *доминанта*. Он после 1991 года подписывал запрет Компартии буквально на виду у всех, в парламенте еще старого созыва, еще советской республики: «Вот я сейчас подпишу указ о запрете коммунистической партии!». *Гармоник* М. Горбачев: «Борис Николаевич, не надо делать этого!» — «Всё, я подписал!».

Потом в 1993 году, когда было противостояние с парламентом в лице Хасбулатова — это пример того, как два *доминантных* типа столкнулись... Столкновение *доминантов*, когда они себя считают равными, то есть когда никто из них не готов признать первенство другого, — это очень жесткое противостояние, будь это в коллективе или в семье, или в

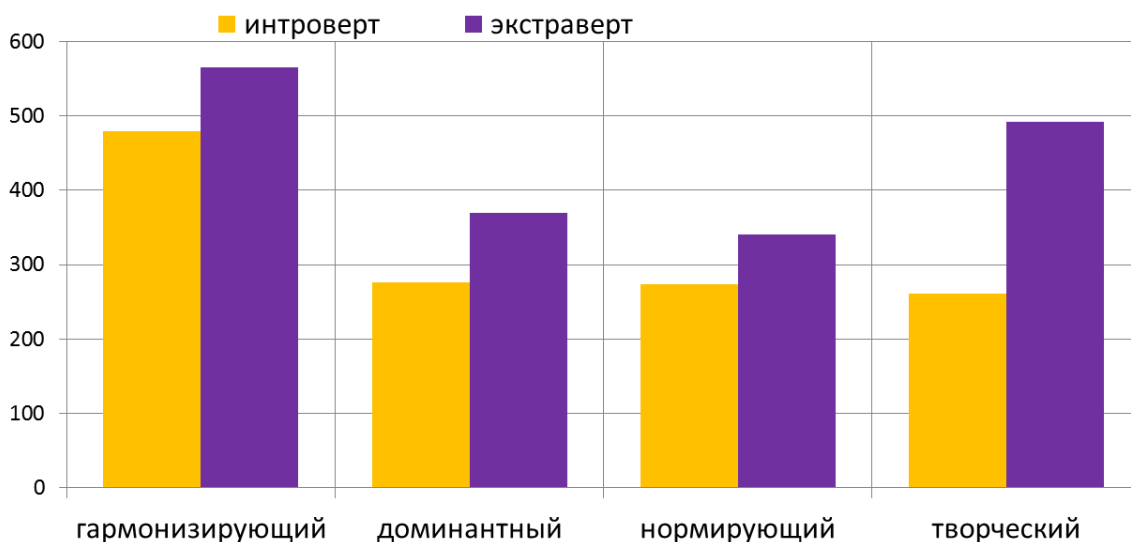
стране. Это всегда заметный конфликт, независимо от интертных отношений. А в данном случае у обоих были ресурсы, которые были в прямом военном смысле брошены на столкновение эти двух доминантных позиций и разных квадр.

DCNH как целостная характеристика

Несмотря на то, что формы DCNH возникают как комбинации характеристик *инициальность–терминальность* и *игноративность–коннективность*, проявляются они как целостные наборы качеств. Другими словами, если мы уверены, что интересующий нас человек — *инициальный*, но не знаем, *игноративный* он или *коннективный*, следует поставить перед собой вопрос: «*Креативный* он или *доминантный*?». Поведение *креативного* отличается от поведения *доминантного*. *Креативный* не борется за лидерство как таковое, *доминантный* стремится к нему при всяком удобном случае.

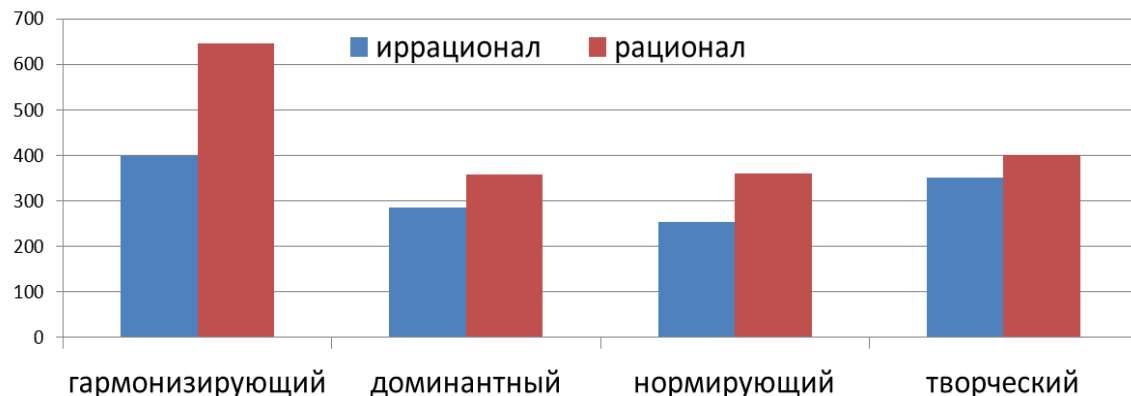
DCNH и признаки Рейнина

На выборке 3071 чел. протипированных методом интервью формы DCNH продемонстрировали статистически значимую связь с признаком *экстраверсия-интроверсия*.



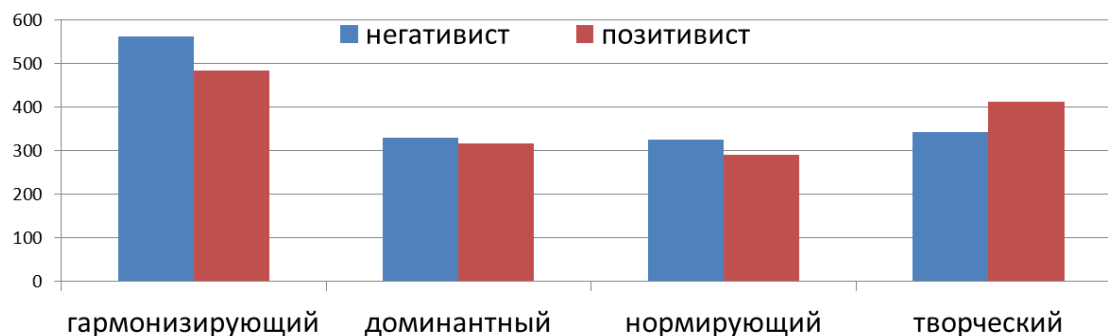
Сильная связь с признаком *экстраверты-интроверты*.

Слабая связь есть с признаками *рациональные-иррациональные* и *негативисты-позитивисты*



Другими словами, формы социального поведения — это еще одна характеристика для описания человека. Не соционического типа, а отдельного человека. Определять эти формы намного проще, чем соционические типы. Во-первых, их меньше, во-вторых, они

видны на близкой дистанции даже при кратком контакте, пока интертипные отношения еще себя не проявили. Формы DCNH полезны для описания динамики конкретного, особенно — небольшого, коллектива, имеющего четкие границы.



Краткие выводы

Систему DCNH полезно применять в типировании и консультировании по следующим причинам:

- определяются дополнительные качества личности;
- относительная (по сравнению с соционическим типом) простота наблюдения и определения;
- уточнение проявления у конкретного человека признаков «рациональность-иррациональность», «экстраверсия-интроверсия», «логика-этика»;
- описание межличностных взаимодействий на той дистанции, где интертипные отношения еще не успели себя проявить;
- возможность прогнозировать поведение людей в краткосрочных контактах;

Л и т е р а т у р а :

1. Гуленко В. В. Теория подтипов: система DCNH // Соционика, ментология и психология личности. — 2007. — № 6. — С. 5–15.
2. Гуленко В. В., Мегедь В. В. Совместимость и дуальность // Соционика, ментология и психология личности. — 1995. — № 1. — С. 39–44.
3. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Система DCNH в соционическом консультировании // Соционика, ментология и психология личности. — 2014. — № 2. — С. 5–15.
4. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Система DCNH в соционическом консультировании // Соционика, ментология и психология личности. — 2014. — № 3. — С. 5–18.
5. 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.
6. Карпенко О.Б., Букалов А.В. Подтипы и... подтипы. — Доклад на XXII Международной конференции по соционике «Психоинформационные технологии, кадровый менеджмент и психология личности», г. Киев, 16-23 сентября 2006 г.

Статья поступила в редакцию 25.09.2015 г.