

Гуленко В. В.

СОЦИОНИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Рассмотрены особенности терапевтического, педагогического и кадрового соционического консультирования, а также консультирования по выбору профессии.

Ключевые слова: соционика, терапевтическое консультирование, выбор профессии, кадровое консультирование.

Оказание информационных услуг по объяснению труднопостижимых социально-психологических процессов или ситуаций с позиций соционики и разработка рекомендаций по их изменению в желаемую сторону. В практике утвердились следующие виды соционического консультирования: терапевтическое, педагогическое, профессиональное и кадровое.

Полная программа соционического консультирования состоит из четырех этапов:

1. диагностика — определение соционического типа личности и его варианта;
2. анализ — объяснение консультируемому устройства его психики, выявление болезненных функций и сбоев в нормальном для данного типа информационном обмене;
3. синтез — выдача рекомендаций по согласованию взаимодействия всех функциональных частей соционического типа (биномов) через устранение диспропорций между ними на основных коммуникативных дистанциях;
4. запуск — сообщение толчка к новому состоянию или функциональному режиму консультируемого, тот или иной тренинг, помогающий освоить рекомендации на практике.

Соционическое консультирование не всегда охватывает все четыре этапа. Часто оно ограничивается тремя этапами, останавливаясь на социосинтезе, так как запуск измененного режима типа требует особых условий места и времени. В этом случае социоаналитик приводит несколько убедительных примеров из своей практики или жизни хорошо известных личностей, иллюстрирующих те формы восприятия, мышления и поведения, которые предстоит освоить консультируемому.

Ключевой момент **терапевтического** консультирования — это социосинтез. От правильности его проведения зависит результативность всей консультации. Социосинтез, в свою очередь, имеет две стороны: 1) внутреннее согласование функциональных частей психики человека и 2) включение консультируемого в благоприятную для него коммуникативную среду.

Причем эффект первого приема, основывающегося на вторжении консультанта во внутренний психический мир индивида, часто оказывается непродолжительным, так как влияние внешней среды может быть гораздо более сильным. В этом случае поможет коррекция социотипа через помещение его в такую коммуникативную среду, в которой его подавленные психические функции получат восстанавливающую подпитку. Типологический состав искусственного окружения зависит от характера психологических деформаций в структуре соционического типа самого человека.

Главная цель консультирования по **педагогическим** вопросам заключается в профилактике перекосов в формировании естественного типа личности ребенка. Наиболее часто встречаются следующие диспропорции в воспитании:

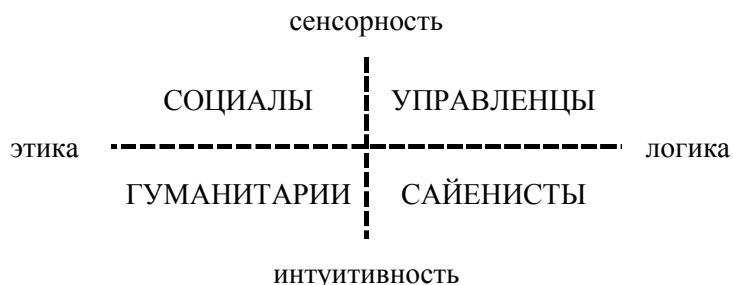
1. витализация — преимущественная направленность личности на удовлетворение своих текущих жизненных запросов, воспитание обывательского отношения к обществу и его проблемам, замыкание в мире узких корыстных интересов;
2. манипулятивность — желание удовлетворять свои запросы за счет других людей, злоупотребление хорошим отношением, «карнегизация» личности, ведущая к игре на чувствах и социальному паразитизму;

3. чрезмерная адаптация — воспитание конформиста, который способен «вписаться» в любой социум, отказ от творческих, но противоречащих традиционизму проявлений своей личности, приспособленчество, ориентация на середняка, серость, господствующий стереотип;
4. чрезмерная актуализация — исключительная ставка на реализацию своих природно-сильных качеств, нежелание учитывать требования реального социума, игнорирование «социального заказа», стремление жить только возвышенными творческими интересами, что приводит к дезадаптации в обществе.

Педагогические рекомендации соционики состоят в создании необходимых условий для **социализации** формирующейся личности, т.е. свободного владения своими природными психологическими ресурсами, а также приобретения опыта общения со всеми типами поведения людей. Социализированная личность — это человек с гармоничной психикой, осознающий свою специфику и вытекающую из нее необходимость кооперации с другими типами людей, принимающий уверенные решения в сложных социально-психологических ситуациях на основе умения прогнозировать их последствия.

Очень важным для отдельного человека и общества в целом является консультирование молодежи по выбору **профессии**. Благодаря раннему выбору сферы деятельности, способствующей раскрытию соционического типа личности, создается динамический баланс основных профессиональных групп в обществе, что снижает социальную напряженность и снимает резкое противопоставление престижных и не престижных профессий.

Речь идет не о предписании человеку одной единственной профессии, а о выборе из целой их группы, являющихся родственными в рамках крупных сфер общественной жизни. Данные области соответствуют четырем важнейшим типным установкам на тот или иной род деятельности. Они образуются путем крестообразного пересечения двух юнговских дихотомических шкал «сенсорность-интуитивность» и «логика-этика»:



1. **Управленческая** установка (*логико-сенсорные* и *сенсорно-логические* типы) — организация материального производства, менеджмент, управление машинами и механизмами, традиционно «мужские» профессии;

2. **Социальная** установка (*этико-сенсорные* и *сенсорно-этические* типы) — социальная сфера, включающая торговлю, общественное питание, здравоохранение, социальное обеспечение, сервис и досуг;

3. **Гуманитарная** установка (*этико-интуитивные* и *интуитивно-этические* типы) — культура и искусство, психология, педагогика, гуманитарные дисциплины, журналистика, философия и религия;

4. **Научно-исследовательская**, или сайентистская установка (*логико-интуитивные* и *интуитивно-логические* типы) — научные исследования и эксперименты, разработка концепций и прогнозов, познание законов природы и общества, фундаментальные дисциплины.

Кадровое соционическое консультирование эффективно зарекомендовало себя в работе по совершенствованию управления фирмами, учреждениями и предприятиями. Его девиз — «человек на своем месте и в своей команде». В основе его методики лежат те же четыре этапа, только

внимание соcioаналитиков переносится с внутреннего мира личности на внешнее коммуникативное пространство.

На основе результатов соционической диагностики для руководства фирмы составляется аналитический отчет, предполагающий оценку сложившихся типологических пропорций и рекомендации по их изменению в лучшую сторону, исходя из стоящих перед фирмой задач. Определяется также интегральный тип организации, что дает возможность хорошо описать господствующие внутри коллектива межличностные отношения. Формальная и неформальная стороны групповой коммуникации рассматриваются в неразрывном единстве.

В завершение работы разрабатывается конкретный план изменений в расстановке кадров, который содержит в себе аргументированные рекомендации по приему новых работников с требуемыми соционическими типами, либо перемещению уже имеющихся сотрудников, а также по перераспределению их функциональных обязанностей с целью оптимизации рабочей обстановки в коллективе.

Соционика не рекомендует осуществлять кадровые перестановки рывком, авральными методами. Перемены в коллективе должны вызреть, быть понятными всем его участникам. Для ускорения этих процессов в социоанализе разработан тренинг **устойчивости** рабочих коллективов.

В ходе такого тренинга создаются и «обкатываются» различные малые типологические группы. Они проверяются на выполнении разнообразных специализированных заданий. Некоторые группировки слаженно действуют в процессе их решения, другие же вязнут в рассогласованности, самым своим поведением демонстрируя несовместимость в тех или иных видах деятельности. По соотношению первых и вторых и определяется общая эффективность коллектива.

Пройдя подобный тренинг-проверку, сотрудники начинают осознавать выигрышные и тупиковые стратегии своего поведения с точки зрения целостности всего коллектива, деструктивные коалиции теряют шансы и распадаются. Таким образом, соционическое консультирование оправдывает себя, так как экономит для руководства фирмы финансовые затраты и потери нервной энергии на создание слаженных команд.