

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕН-
НОЙ ВЛАСТИ, ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ,
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Особенности применения соционики при
подборе и расстановке персонала**

Методические рекомендации

Рекомендовано научно-методическим советом Донецкого республиканского центра повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций (протокол № 1 от 26.06.2015) как учебно-методическое пособие для слушателей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров

**Донецк
2015**

Печатается по решению научно-методического совета Донецкого республиканского центра повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций (протокол № 1 от 26.06.2015)

Составитель:

Сытникова А.А., магистр психологии, ведущий специалист-психолог отдела по проблемам управления персоналом Донецкого республиканского центра повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций.

Рецензент:

Забилов М.В., магистр социологии, врач-психотерапевт Донецкой областной клинической туберкулезной больницы, член Ассоциации психологов Донбасса.

Особенности применения социологии при подборе и расстановке персонала:

методические рекомендации / сост. А.А. Сытникова ; Донецкий республиканский центр повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций. - 2-е изд., стереотип. – Донецк: [ДРЦПК], 2015. – 102 с.

В пособии излагаются основы социологии – новой науки, изучающей личность человека и отношения между людьми. Знание социологии позволяет определить сферу деятельности, в которой конкретный человек может быть наиболее эффективен, сформировать управленческие, производственные и иные коллективы, обладающие высокой степенью психологической, информационной и деловой совместимости.

В предлагаемом материале рассмотрены ключевые характеристики типов личности, их деловые качества, виды человеческих отношений – от наиболее комфортных до напряженных и сложных. Представлены задания для самостоятельной работы, вопросы для самопроверки. В качестве приложений в пособие вошли оригинальные методики диагностики психотипа, а также пример анализа комфортности межличностных отношений в коллективе.

Методические рекомендации адресованы руководителям, желающим грамотно построить рабочую команду. Рассчитаны на работников кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений, организаций, а также на всех, интересующихся социальной психологией и психологией межличностных отношений.

© Донецкий республиканский центр повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
История возникновения и развития соционики.....	6
Азбука соционики или описание дихотомических функций	15
Деловые характеристики соционических типов.....	20
<i>Дон Кихот</i>	20
<i>Дюма</i>	21
<i>Гюго</i>	23
<i>Робеспьер</i>	24
<i>Гамлет</i>	26
<i>Максим</i>	28
<i>Жуков</i>	29
<i>Есенин</i>	31
<i>Наполеон</i>	32
<i>Бальзак</i>	34
<i>Джек Лондон</i>	35
<i>Драйзер</i>	37
<i>Штирлец</i>	39
<i>Достоевский</i>	40
<i>Гексли</i>	42
<i>Габен</i>	43
Законы человеческих взаимоотношений	46
Диагностика типов личности	63
Заключение	72
Список литературы	73
Приложения	76

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции развития мировых социально-экономических процессов предъявляют возрастающие требования к конкурентоспособности предприятий и организаций. Человеческий капитал становится ключевым стратегическим фактором конкурентного преимущества. Так, согласно данным мониторинга Мирового банка, основанного на изучении 192 стран, только 16% экономического роста обусловлены физическим капиталом, 20% – природным, остальные 64% – человеческим [20]. Из этого следует, что развитие человеческого потенциала является не только одним из важнейших результатов экономической деятельности, но и одновременно её условием [7].

Традиционно под человеческим капиталом понимают накопленный человеком определённый запас знаний, умений, навыков и прочих качеств, которые могут быть продуктивно использованы для создания прибыли, составляющей доход, как отдельных людей, так и общества в целом [9].

Бесспорно, что эффективное развитие человеческого капитала, прежде всего, зависит от качественного комплектования организации персоналом, пригодным к обучению. Поэтому очень важно привлечь для достижения поставленной цели совершенно новые технологии работы с кадрами, способствующими раскрытию внутреннего потенциала работника.

Справедливости ради следует отметить, что на сегодняшний день существует огромное количество методических подходов подбора и расстановки кадров, однако всё большую актуальность среди них приобретают методы, выработанные относительно молодой наукой – **«соционикой»**.

Основной процедурой отбора в рамках соционики является соционическое типирование, которое позволяет определить профессиональные возможности соискателя и дать прогноз его перспективности на той или иной должности [5].

Соционический анализ позволяет также учитывать взаимодействия между сотрудниками – **интертипные отношения**, которые дают возможность заранее предвидеть тенденции развития взаимоотношений в коллективе и предотвратить разрастание конфликтов. Примечательно, что соционика дает большое преимущество при использовании методик построения эффективных команд.

Существующие методы соционического анализа позволяют определить интегральный тип коллектива, а значит его потенциальную предрасположенность к решению тех или иных задач. С учётом этого можно подобрать для коллектива наиболее эффективный режим работы, выделить коммуникативные особенности. Естественно, имея эти данные для реального коллектива, можно на основе анализа выдать практические рекомендации, насколько данный коллектив соответствует своим целям, какие действия нужно произвести, чтобы он наиболее продуктивно выполнял поставленные перед ним задачи [28].

В целом практика доказывает, что эффективность групп, специально подобранных с учетом соционических понятий, на порядок выше традиционных методов.

Таким образом, для развивающейся и стремящейся к признанию соционические технологии являются тем реальным инструментом, который позволит сделать качественный скачок в экономической, производственной, социальной отраслях и занять достойное место в XXI столетии среди других стран [8].

Целью данного методического пособия является разработка рекомендаций по применению соционики при подборе и расстановке персонала в работе кадровых служб органов государственной власти и местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений, организаций.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИОНИКИ

С древних времён делались неоднократные попытки свести многочисленные различия между человеческими индивидуальностями к определённым категориям, используя:

- ⌘ астрологию;
- ⌘ врождённые признаки;
- ⌘ национальность;
- ⌘ признаки поведения;
- ⌘ телосложение и т.д.

Однако все эти методики лишь косвенно описывали особенности характера человека, рекомендуя, как следует действовать в тех или иных ситуациях, как избежать споров и непонимания. Некоторые из них оказались очень близки к характеристикам соционики [19].

Вместе с тем, самое крупное открытие в области типологии характера было сделано талантливым учеником З. Фрейда, швейцарским учёным, психиатром и психотерапевтом Карлом Густавом Юнгом.

Типология К.Г. Юнга

Располагая богатым практическим материалом, К.Г. Юнг заметил, что поведение человека носит не случайный характер, оно предсказуемо и поддаётся классифицированию.

Для описания наблюдений Юнг ввёл в практику принципиально новые понятия, которые легли в основу типологии и позволили применить аналитические методы к изучению человеческой психики.

Юнг впервые ввёл в практику такие понятия как **экстраверсия** и **интроверсия**. Он заметил, что одни люди более открыты, общительны, доступны, их интерес как бы направлен во внешний мир (их он назвал экстравертами), а другие напротив, замкнуты, сдержанны, недоступны, их интерес направлен на свой внутренний мир (это интроверты). Такие способы осознания мира, себя и своей связи с миром К. Юнг назвал **установками человеческой психики**.

Далее учёный ввёл понятие **функции психики**. Опыт работы с пациентами дал ему основания утверждать, что одни люди лучше оперируют с логической информацией (рассуждения, умозаключения, доказательства), а другие – с эмоциональной (отношения людей, их чувства). Одни обладают более развитой интуицией (предчувствие, восприятие в целом, инстинктивное схватывание информации), другие – более развитыми ощущениями (восприятие внешних и внутренних раздражителей). На этом основании Юнг выделил четыре базовые функции: **мышление, чувство, интуицию, ощущение** [26].

Наличие у каждого человека всех четырех психических функций даёт ему целостное и уравновешенное восприятие мира [40]. Однако как заметил

К. Юнг, степень их развития у разных людей различна – какая-то из функций обычно преобладает. Так, по доминирующей функции, которая накладывает свой отпечаток на весь характер индивида, Юнг определял типы: **мыслительный, чувствующий, интуитивный, ощущающий** [26].

Он утверждал, что степень развития выделенных им психических функций создаёт очевидную разницу в поведении людей и определяет различия в предпочтениях, симпатиях и антипатиях человека к людям, событиям и ситуациям на протяжении всей его жизни. Эти предпочтения, по словам К. Юнга, формируются очень рано, образуя основу индивидуальности [6].

Выделенные психические функции Юнг разделил на два класса: **«рациональные»**, лежащие в сфере разума – мышление и чувство, и **«иррациональные»**, расположенные «за пределами разума» – ощущение и интуиция.

По Юнгу «мышление и чувство являются функциями рациональными, поскольку решающее влияние на них оказывает момент размышления, рефлексии. Иррациональные же функции суть те, целью которых является чистое восприятие, таковы интуиция и ощущение, потому что они должны для полного восприятия как можно более отрешиться от всего рационального» [26].

Используя введенные понятия, Юнг построил типологию. Для этого он рассмотрел каждую из четырёх психических функций в двух установках: в экстравертном и интровертном вариантах, в соответствии с этим определил **восемь психологических типов личности**. Их подробные описания Юнг привёл в своей книге «Психологические типы», вышедшей в 1921 году. Для лучшего понимания типологии сведём её в таблицу (табл. 1) [26].

Таблица 1

Психологические типы К.Г. Юнга

	Рациональность	Иррациональность
Экстраверсия	Экстравертный мыслительный тип Экстравертный чувствующий тип	Экстравертный ощущающий тип Экстравертный интуитивный тип
Интроверсия	Интровертный мыслительный тип Интровертный чувствующий тип	Интровертный ощущающий тип Интровертный интуитивный тип

По мере знакомства с типологией К. Юнга можно убедиться, что все психологические типы одинаково ценны, что у всех есть свои сильные и слабые стороны. Тип не бывает ни хуже, ни лучше, он не делит людей на умных и глупых, больных и здоровых. Он не определяет умственные способности, не сулит успехов и не указывает на то, кто лучше, а кто хуже

приспособлен к жизни. Вместе с тем, эта типология помогает понять, что движет каждым индивидуумом, какие мотивы лежат в основе его поведения, и даёт возможность применить эти знания на практике [6].

Но, как и многие выдающиеся открытия, намного опередившие своё время, типология Юнга не нашла поддержки сразу после её создания в начале двадцатого столетия. Как отмечали многие специалисты, типология Юнга работала только в его руках [36].

Типы личности в системе Майерс-Бриггс

Очень много для популяризации идей Юнга сделали Кэтрин Бриггс (ученица Юнга) и Изабель Майерс-Бриггс (её дочь). Они задались целью сделать открытие К. Юнга понятным и полезным «среднему человеку» и «поставить представления об индивидуальных различиях на более объективные рельсы». В течение сорока лет И. Майерс-Бриггс разъясняла и распространяла типологические идеи К. Юнга, стремясь использовать полученные результаты на практике. Ею под руководством матери был разработан тест, позволяющий достоверно выявлять индивидуальные сходства и различия между людьми [27]. Этот тест получил название «Индикатор типов Майерс-Бриггс» (МВТИ), который до сих пор является каноническим в исследованиях американских специалистов по типологии [10].

Этот индикатор основан на выявлении:

- двух противоположных способов пополнения запаса энергии и сосредоточения внимания: **шкала экстраверсия E (Extraversion) – интроверсия I (Introversion)**;
- двух противоположных способов сбора информации: **шкала ощущение S (Sensing) – интуиция N (Intuition)**;
- двух различных способов принятия решений: **шкала мышление T (Thinking) – чувство F (Feeling)**;
- двух различных способов организации своего взаимодействия с миром: **шкала решение J (Judging) – восприятие P (Perceiving)** [6].

Таким образом, Изабель Бриггс и Кэтрин Майерс-Бриггс для описания типов личности сделали новый шаг. Выделенные Юнгом установки, функции и классы они выстроили в систему независимых признаков, что позволило расширить типологию с восьми юнговских типов до шестнадцати.

В качестве названия каждому типу личности был присвоен четырехбуквенный код. Код состоит из обозначений признаков, доминирующих у типа. Если, например, у типа сильны признаки: экстраверсия (E), ощущение (S), чувство (F), восприятие (P), то он называется ESFP и т.д. Сведём шестнадцать типов личности по Майерс-Бриггс в таблицу, аналогичную таблице юнговских психологических типов (табл. 2).

Типы личности по Майерс-Бриггс

	Рациональность (J)		Иррациональность (P)	
Экстраверсия (E)	ESTJ ESFJ	ENTJ ENFJ	ESTP ESFP	ENTP ENFP
Интроверсия (I)	ISTJ ISFJ	INTJ INFJ	ISTP ISFP	INTP INFP

Изабель Бриггс и Кэтрин Майерс-Бриггс, а также их последователи в США подробно исследовали проявления каждого из шестнадцати типов, описали характерные личностные черты. Кроме того, они отметили влияние структуры личности на способ существования в мире: профессиональную ориентацию, творческие способности, отношение к различным видам деятельности, к людям, здоровью и многое другое.

Эта типология получила в США и в странах Европы название *«Теории типа личности»* [27].

Психологические типы А. Аугустинавичюте

В 1970 – 80 г.г. литовский педагог, математик и социолог Аушра Аугустинавичюте пошла ещё дальше. Долгие годы она пыталась разобраться в основе человеческих отношений, стараясь понять, «почему при желании людей быть добрыми, отзывчивыми, добродушными – в их общении непонятно откуда появляется раздражительность, злобность». Аушра понимала, что «различные отношения между людьми, находящимися в одних и тех же социальных условиях, должны быть обусловлены объективными свойствами или психологическими структурами контактирующих» [2].

В поисках ответов на возникшие вопросы Аушра проштудировала труды многих психологов и психиатров, но в доступной литературе ответов на вопрос – что же такое структура личности – не было. В ней в основном давалась классификация психологических отклонений и акцентуаций характера. Более того, написанное в учебниках, «сводилось к тому, что каждый человек не дотягивает до какой-то никому не известной нормы. Получалось, что каждый должен всё время переживать из-за того, что есть у других, а у него отсутствует. И это вместо того, чтобы человек радовался и развивал в себе реально существующее. По сути дела речь шла не о достоинствах человека, а о недостатках», – писала Аушра [27].

Наконец длительные поиски дали положительный результат. В книге К.Г. Юнга «Психологические типы» Аушра нашла классификацию здоровых людей. Она писала: «Типология Карла Густава Юнга кардинально отличается от всех других типологий, которые, как правило, ограничиваются описанием поведения людей и классификацией этого поведения. Юнг не ищет ни болезней, ни акцентуаций характера, он ищет структурные различия в восприятии и мышлении полностью здоровых, во всех отношениях

нормальных индивидуумов, в каких склонностях, способностях и талантах эти структуры проявляются, к каким жизненным сложностям приводят. Типология Юнга – это типология здоровых людей, позволяющая понять и психику больного человека, а не наоборот, как это обычно бывает» [1].

Познакомившись с типологией К.Г. Юнга, Аушра подробно изучила её. После А. Аугустинавичюте писала: «Я не знала распространённого мнения, что типологию Юнга расшифровать нельзя, что эта типология «работала» лишь в руках автора. В это меня посвятили гораздо позже, когда в моих руках был шифр» [2]. Так Аушра смогла не только применить юнговскую типологию на практике, но и значительно расширить и углубить его идеи, приняв исследования Юнга за исходную гипотезу.

А. Аугустинавичюте также отметила, что ей в понимании идей К. Юнга очень помогла оригинальная **теория информационного метаболизма**¹ польского психиатра А. Кемпинского [6]. Суть его теории состоит в том, что процесс усвоения и обработки информации психикой человека подобен процессу обмена веществ в организме. Так, по аналогии с энергетическим метаболизмом клеток, Кемпинский показал, что информация воспринимается определенными каналами человеческой психики, усваивается, накапливается, хранится, преобразуется и частично выводится вовне для взаимодействия с внешним миром, а часть её остаётся внутри и составляет внутренний мир человека. В результате Кемпинским был создан образ того, что психика питается информацией, количество и качество которой определяет степень психического здоровья человека.

Таким образом, данная теория оказала существенное влияние на представления Аушры о юнговских типах как о неких информационных структурах, закономерным образом воспринимающих информацию из окружающего мира и специфическим образом обменивающихся ею с другими информационными структурами.

В этой связи она пишет: «Открытие Юнга – это открытие **механизма селекции воспринимаемых психикой сигналов**. Этот механизм можно назвать **кодом информационного метаболизма** (ИМ), или правилами языка, с помощью которого передаётся информация. Механизм образован из восьми элементов, разные комбинации которых дают шестнадцать кодов ИМ. Каждый человек – обладатель одного из таких кодов, поэтому, с точки зрения типологии Юнга, человек не только индивидуальность и представитель человеческого рода, но и представитель определенного типа ИМ. **Типы информационного метаболизма** – качественно отличающиеся составные элементы человечества» [1].

А. Аугустинавичюте назвала модифицированную ею типологию **«соционикой»**, так как считала, что каждый из юнговских типов выполняет в обществе определенную социальную роль. Выяснение этой роли могло бы, по её мнению, способствовать достижению социальной гармонии и

¹ **Информационный метаболизм** – это процесс усвоения, обработки и передачи информации психикой человека.

прогрессу общества [6].

Основные положения соционики

В контексте своих соционических идей Аушра Аугустинавичюте нашла целесообразным изменить предложенные Юнгом названия психических функций, приблизив их к современным значениям слов. Так вместо:

мышление, чувство, интуиция, ощущение

появились:

логика, этика, интуиция и сенсорика

Опираясь на юнговские тексты и собственные практические наблюдения, Аушра более подробно и чётко описала психологические типы, построив их на четырёх парах признаков, называемых в соционике альтернативными или дихотомическими². В итоге базис Юнга принял такой вид:

экстраверсия – интроверсия

логика – этика

интуиция – сенсорика

рациональность – иррациональность [24]

Кроме того, для наглядного отображения системы юнговских функций Аушра ввела их символьное обозначение. Вслед за Юнгом она, в отличие от системы Майерс-Бриггс, рассмотрела каждую из функций в экстравертном и интровертном вариантах. Аушра предложила для удобства обозначать их цветом (табл. 3):

Таблица 3

Соционические функции

	Логика	Этика	Интуиция	Сенсорика
Экстравертные	■	⌒	▲	●
Интровертные	□	⌔	△	○

Из символов, заменивших юнговские функции, впоследствии образовались **модели типов**. Информационная структура психики приобрела графическое изображение. Порядок расположения символов в модели и их цвет отражают доминирующие признаки типа по каждой дихотомии. Такую модель структуры информационного восприятия каждого типа личности в честь Аушры называли «**моделью А**».

Если в типологии Майерс-Бриггс описания типов личности

² Термин «**дихотомия**» означает «рассечение на два».

исключительно эмпирические, собравшие опыт многолетних наблюдений, то в соционике к этому немаловажному факту прибавляется ещё и прочная база – анализ особенностей типа по моделям.

Типы информационного метаболизма имеют полные научные названия, отражающие все четыре доминирующих признака. Например, логико-сенсорный интроверт, сокращенно ЛСИ. В разговорной речи иногда для простоты используют псевдонимы типов, данные им по фамилиям известных людей или литературных персонажей. Наряду с псевдонимами некоторые авторы используют названия типов по профессиям, например, ЛСИ называется «Инспектор» (Приложение А). Такие названия тоже дают некоторое представление о характерах типов. Приведём таблицу наименований соционических типов (табл. 4).

Таблица 4

Псевдонимы соционических типов

Название типа личности	Сокращенное название	Обозначения	Псевдоним
Интуитивно-логический экстраверт	ИЛЭ	▲ □	Дон Кихот
Сенсорно-этический интроверт	СЭИ	○ ■	Дюма
Этико-сенсорный экстраверт	ЭСЭ	■ ○	Гюго
Логико-интуитивный интроверт	ЛИИ	□ ▲	Робеспьер
Этико-интуитивный экстраверт	ЭИЭ	■ △	Гамлет
Логико-сенсорный интроверт	ЛСИ	□ ●	Максим Горький
Сенсорно-логический экстраверт	СЛЭ	● □	Жуков
Интуитивно-этический интроверт	ИЭИ	△ ■	Есенин
Сенсорно-этический экстраверт	СЭЭ	● ▤	Наполеон
Интуитивно-логический интроверт	ИЛИ	△ ■	Бальзак
Логико-интуитивный экстраверт	ЛИЭ	■ △	Джек Лондон
Этико-сенсорный интроверт	ЭСИ	▤ ●	Драйзер
Логико-сенсорный экстраверт	ЛСЭ	■ ○	Штирлиц

ЭТИКО- ИНТУИТИВНЫЙ ИНТРОВЕРТ	ЭИИ	☒ ▲	ДОСТОЕВСКИЙ
Интуитивно-этический экстраверт	ИЭЭ	▲ ☒	Гексли
Сенсорно-логический интроверт	СЛИ	○ ■	Габен

Применив аналитический подход, Аушра рассмотрела взаимодействие между элементами моделей разных типов и пришла к мысли о том, что между типами людей существуют устойчивые **интертипные отношения**, определяемые не доброй или злой волей конкретных индивидуумов, а особенностями передачи и приёма информации с функции на функцию. Так впервые обнаружилось, что существует не только структура личности, но и **структура взаимоотношений**. Эта структура составляет их объективную суть, определяемую формулами типов участников отношений, не зависящую от их стремлений и восприятия.

Ученик Аушры В. Ляшкявичус разработал таблицу интертипных отношений. Эту таблицу часто и по праву сравнивают с таблицей Менделеева в химии. Так же, как таблица Менделеева сделала из описательной химии науку с чёткими законами и критериями, введение таблицы интертипных отношений внесло объективные критерии в науку о межличностных отношениях.

Описанный выше подход позволил сделать серьёзные шаги по осмыслению человеческих взаимоотношений. Был открыт **закон диады**, или **дополняемости психологических типов**. Оказалось, что шестнадцать различных типов личности в социуме собраны в восемь диад. В диаде происходит гармонизация всей жизнедеятельности индивидуума. «То, что социальная группа образована из дуализированных или недуализированных индивидуумов, часто определяет качество психологического климата в группе, состояние самих индивидуумов, их характер и здоровье», – писала А. Аугустинавичюте [4].

Из информационного анализа стал более понятен и **механизм социального прогресса**. Все восемь диад образуют два кольца социального прогресса, движением информации в которых объясняется давно замеченное спиралевидное развитие общества.

Все шестнадцать типов личности составляют **социон**³. В этой элементарной ячейке адекватно обрабатывается вся информация о мире, так как все типы личности вносят свой вклад в её обработку. Поэтому в соционике его считают единицей интегрального интеллекта общества.

³ **Социон**, согласно Аугустинавичюте, представляет собой единицу человеческого интеллекта как биологического вида. Таким образом, каждый человек – это всего лишь одна шестнадцатая часть этой «единицы».

Для рассмотрения свойств различных коллективов оказалось полезным делить 16-компонентный социон на группы типов, обладающих общими свойствами. Одним из таких делений, отражающих психоклимат в коллективе, оказались **квадры** – четвёрки типов, связанных наиболее комфортными взаимоотношениями. Социон состоит из четырёх квадрантов, отличающихся каждая своей атмосферой, духом, направленностью устремлений, характером юмора.

Так родилась соционика – наука, изучающая не просто психику человека, а способы обмена информацией между людьми.

С момента возникновения соционики прошло более 40 лет, но несмотря на это её актуальность всё больше возрастает и набирает вес.

Не малозначимую роль в развитии соционики сыграли ученики Аушры Аугустинавичюте: Н.Н. Медведев, В. Ляшкявичюс, Г.Р. Рейнин и др. Большой вклад в её развитие внесли Киевская школа соционики (А.В. Букалов, В.В. Гуленко, В.Д. Ермак, Г.А. Шульман и др.) и Новосибирская школа (Е.С. Филатова, Н.Я. Якушина и др.). Исследования ведутся также в Москве, Санкт-Петербурге, Днепропетровске, Ярославле, Костроме, Барнауле и многих других городах.

На сегодняшний день в Интернете по запросу «соционика» выдаётся 398 тысяч страниц, и количество их удваивается каждые полтора года. Всё больше людей убеждаются в эффективности и гуманности соционического подхода. Возможно, очень скоро тип личности будет волновать человека не больше, но и не меньше, чем его пол или группа крови [4].



Вопросы для самопроверки

1. Что изучает соционика?
2. Что такое информационный метаболизм?
3. Какие признаки лежат в основе выделения Юнгом психологических типов?
4. В чём состоит различие, по Юнгу, рациональных и иррациональных функций? Какие функции являются рациональными, какие – иррациональными?
5. Какие изменения в названия юнговских функций внесла Аушра Аугустинавичюте?

АЗБУКА СОЦИОНИКИ ИЛИ ОПИСАНИЕ ДИХОТОМИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

Ни для кого не секрет, что окружающий нас мир – феномен гораздо более многоплановый, чем обитающий в нём человек. Тем не менее, поскольку людской род довольно успешно выживает, видимо он воспринимает существующий мир относительно адекватно. Очевидно, что самое простое объяснение – это то, что в области усвоения информации тонкая специализация каждого человека сочетается с развитой кооперацией в обществе.

Действительно, реальность давно намекает нам, что существует «информационное разделение труда». Мы с детства ищем свои таланты, у нас существуют специализированные школы (и даже детские сады), организуются различные олимпиады, чтобы выявить конкретные способности. Причём человек, нашедший себя, например, в журналистике и напрочь выкинувший из головы всю школьную математику, вполне может считаться успешным, состоявшимся, уважаемым специалистом. Отсюда мы видим, что специализация талантов в мире существует, поскольку при одних и тех же условиях и программах обучения люди проявляют свои способности в самых различных областях жизни [35].

Согласно соционической концепции существенная разница в восприятии действительности между людьми состоит в неодинаковости проявления структуры психики, отражающей особенности, связанные с психологическим типом личности.⁴

Психологический тип, как ранее уже было отмечено, определяется набором из 4-х дихотомических функций:

- ✓ экстраверсия – интроверсия;
- ✓ логика – этика;
- ✓ интуиция – сенсорика;
- ✓ рациональность – иррациональность.

У каждого человека доминирует один из признаков в каждой паре. В результате последовательного составления комбинаций из четырёх независимых функций образуются 16 психологических типов личности.

Правильное определение психотипа даёт человеку ключ к пониманию собственных потенциальных возможностей, на основании которых можно сделать обобщенный прогноз деловой карьеры [4].

Предлагаем Вам ознакомиться с описанием четырех пар врожденных типологических качеств и выбрать из них те, которые лучше всего характеризуют Вас (табл. 5 – 8).

⁴ **Психологический тип** (соционический тип, социотип, психотип, тип информационного метаболизма) является ядром личности человека и определяет структуру его психики, в частности сильные и слабые стороны.

Таблица 5

Характерные особенности пары «экстраверт – интроверт»

Экстраверт	Интроверт
В большей мере:	
склонен к расширению сферы деятельности, освоению новых территорий и возможностей;	склонен глубоко прорабатывать материал; сосредоточивается на решении поставленных перед собой задач;
подходит к решению поставленных задач активно, отдаёт предпочтение радикальным решениям;	настроен на анализ причин той или иной проблемы, выявление скрытых закономерностей и связей;
ориентирован на контакты с большим количеством людей, имеет большой круг общения.	предпочитает подстраиваться к ситуации, избегает активного влияния на неё.
Их отличает:	
стремление к масштабным задачам, предполагающим взаимодействие с большим количеством людей, умение держать под контролем множество разнообразных объектов (задач, людей, процессов).	стремление к локальным задачам, предполагающим возможность индивидуальной работы.
При этом:	
ему не свойственна излишняя глубина и сосредоточенность при решении задач;	ему сложно работать с масштабными проектами, осуществлять экспансию, держать под контролем большое количество объектов;
он не учитывает скрытые взаимосвязи в явлениях, процессах и глубинную мотивации в поступках людей.	ему нелегко руководить большими количествами людей.

Таблица 6

Характерные особенности пары «логик – этик»

Логик	Этик
В большей мере:	
обладает абстрактным, аналитическим, формально-логическим мышлением, нацелен на установление истины независимо от личных симпатий;	обладает эмпатией, ориентирован на общение с людьми, разбирается в тонкостях взаимоотношений и эмоциональных состояний других людей;
предназначен для работы со знаковыми системами, анализирует, упо-	умеет войти в положение, оказывать влияние на людей: уговорить под-

Продолжение таблицы 6

рядочивает и структурирует информацию;	держат, внушить оптимизм;
работает с аналитическими и технологическими задачами, ведёт организационную, управленческую и производственную деятельность, создаёт и поддерживает иерархические структуры.	успешен в работе по обслуживанию клиентов, проведению переговоров, в HR-отделах, педагогике, работе с детьми, в качестве журналиста, психолога, в сфере шоу-бизнеса.
Их отличает:	
трезвый ум, здравый смысл, практичность и конкретный подход к делу, умение найти решение нестандартных технологических задач.	умение подстроиться к собеседнику, расположить к себе человека, энтузиазм, сочувствие к людям, создание благоприятного психологического климата в коллективе.
При этом:	
ему сложно общаться с людьми, поддерживать контакты, проводить встречи, переговоры, работать с клиентами. Ему нелегко находить способы эффективного воздействия на людей.	ему сложнее работать с абстрактными моделями, законами и формулами, грамотно распоряжаться ресурсами. Ему непросто находить подвохи в нестандартных договорах.

Таблица 7

Характерные особенности пары «интуит – сенсорик»

Интуит	Сенсорик
Лучше:	
проявляет себя в ситуациях неопределённости, риска, неясных обстоятельств, нестабильности;	проявляет себя в условиях стабильности, надёжен и устойчив;
находит нестандартные пути решения проблем, предвидит новые возможности и неожиданные повороты в развитии ситуации;	работает проверенными, знакомыми методами, склонен совершенствовать своё мастерство, доводить начатое до конца;
справляется с задачами целостного видения ситуации и перспективного планирования;	переносит монотонную работу, тщательно прорабатывает детали, усидчив, исполнитель и старателен, умеет красиво и качественно оформить работу;
обрабатывает большие массивы разнообразной информации, не углубляясь в конкретику.	удерживает завоёванные «территории», при необходимости может расширить их.

<i>Их отличает:</i>	
хорошая реакция, умение учитывать фактор времени, работать быстро, навёрстывать упущенное.	трезвый, реалистичный подход к делу, ориентация на практические задачи с понятной материальной отдачей.
<i>При этом:</i>	
ему не нравится монотонная, рутинная работа;	он может застревать на деталях, с подозрением относится к новому;
он не силен в тщательной проработке деталей.	не любит торопиться, предпочитает делать всё качественно и в результате проигрывает в скорости.

Таблица 8

Характерные особенности пары «рационал – иррационал»

Рационал	Иррационал
<i>Лучше:</i>	
справляется с задачами планирования, стремится к размеренной, предсказуемой деятельности; выполняет задачи, жёстко связанные со сроками и планами;	справляется с задачами, требующими нестандартных способов решения, действует в ситуации неопределённости, предполагающей оперативное реагирование на изменяющиеся условия, гибкость и изобретательность;
обеспечивает запланированные дела ресурсами, что приводит к затруднениям при внезапной необходимости изменения планов.	мобилизуется в экстремальных и кризисных ситуациях, легче находит возможность решения нестандартных задач.
<i>Их отличает:</i>	
стремление действовать последовательно; аккуратность и скрупулезное исполнение порученных заданий.	способность гибко корректировать поведение в меняющихся условиях; умение переключаться с одного дела на другое; делать несколько дел одновременно.
<i>При этом:</i>	
негативно реагирует на резкие перемены в планах и спонтанно возникающие срочные дела, на необходимость часто переключаться с одного дела на другое;	ему нужна свобода выбора, возможность ориентироваться по обстоятельствам;
в экстремальных обстоятельствах, когда ничего нельзя спланировать, может растеряться и будет чувствовать себя очень неуверенно.	излишняя регламентация, организованность и стабильность плохо отражаются на нём, лишают свободы манёвров.

С учётом того, что было сказано выше, становится ясно, что один человек не может одновременно обладать влиянием на людей и успешно разрабатывать компьютерные программы, быть усидчивым и в то же время быстрым, чётко придерживаться планов и при этом действовать спонтанно, иметь широкий охват и глубокий подход в работе.

Все мы в определённой степени являемся специализированными системами по обработке информации, поступающей в нашу голову, а потому устроены, думаем и действуем по-разному. Поэтому при подборе кандидата на конкретную должность руководителю полезно ответить на вопрос, какие же качества ему требуются от сотрудника.

Хочется также подчеркнуть, что соционический подход не отменяет необходимости выяснить у соискателя, какими профессиональными знаниями он обладает и каков его опыт работы в соответствующей области [5].

ДЕЛОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦИОНИЧЕСКИХ ТИПОВ

Ниже приводятся деловые характеристики типов, в которых отображены как сильные, так и слабые стороны личности. Мудрость руководителя состоит в том, чтобы использовать первые и щадить вторые. Тогда работник даст максимальную отдачу и надолго сохранит своё здоровье и творческий потенциал [35].

ДОН КИХОТ

интуитивно-логический иррациональный экстраверт (ИЛЭ)

Код международной классификации по MBTI – **ENTP**

«Единственное счастье в жизни – это
постоянное стремление вперед».

Эмиль Золя

Общее описание

1. От природы наделён оригинальным мышлением, изобретательностью, неутомимым характером и огромным интересом к тому, как устроена жизнь. С особым азартом работает в эмоционально напряжённых, экстремальных ситуациях, действуя решительно и хладнокровно.

2. Важным его достоинством является умение открывать новые горизонты и новые перспективы, безошибочно выбирать идеи, за которыми будущее. Однако, как правило, эти потенциальные возможности он склонен, только открывать, а не мобилизовать. В этой связи он является скорее концептуалистом, нежели практиком.

3. В общении – открыт и чаще всего активен. Не делит людей на своих и чужих. Всем старается быть одинаково полезен, со всеми поддерживает добрые, ровные отношения. Но поистине привязывается лишь к тем, с кем имеет общее дело.

4. Интуиция и вдохновение – его подлинные и тщательно оберегаемые ценности. Его привлекают и интересуют все, кто способен подавать оригинальные идеи, кто умеет видеть необычное в обыкновенном и находить скрытые возможности там, где, казалось бы, ничего уже невозможно изобрести. Все, кто этого не умеют, в его понимании немногого стоят.

5. В работе для него характерна автономия. Попыткам подчинить себя строгому распорядку оказывает активный отпор. Поскольку «не любит» спешки и любой работой занимается до тех пор, пока не иссякнет его творческий наплыв. В связи с этим не рекомендуется задвигать его в рамки условностей. Всевозможные инструкции, руководства, директивы и циркуляры – определено не для него.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удается решение стратегических задач.
2. Адекватно может себя реализовать в роли фронтального лидера.
3. В установлении делового контакта ориентируется на объективные критерии.
4. Форма деловой активности ориентирована на видение перспективы и преодоление препятствий для ее достижения.
5. Система взаимодействия с подчиненными строится в соответствии с принципами демократизма, коллегиальности и творческой инициативы.
6. Демонстрирует сотрудничающий тип поведения с элементами конкурирующего стиля.
7. Достигает крупных результатов за счет хорошей ориентированности в потенциальных возможностях работников. Эмоциональный срез отношений не имеет для него существенного значения.
8. Придерживается этических принципов в бизнесе. Может ориентироваться на разные «правила игры».
9. Мотивы: престижность.
10. Цель: удовлетворение интеллектуальных потребностей.
11. Отношение к закону: действует в рамках закона, который может быть истолкован довольно широко.
12. Стратегия: полная свобода управления, отрицание догм [34].

Профессиональные возможности

Наиболее ярко проявляются способности в научной работе, в фундаментальных исследованиях. Представителям этого психотипа удастся стать пионерами новых направлений в науке на основании синтеза, казалось бы, далеких друг от друга областей знаний. Некоторые представители могут также успешно работать в сфере бизнеса, коммерции, чаще – в производстве интеллектуальной продукции, например, в книгоиздании [23].

ДЮМА

сенсорно-этический иррациональный интроверт (СЭИ)

Код международной классификации по MBTI – **ISFJ**

«Красота есть гармония; в ней залог успокоения...».

Фёдор Достоевский

Общее описание

1. Миротлюбивый, оптимистично настроенный человек. Обладает превосходной способностью понимать чувства людей и их мотивы. Незаменим в отстаивании бытовых интересов коллектива.
2. Трудности и опасности видит лучше, чем сияющие перспективы. Первая реакция на любое новшество – отрицательная. Но, как правило, пытается её скрыть, показать заинтересованность, ничем себя не связывая.

Его привлекает не абстрактная суть вещей, а их утилитарная сторона. Потому важно показать ему полезность затеянного и дать время отказаться от рефлексорного «нет».

3. Дружелюбный и приятный в общении. Умеет эмоционально подстроиться под собеседника, причём делает это искренне, благодаря чему легко входит в доверие к окружающим. Терпимо относится к недостаткам людей и не любит оказывать на них грубое давление, поэтому без особого труда избегает ссор и конфликтов. Стремится создать вокруг себя атмосферу теплоты и непринужденности.

4. Красота и гармония составляют главную ценность в его жизни. Он – созидатель всего того, что приносит радость и доставляет удовольствие. Ценит жизнь во всех ее проявлениях. Для него очень важно ощущение комфорта, душевного покоя, хорошего самочувствия и хорошего настроения. Отсутствие какого-либо из этих ощущений его серьезно беспокоит.

5. На его работоспособность влияет эмоциональный настрой. Плохо переносит ограничения во времени, поскольку это отнимает его свободу и независимость. Продуктивно работает, когда ясно видит цель. Для этого ему необходимо предоставить чётко разработанные правила, технологии, должностные инструкции. Не подходит монотонная работа, которая требует продолжительного сосредоточения, терпения и заботы, так как в последствии может обернуться для него нервным срывом.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удастся решение тактических задач.
2. Адекватно может проявить себя в роли фронтального лидера.
3. Способ установления контакта ориентирован на личностные факторы.
4. Форма деловой активности ориентирована на предусмотрительность, недопущение рискованных шагов.
5. Система взаимодействия с подчиненными строится в соответствии с принципом коллегиальности. Ведется поиск эмоциональной связи.
6. Относится к компромиссному типу поведения. Способен на активное сотрудничество, если взаимодействует с инициативным в этом отношении партнером.
7. Свою деятельность согласует с общепринятыми этическими и профессиональными нормами поведения.
8. Достигает крупных результатов за счет создания благоприятного психологического климата в коллективе.
9. Мотивы: благие и добродетельные намерения. Приверженность к этическим ценностям.
10. Цель: прибыль в рамках, допустимых этикой.
11. Отношение к закону: закон всегда соблюдается, как и этические нормы.
12. Стратегия: берет на себя функции лидера в решении этических проблем [34].

Профессиональные возможности

Самая подходящая деятельность для него – сфера услуг в самом широком смысле этого слова. Среди людей этого типа можно встретить и великолепных артистов, музыкантов, художников; также они могут успешно заниматься медициной, преподавательской деятельностью. Хорошо реализуют свои возможности в области дизайна, моделирования одежды, в кулинарии [23].

ГЮГО

этико-сенсорный рациональный экстраверт (ЭСЭ)
Код международной классификации по MBTI – **ESFJ**

«Чем я всегда рад поделиться, так это своим энтузиазмом».

Билл Гейтс

Общее описание

1. Человек действий, энергичный, напористый. Отличается ответственностью и работоспособностью. Легко переключается. Может делать несколько дел одновременно и всё доводит до конца. Способен найти выход из многих затруднительных положений без особого ущерба для себя и других.

2. Рассудителен. Трезво смотрит на жизнь. Недоверчиво относится к теоретическим и идеологическим вывертам, ориентируясь на практические зримые цели.

3. Сильная сторона – эмоциональное воздействие на людей. Великолепно чувствует тончайшие оттенки настроения других и может найти индивидуальный подход к каждому, выстраивая систему необходимых психологических дистанций. Наэлектризовать массу, вызвать энтузиазм – основные приёмы его руководства.

4. Глубина и разнообразие переживаний – самое ценное, что находит в себе и за что ценит других. Стремится к тому, чтобы в коллективе была тёплая атмосфера. Готов оказать помощь и охватить своей заботой всех, кто в этом нуждается. В людях ценит естественность поведения, знание этикета, доброжелательность. Ненавидит фальшь, равнодушие, грубость, бестактность.

5. Слабо ощущает ход времени, поэтому ему противопоказаны профессии с жёсткими временными рамками либо непредсказуемыми сменами ритмов. Кроме того, отсутствие чётких правил и законов, по которым можно однозначно действовать, также нежелательны, так как могут вызвать стресс. Стабильность – его основная установка. Склонен избегать конфликты либо не признавать нечто негативное. В таком случае ему необходимо постоянно напоминать, что разногласие и дисгармония – неотъемлемая часть человеческой жизни.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Умеет решать тактические задачи.
2. Адекватно может себя реализовать в роли фронтального лидера. Способен увлечь других.
3. Способ установления делового контакта в значительной степени зависит от эмоционального состояния и ценностных установок.
4. Форма деловой активности характеризуется настойчивостью в достижении цели, путем успешного обхода препятствий и осложнений во взаимоотношениях.
5. Система взаимодействия с подчиненными строится на эмоциональной основе.
6. В сотрудничестве – сторонник взаимной выгоды. Иногда отличается конкурирующим стилем поведения.
7. Достигает крупных результатов за счет энергичности, правильной мотивации и манипулирования эмоциональными отношениями.
8. Ценность этических принципов для него относительна, может менять «правила игры».
9. Мотивы: благие намерения и корыстные побуждения.
10. Цель: получить прибыль.
11. Отношение к закону: предпочитается буква закона.
12. Стратегия: полная свобода управления в рамках закона [34].

Профессиональные возможности

Самое подходящее занятие для него – сфера услуг; объяснить, помочь, посоветовать, любезно ответить на все, порой не очень корректные вопросы клиентов – вот неполный перечень его достоинств как работника сервиса. В сфере бизнеса ему лучше удаются дела, связанные с налаживанием коммуникаций, оформлением продукции и рекламы. Среди представителей данного психотипа встречаются также прекрасные актёры и учителя [23].

РОБЕСПЬЕР

логико-интуитивный рациональный интроверт (ЛИИ)

Код международной классификации по MBTI – **INTJ**

«Истина и справедливость – вот единственное, чему я поклоняюсь на земле».

Жан Поль Марат

Общее описание

1. Самостоятельный, независимый человек с развитой логикой и сильной способностью к анализу. К поставленной цели идёт последовательно и планомерно, вопреки возникающим препятствиям. Он прекрасный систематизатор самых запутанных и многофакторных явлений, так как порядок – основа его личности.

2. Видит потенциальные возможности систем, формальных моделей и концепций. Однако не склонен, слепо брать на веру чьи-либо идеи, пока сам не убедится в их целесообразности, но если проверил – настойчиво внедряет в практику, что позволяет ему избегать бессмысленных действий.

3. В общении сдержан, вежлив, тактичен, соблюдает нормы нравственности. Внимательный слушатель. Беседу поддерживает в том, случае, когда тема касается его интересов. В целом предпочитает уходить от пустых разговоров. О чувствах окружающих судит только по их внешним проявлениям: как смотрит, как разговаривает с ним партнёр. Отсюда сравнительно легко может ошибиться и своё желание быть любимым принять за чувства оппонента.

4. Страстный борец за справедливость и истину. Так, защищая пристрастно обиженного, может пренебречь даже собственной безопасностью и выгодой. Сторонник дисциплины и порядка, основанных не на административном нажиме, а на совести, долге, личной ответственности. Он глубоко убеждён, что дисциплину бессмысленно устанавливать силой или страхом, нужно опираться, прежде всего, на воспитание и просвещение людей. Считает, что все в мире должно быть логично и, следовательно, справедливо.

5. Не подходит работа под жёстким контролем или в силовых структурах, поскольку грозит серьёзными стрессовыми нагрузками. Не любит «распыляться», действуя методом проб и ошибок, поэтому, когда при одной незаконченной работе ему поручают другую, он испытывает сильный внутренний дискомфорт. Не рекомендуется также использовать его на разовых поручениях в ситуациях, где много суеты и нервозности. Лучше предоставить ему возможность трудиться в самостоятельно выработанном ритме деятельности.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Более успешно решает ключевые стратегические задачи.

2. Адекватно может себя проявить в роли фронтального лидера.

3. Способ установления делового контакта ориентирован на объективные критерии и оценку с этих позиций потенциальных возможностей партнера.

4. Форма деловой активности характеризуется предусмотрительностью с ориентацией на анализ собственных возможностей.

5. Система взаимодействия с подчиненными строится на коллегиальной основе.

6. Относится к сотрудничающему типу поведения с элементами компромиссного стиля.

7. Достигает крупных результатов за счет учета объективных возможностей. Эмоционально воздействовать на людей не может.

8. Управление согласуется с общепринятыми этическими и профессиональными нормами поведения.

9. Мотивы: преуспевание в рамках существующих этических

представлений.

10. Цель: прибыль в рамках закона.

11. Отношение к закону: не может работать по законам, защищающим бюрократические порядки, регламентирующим иерархическую структуру полномочий.

12. Стратегия: полная свобода управления, сообразующаяся с объективной необходимостью. Не может выполнять функции лидера в решении этических проблем [34].

Профессиональные возможности

Он обладает всеми данными для исследовательской аналитической работы. Более того, способность разобраться в сложных вопросах, увидеть проблему в целом и четко изложить результат своих размышлений делает его хорошим преподавателем и методистом. Среди представителей данного психотипа также встречаются люди искусства, чаще всего – музыканты, предпочитающие серьезную музыку [23].

ГАМЛЕТ

этико-интуитивный рациональный экстраверт

Код международной классификации по MBTI – **ENFJ**

«Мудрость главенствует в советах, а судьба – в событиях».

Клод Адриан Гельвеций

Общее описание

1. Серьезный, сосредоточенный на глобальных проблемах человек с ярко выраженной драматической внутренней и внешней эмоциональностью. К любой работе относится серьезно, с большой ответственностью, стремится довести её до конца. Любит экстремальные задачи, требующие напряжения нервов и скорости.

2. Сильная интуиция времени позволяет ему предвещать тенденции развития общественных ожиданий (модные течения, авторов, которых публика полюбит завтра, идеи, которые удовлетворят народные чаяния). Способен живо и с большим воодушевлением откликнуться на всякое начинание, эмоционально и энергично поддерживая его.

3. Открыт и общителен. Довольно демократичен, старается быть со всеми в хороших отношениях. Будучи человеком эмоциональным, он легко откликается на чужую беду, способен на горячее, искреннее, хотя и кратковременное сочувствие. Его расположением пользуются люди спокойные, логичные и подчеркнуто корректные. Немаловажна для него и социальная роль, а также то место, которое занимает человек на иерархической лестнице.

4. Не равнодушен к тому, что происходит в мире. Его волнует всё, что разрушает мир – война, потоп, катастрофы и т.д. С той лишь целью, чтобы

убедиться, что беда обошла стороной страну, в которой он живёт. Для него важно жить в стабильном, прогнозируемом государстве. Во многом это обусловлено внутренней мятежностью и беспокойством, от чего он неизменно ожидает всяческих неприятностей.

5. Не показы профессии, где необходимо самостоятельно составлять сложные логические задачи, разрабатывать инструкции и договоры, даже скрупулезно их выполнять. Поскольку ему не свойственно прагматическое мышление. Не желательны также сферы, где требуется ответственность за качество продукта или за чье-либо здоровье. Так как самочувствие, здоровье, область бытовых проблем – те сферы жизни, в которых он ориентируется не самым лучшим образом. Для успешной работы такому сотруднику необходимо объяснять правила работы, возможно, оказывать волевое воздействие. По возможности избегать критику и обсуждение вопросов касательно внешнего вида и плохого самочувствия.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Склонен к решению стратегических задач.
2. Способен выполнять функции фронтального и иерархического лидера.
3. Способ установления делового контакта ориентирован на личностный фактор.
4. Форма деловой активности предполагает предусмотрительность и видение перспективы.
5. Система взаимодействия с коллегами и подчиненными основана на отношениях иерархии.
6. Относится к конкурирующему типу поведения с элементами сотрудничающего стиля.
7. Достигает крупных результатов за счет эмоционального воздействия на людей.
8. Управленческие решения не рассматриваются в этической перспективе. Придерживается разных «правил игры».
9. Мотивы: благие намерения.
10. Цель: личный успех, отождествляемый с успехом организации.
11. Отношение к закону: придерживается закона, если он не мешает реализации поставленной цели.
12. Стратегия: полная свобода управления. Моральным нормам следует по обстоятельствам [34].

Профессиональные возможности

Наиболее эффективно работает в тех областях деятельности, где требуется увлечь аудиторию. Это, прежде всего, театральные подмостки и работа педагога. Умение управлять эмоциями толп на площадях нередко приводят его в политику. А хорошее ощущение внутреннего мира людей даёт ему возможность реализовать себя в психологии [23].

МАКСИМ ГОРЬКИЙ

логико-сенсорный рациональный интроверт (ЛСИ)
Код международной классификации по MBTI – **ISTJ**

«Жизнь – это поле, на котором спрятано сокровище, но все зависит от того, как это поле обработать: даром сокровище не достанется».

Антонио Менегетти

Общее описание

1. Человек волевой выдержки – усидчив и вынослив. Обладает рациональным мышлением, организаторскими способностями, энергичный, деятельный. Он – воплощение надёжности и ответственности.

2. Трезвый реалист. Довольно консервативен в отношении новых идей, для реализации которых нужна коренная перестройка существующей отлаженной системы. В любом деле для него основное значение имеют практичность, целесообразность и конкретная польза. Не понимает и осуждает фантазёров, которые выдвигают красивые, но оторванные от реальности проекты. Способен пойти на риск, ввязаться в авантюру, только при условии, если это необходимо для решения сложной задачи.

3. Не любит быть в центре внимания, в общении чуток и ненавязчив. Проявляет доброжелательность и приветливость. Стремится не к широким, а к глубоким контактам. Старается выработать объективную оценку людей, исходя из того, как они работают, каких добиваются результатов, независимо от симпатий и антипатий, а также по их отношению к делу, которое проявляется, прежде всего, в исполнительности. Своё настоящее отношение к людям не разглашает. Открытую неприязнь высказывает, только если дело доходит до прямого конфликта.

4. Порядок во всем для него – самый высокий приоритет в жизни. Он человек правильный, аккуратный, поэтому требует этого от других. Считает, что люди должны себя вести в соответствии с общепринятыми моральными принципами, законами, правилами. Только таким образом, в его понимании, можно достичь стабильности и поработить хаос, под проявлениями которого подразумевает – разгильдяйство, халатность, недобросовестность, расхлябанность, притворство, обман и т.д.

5. Не подходит работа в непредсказуемых условиях, где всё зависит от чужого настроения или каприза. Также сложнее всего ему удаётся принимать важные решения, располагая неполными или не вполне достоверными данными, так как всё, что нельзя просчитать, вызывает у него опасения.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удаётся решение тактических задач.

2. Адекватно может проявить себя только в роли иерархического лидера.

3. Способ установления делового контакта ориентирован на объективные критерии, избегает эмоциональных оценок.

4. Форма деловой активности характеризуется настойчивостью, целенаправленностью, учетом мельчайших деталей, относящихся к делу.

5. Система взаимодействия с подчиненными строится по схеме «инструктор – инструктируемые». Самостоятельность и самоинициатива не поощряются.

6. Относится к конкурирующему типу поведения.

7. Достигает крупных результатов за счет создания совершенных организационных структур, основанных на контроле. Человеческий фактор не принимается во внимание.

8. Демонстрирует приверженность принципам этики в бизнесе. Часто такая демонстрация имеет формальный характер.

9. Мотивы: эгоизм.

10. Цель: прибыль и успех организации через планомерную, последовательную работу.

11. Отношение к закону: законопослушен. Вооружается юридическими знаниями, чтобы не попасть впросак.

12. Стратегия: максимальное внимание к производству, минимальное – человеческому фактору [34].

Профессиональные возможности

Незаменим везде, где требуется четкое и неукоснительное соблюдение правил, инструкций, технологических нормативов. Идеальный работник, который способен наилучшим образом проявить себя там, где ошибки недопустимы (бухгалтерия, канцелярия, диспетчерская, фармакология и т.д.). Он может также успешно себя реализовать в математике, программировании, в издательском деле. Импонирует ему и служба в армии, где установлена четкая армейская структура подчинения [23].

ЖУКОВ

сенсорно-логический иррациональный экстраверт (СЛЭ)

Код международной классификации по MBTI – **ESTP**

«Важно не желание победить – оно есть у каждого. Важна воля и готовность к победе».

Пол Брайнет

Общее описание

1. Характеризуется большой работоспособностью, настойчивостью, которая возрастает пропорционально количеству препятствий. В работе для него важны чёткость и последовательность. Умеет концентрировать усилия свои и других людей на общем деле и твёрдой рукой всё доводить до конца.

2. С интересом относится к оригинальным идеям. Он может принять

новую теорию, отменяющую старую, если почувствует её целостность. Умеет рисковать, мало подвержен страху, его девиз: «Не следует избегать трудностей! Нужно уметь их преодолевать».

3. Считает, что к людям надо относиться осторожно и доверять только после того, как хорошо их узнаешь. Поэтому, если в коллективе появляется новый человек, внимательно наблюдает за ним, составляя о нём собственное мнение. Людей необязательных не уважает. Охотно строит отношения с уступчивыми и миролюбивыми людьми, которых легко подчинить. Человека, который обратился к нему за помощью в корректной форме, никогда не оттолкнёт, выслушает, постарается дать совет конкретного плана.

4. Подлинный смысл его жизни придаёт лишь наличие отдалённой, возвышенной, в чём-то даже необычной цели. Ему легче поступится логикой, нежели мечтой. Его идеалом является самосовершенствование, в чём он подсознательно (и не без оснований) видит гармонию личности.

5. Не рекомендована работа с жёсткими временными рамками. Ему сложно уследить за течением времени, поэтому в ситуации спешки может, принят необдуманное решение. Не подходит деятельность, где постоянно приходится разбираться в тонкой вязи этических коллизий, терпеливо вживаться в психологию оппонента. Поскольку тонкости человеческих отношений, их мотивы и динамика начисто скрыты от него. Он видит только внешние признаки отношений, но не понимает, как их сместить в ту или иную сторону.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удается решение тактических задач.
2. Иерархический лидер деловой направленности.
3. Способ установления контакта ориентирован на объективные показатели.
4. Форма деловой активности ориентирована на волевое преодоление преград и препятствий.
5. Система взаимодействия с подчиненными предполагает административный контроль.
6. Относится к конкурирующему типу поведения.
7. Достигает крупных результатов в деловой активности без учёта человеческих взаимоотношений.
8. Склонен к активному отрицанию этики в бизнесе. Считает, что цель оправдывает средства.
9. Мотивы: эгоизм, карьеристские планы, стремление к жизненному успеху.
10. Цель: собственная прибыль и успехи фирмы.
11. Отношение к закону: при возможности старается преодолеть правовые барьеры.
12. Стратегия: хорошая ориентация в ситуации, нацеленность на благоприятные возможности для увеличения прибыли [34].

Профессиональные возможности

Прекрасный организатор любого масштаба и любой области – в науке, искусстве, медицине. Также легко реализует свои способности в силовых структурах, на военной службе, в разведке. Его бойцовские качества оказываются уместными и в спорте [23].

ЕСЕНИН

интуитивно-этический иррациональный интроверт (ИЭИ)

Код международной классификации по MBTI – **INFP**

«Именно в мечтах рождаются новые идеи.... Добиться исполнения мечты – в этом величайший смысл жизни человека».

Алексей Яковлев

Общее описание

1. Спокойный, склонный к задумчивости человек. Превосходный дипломат, который знает о чём и с кем говорить, умело, располагая людей к себе обаянием и скромностью.

2. У него хорошо развито чувство времени и ритма. Он способен точно определить момент начала какого-нибудь события или когда настала пора действовать. Однако не смотря на то, что интуиция подсказывает ему точные прогнозы, он не склонен строить далеко идущие планы. Время для него – относительное понятие, которое он умело, приспособливает к своим желаниям.

3. По отношению к окружающим терпим, доброжелателен и отзывчив. Хорошо ориентируется в субъективном мире, может тонко и чётко передать свои эмоции и почувствовать чужие, отличить истинные чувства от ложных. Избегает напряжённых ситуаций и конфликтов, старается создать гармонию в общении, потому легко идёт на примирение, с готовностью принося себя в жертву. Окружающих оценивает с точки зрения умения ставить и добиваться крупных целей, постоянства привязанностей, серьёзного отношения к работе. Немаловажную роль в его системе координат играет престиж и статус оппонента, что также может вызвать у него симпатии.

4. Воображаемый мир – смысл его жизни и источник радости. Так, чтобы восстановить силы и собраться с мыслями, ему необходимы моменты уединения для размышлений, что целесообразно расценивать, как компенсаторную функцию, позволяющую дать выход накопившимся отрицательным эмоциям. В своём воображении, дополняя пейзажи реальной жизни, он замечает новые возможности, которые стимулируют его деятельность в дальнейшем.

5. Его работоспособность зависит исключительно от настроения. Присущие ему астения, быстрая утомляемость не способствует реализации его талантов, поэтому без моральной поддержки он может оказаться на более

низкой социальной ступени, чем это соответствует его способностям. Наиболее благоприятные условия для его активности – чёткая регламентация деятельности, которая при этом должна быть творческой.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удастся решение стратегических задач.
2. Эмоциональный лидер в иерархически организованной системе.
3. Способ установления контакта ориентирован на человеческий фактор.
4. Форма деловой активности ориентирована на предвидение и заблаговременную предусмотрительность.
5. Система взаимодействия с подчиненными предполагает эмоциональный контроль и применение эмоций как инструмента воздействия на них.
6. Характеризуется компромиссным типом поведения.
7. Ценит отношения выше результатов производства.
8. Отношение к этическим нормам зависит от симпатий, степени угрозы его статусу. Считает, что управленческие решения могут опираться на разные «правила игры».
9. Мотивы часто эгоистические.
10. Цель: прибыль в рамках закона.
11. Отношение к закону: предпочитается буква закона.
12. Стратегия: личная мораль может использоваться по его усмотрению [34].

Профессиональные возможности

Самое подходящее занятие для него – любая гуманитарная деятельность. Это могут быть занятия музыкой, литературой, искусствоведение и экскурсионная работа; работа в печатных органах, журналистика, ведение телевизионных и радиопередач, интервью и т.д. Иногда встречаются представители этого психотипа, успешно работающие в области математики [23].

НАПОЛЕОН

сенсорно-этический иррациональный экстраверт (СЭЭ)

Код международной классификации по MBTI –**ESFP**

«Я бы не хотел жить в таком мире, где никто ни о ком не заботится...».

Чарльз де Линт

Общее описание

1. Честолюбивый, напористый и уверенный в себе человек. Тщательно выполняет обязанности и требует того же от других. Легко переключается с одной области деятельности на другую. Он – ловкий тактик, который талантливо реагирует в различных жизненных обстоятельствах.

2. Любит экстремальные ситуации как способ доказать себе, что он живет, существует. Чем больше ответственности и риска, тем бодрее он себя чувствует. Ему необходимы перемены, непрерывное развитие событий. Он в состоянии оценить чужие оригинальные идеи и всегда готов с энтузиазмом приступить к их реализации.

3. Легко устанавливает контакты с людьми и завоёвывает их расположение. Быть в центре внимания – его естественная позиция. Отлично разбирается в системе отношений, которые складываются в коллективе и умело ими управляет.

4. Чувствует свою жизнь состоявшейся, если она проходит в реальной заботе о людях. Если кто-то из близких попал в беду, может пожертвовать многим – вещами, деньгами, лекарствами, жилплощадью. Ему нравится быть меценатом, ощущать себя добрым и щедрым.

5. Ему трудно даётся логический анализ. Он не может разбить своё целостно-образное представление о проблеме на причинно-следственные цепочки, отделить главное от второстепенного. Определённые сложности он испытывает и в управлении временными ресурсами. Ему тяжело заранее спланировать свои действия. Потому для успешной деятельности такого сотрудника необходимо чётко планировать его работу, объяснять технологию и давать время на освоение. Он нуждается в свободе и широком пространстве. Ни в коем случае не критиковать, так как может вспылить, прийти в раздражение, особенно, если чего-то не понимает.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Склонен к решению тактических задач.
2. Способен адекватно проявить себя в роли фронтального лидера.
3. Способ установления делового контакта ориентирован на субъективный фактор.
4. Форма деловой активности имеет ярко выраженный эмоциональный характер и ориентирована на защиту имеющихся достижений.
5. Система взаимодействия с людьми предполагает атмосферу свободного и непринужденного общения, установку на коллегиальность.
6. Относится к конкурирующему типу поведения с элементами компромиссного стиля.
7. Достигает крупных результатов за счет эпизодически проявляемой бурной активности и умелого манипулирования людьми.
8. Может продемонстрировать активное отрицание этики в бизнесе.
9. Мотивы: эгоизм, прибыль.
10. Цель: успех организации любой ценой.
11. Отношение к закону: правовые барьеры может переступать, но делает это без криминала.
12. Стратегия: полная свобода управления; максимально возможная эксплуатация потенциальных возможностей человека [34].

Профессиональные возможности

Для него наиболее подходящими являются профессии, в которых необходимо общение с людьми на всех уровнях. Это и политическая деятельность, и служба в армии (неприменно в как можно более высоком чине), это и юриспруденция, артистическая деятельность, преподавание, коммерция, работа секретаря. Не рекомендована научная деятельность, особенно в области теоретических дисциплин [23].

БАЛЬЗАК

интуитивно-логический иррациональный интроверт (ИЛИ)

Код международной классификации по MBTI – **INTP**

«Великие умы – имеют скептический склад».

Фридрих Ницше

Общее описание

1. Добросовестный, аккуратный человек. От природы наделен аналитическим складом ума, чрезвычайно развитой интуицией и хорошим воображением. Умеет видеть глубинную сущность вещей, и, не разбрасываясь ресурсами, извлекать из них пользу.

2. Осторожен и нерешителен в новых начинаниях. Берётся только за те дела, которые гарантируют успех. Скептически относится к поспешным действиям. Он знает, как распределить силы во времени, поэтому работу делает не торопясь, вникая в детали. Хорошо чувствует динамику процессов, что даёт ему возможность предсказывать развитие событий на довольно длительный период.

3. В общении вежлив, дипломатичен и галантен. Хорошо разбирается в людях, чувствует их отрицательные и положительные качества, способен подметить такие особенности, которые скрыты от других. В конфликтных ситуациях отдаёт предпочтение тактике «избегания», поскольку убеждён, что сильные страсти несут человеку гибель.

4. Самое главное для него – чтобы ум был в постоянном творческом напряжении. По сути это является основным условием, определяющим силу его работоспособности. Развитая логика позволяет ему успешно заниматься математикой, физикой, программированием. В целом его способности найдут себе применение везде, где требуется стратегический прогноз.

5. Работа, требующая напряжения волевых усилий и повышенной эмоциональности, ему не подходит. Он старается экономно расходовать свою физическую энергию, и ни в какую, даже самую увлекательную, работу не будет вкладывать больше сил, чем это диктуется объективной необходимостью. Для него характерен душевный покой. Потому важно, чтобы вокруг него была уютная и спокойная атмосфера.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удается решение стратегических задач.
2. Не склонен к лидерству. При необходимости более адекватно может выразить себя в роли фронтального лидера.
3. Деловые отношения строит не на эмоциональной основе, а исходя из практических соображений.
4. Форма деловой активности основана на принципе – «минимум усилий – максимум пользы и выгоды».
5. В отношениях с подчинёнными придерживается коллегиальности, выявляя и максимально используя их возможности.
6. Относится к сотрудничающему типу поведения с элементами компромиссного стиля.
7. Достигает крупных результатов за счет максимального использования имеющихся ресурсов. Эмоционально воздействовать на людей не может.
8. Управление согласуется с общепринятыми этическими и профессиональными нормами.
9. Мотивы: добродетельные.
10. Цель: прибыль в рамках закона.
11. Отношение к закону: оправдано то, что можно делать законно.
12. Стратегия: управление с ориентацией на естественную природу человека [34].

Профессиональные возможности

Прекрасно реализует себя везде, где требуется стратегический прогноз, – в политике, сфере финансов, военном деле. Способности представителей данного психотипа находят себе применение также в научной работе, часто они являются дальновидными руководителями крупных подразделений, определяющими перспективную направленность развития своего предприятия (института, университета, лаборатории и т.д.). Их могут интересовать как технические науки, так и естественнонаучные направления, философия, искусство [23].

ДЖЕК ЛОНДОН

логико-интуитивный рациональный экстраверт (ЛИЭ)

Код международной классификации по MBTI – **ENTJ**

«Назначение человека – в разумной деятельности».

Аристотель

Общее описание

1. Отличается энергичностью, инициативностью и трудолюбием. Предприимчив и легок на подъем. Легко выбирает из многих проектов оптимальный, никогда не упускает из виду «генеральную линию», главный

ориентир своего дела. Во всем стремится к деловой ясности и четкости.

2. Интуитивно улавливает основные тенденции времени, перспективы дел и может предвидеть развитие событий в будущем. Не боится идти на риск, так как чувствует себя преуспевающим только тогда, когда вовлечен в решение трудных проблем, кажущихся другим авантурными. Сделать невозможное возможным, разрушить существующие системы и создать новые, более эффективные – его ключевые цели.

3. С людьми общается демократично, на близкой психологической дистанции. Настроен на положительное отношение и дружелюбие. Врождённый оптимизм позволяет ему максимально ограничиться от отрицательных эмоций и пессимистических рассказов, что окружающими иной раз воспринимается как несерьёзность. Легко избегает конфликтов, поскольку считает, что от стычек – никакой пользы. Возникшие разногласия предпочитает решать методом взаимовыгодного сотрудничества.

4. Значимое место в его системе ценностей занимает деятельность, в процессе которой осуществляется реализация личностных талантов. Так, умение ориентироваться во времени, позволяет ему оперативно и логично действовать, делая акцент на первостепенных задачах. А богатое воображение даёт возможность взглянуть на привычное с неожиданной стороны.

5. Он может заниматься разнообразной работой, если она интересна, перспективна, динамична и не требует особой тщательности. Не рекомендуется работа, связанная с опорой на собственные ощущения (например, такие сферы деятельности как здоровье, кулинария, отдых, комфорт).

Ключевые характеристики как руководителя

1. Склонен к решению стратегических задач.

2. Адекватно может себя реализовать в роли фронтального лидера.

3. Способ установления делового контакта ориентирован на объективные критерии.

4. Форма деловой активности разнообразна: проявляет трезвый расчет, предусмотрительность, способен на волевое преодоление преград, нетерпим к бюрократизму.

5. Система взаимодействия с подчиненными основана на стимулировании их интереса: поощряет тех, кто способствует успеху организации, наказывает тех, кто препятствует.

6. Относится к сотрудничающему типу поведения. При необходимости может с успехом участвовать в конкуренции.

7. Достигает крупных производственных результатов за счет предприимчивости, ориентации на новые технологии.

8. Близок к «моральному» стилю менеджмента, но по необходимости может менять его на любой другой.

9. Мотивы: удовлетворение получает от самого процесса работы.

10. Главная цель – выделяться среди других.

11. Отношение к закону: уважает закон, если он не защищает бюрократические порядки и не мешает проявлению здоровой инициативы.

12. Стратегия: свобода управления, максимальное внимание производству, новым технологиям, человеческим ресурсам [34].

Профессиональные возможности

Он легко находит своё место в любом исследовательском коллективе – прекрасный экспериментатор, рационализатор, изобретатель. Умение почувствовать малейшие изменения ситуации, быстрая реакция, инициатива, практицизм в сочетании с творческой жилкой делают его хорошим предпринимателем, менеджером. Способность привносить в деятельность элементы игры привлекает к нему детей, поэтому среди людей данного психотипа часто встречаются талантливые педагоги [23].

ДРАЙЗЕР

этико-сенсорный рациональный интроверт (ЭСИ)

Код международной классификации по MBTI – **ISFJ**

«Самое время заменить идеал успеха идеалом служения».

Альберт Эйнштейн

Общее описание

1. Человек долга и большой ответственности. Систематичный, последовательный и упорный в работе. Уверен, что любое дело можно выполнить лишь при наличии тщательной профессиональной подготовки. Может долгое время находиться в состоянии напряжения, не теряя самообладания.

2. Для него важны традиции и ритуалы, которые, по его глубокому убеждению, являются необходимыми ориентирами, способными помочь в трудных ситуациях. Он считает, что эти традиции необходимо свято хранить и бережно передавать от одного поколения другому. Однако это не мешает ему быть открытым новым течениям мысли, особенно если кто-то авторитетно и понятно их ему предоставит, указав практическую значимость и эффективность [23].

3. В контактах с окружающими, как правило, соблюдает дистанцию. Предпочитает общаться в пределах узкого круга старых, проверенных друзей. Тонко чувствует настроения людей, оттенок их отношений друг к другу, но свое мнение редко высказывает. Высоко ценит взаимопонимание, терпимость, умение делать уступки. Осуждает предательство, насилие, драки. С присущей ему решительностью может стать на защиту обиженного, так как считает, что каждый имеет право на свои чувства и желания.

4. Основной тезис построения карьеры – воплотить свои идеалы и ценности, принести пользу людям, обществу. Одно из величайших удовольствий для него – видеть, как услуга, которую он оказал другому

человеку, помогла тому добиться преуспевания.

5. Он не может принять эффективное решение, если жизнь непрерывно изменяется. Необходимость угадывать тенденции и отсутствие возможности всё контролировать – для него чрезвычайно стрессовые факторы. Ему лучше заранее знать, что предстоит делать, для того чтобы успеть подготовиться. Тяжело переносит критику в свой адрес, обидчив. Поэтому важно демонстрировать ему своё расположение, проявлять положительные эмоции – за доброе отношение забывается всё плохое.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Склонен решать тактические задачи.
2. Обладает задатками иерархического лидера.
3. Способ установления делового контакта ориентирован на личностный фактор. Демонстрация объективности носит формальный характер.
4. Способен проявить вариативные формы деловой активности: от предусмотрительности до волевых, бескомпромиссных действий.
5. Система взаимодействий с подчиненными и коллегами основана на разделении общих ценностных установок.
6. Характеризуется бескомпромиссным стилем поведения.
7. Достигает высоких результатов за счет сплочения коллектива, поддержания условий стабильности.
8. Отношение к этическим нормам: управление осуществляется в соответствии со своим пониманием этических и профессиональных норм поведения.
9. Мотивы: стремится совместить добродетельные мотивы с собственными интересами.
10. Цель: личные интересы, которые для него, как правило, выше престижа.
11. Отношение к закону: деловая активность в рамках закона.
12. Стратегия: ориентация на твердые этические нормы. Бескомпромиссная защита своих интересов и интересов коллектива [34].

Профессиональные возможности

Прирожденный работник социальной сферы. Он прекрасно реализует свои способности в медицине, в любой хозяйственной деятельности. Он, как правило, любит животных, сельскохозяйственные работы, находит себе достойное место в армии – наставник и воспитатель молодежи, умеющий создать хорошие бытовые условия для своих подопечных. Здесь он не рвется в начальники, а скорее, стремится обеспечить прочный тыл [23].

ШТИРЛИЦ

логико-сенсорный рациональный экстраверт (ЛСЭ)
Код международной классификации по MBTI – **ESTJ**

«Нет истинного богатства, кроме человеческого труда».

Перси Биши Шелли

Общее описание

1. Характеризуется напористостью и работоспособностью. Обладает практическим складом ума, ориентированным на решение конкретных задач. Среди множества выигрышных стратегий может выбрать оптимальную, которая способна принести максимальную пользу. Критерий выбора – целесообразность и полезность.

2. Консервативен во взглядах и приверженностях. Основная установка – стабильность. Радикальные реформы ему не всегда понятны, однако это не мешает ему быть весьма динамичным в материальной сфере.

3. В общении стремится выявить эмоциональный настрой оппонента. Повышенную эмоциональность воспринимает как опасность. С коллегами склонен общаться на довольно длинной психологической дистанции, не смешивая деловые и личные отношения. Главная особенность его стиля общения – подчеркнута воспитанные манеры, строгое соблюдение норм этики, полное отсутствие фамильярности.

4. Высоко ценит компетентность и профессиональные знания. Не терпит хитрости и коварства. Ценность всего на свете для него определяется количеством вложенного труда. Эффективность труда видит в тщательной подготовке, в процессе которой собирает исчерпывающую информацию, анализирует, комбинирует и сопоставляет её. Данная тактика позволяет ему действовать логично, рационально и экономно.

5. Застывая в деталях и отвлекаясь на другие дела, может не успевать закончить работу к сроку, что очень болезненно переживает. Также за неимением достаточного количества фактов может отложить принятие решения. Поэтому задания ему должны выдаваться заблаговременно, исключена всякая спешка. Не выносит, когда критикуют его способ выполнения работы, поучают. Особенно не терпит этого от тех людей, которые сами этим делом не занимаются или не компетентны. В такие минуты возможны вспышки ярости, что обусловлено обострённым чувством собственного достоинства.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Хорошо решает тактические задачи.
2. Лидер в иерархически организованной системе.
3. При установлении взаимоотношений основывается на объективных показателях.

4. Форма деловой активности ориентирована на устранение

препятствий и дискомфорта в производственной деятельности подчиненных.

5. Система взаимодействия с подчиненными предполагает контроль и выдачу указаний.

6. Демонстрирует сотрудничающий тип поведения с элементами конкурирующего стиля.

7. Результаты производства ценит выше отношений.

8. Отношение к этическим нормам: считает, что управленческие решения должны опираться на четкие законы и принятые «правила игры».

9. Мотивы: благие намерения, однако воздействие принимаемых решений на других людей не учитывает.

10. Цель: прибыль в рамках закона.

11. Отношение к закону: предпочитает строгое следование установленным законодательным нормам.

12. Стратегия: полная свобода управления в рамках закона [34].

Профессиональные возможности

Лучше всего может реализовать себя в любой практической деятельности – в производстве, строительстве, медицине; способен стать хорошим администратором любого уровня, юристом. Его способности находят отличное применение в органах охраны правопорядка, силовых структурах. Он может также реализовать себя в спорте, в том числе профессиональном, из него может получиться хороший тренер [23].

ДОСТОЕВСКИЙ

этико-интуитивный рациональный интроверт (ЭИИ)

Код международной классификации по MBTI – **INFJ**

«Самое главное украшение – чистая совесть».

Марк Цицерон

Общее описание

1. Трудолюбивый, пунктуальный и дисциплинированный человек. Обладает неугасающим стремлением к обучению, личному росту и совершенствованию. В работе последователен, добросовестен, всё старается делать на высоком уровне.

2. Жизнь воспринимает как источник бесконечных возможностей и смыслов, рассматривая её обычно в широкой перспективе. Во многом это находит своё отображение в умении видеть потенциальные возможности людей, вещей, идей, объектов, разработок и открытий. Кроме того, он способен стать ключевой фигурой, если речь идёт об интенсивном развитии и доведении до идеала кого-либо или чего-либо.

3. В контактах с окружающими чуток и ненавязчив. Со всеми поддерживает ровные, доброжелательные отношения. Интуитивно улавливает всю сеть взаимоотношений складывающихся в коллективе,

хорошо разбирается в людях, видит как их положительные, так и отрицательные стороны. Его расположением пользуются те, кто не нарушает обещаний, умеет проявлять заботу и верность. Не любит тех людей, которые используют методы грубого силового давления.

4. Его идеал – это абстрактный образ туманного, но прекрасного будущего, основанного на доброжелательности и взаимопомощи. Потому большое значение придаёт моральным ценностям, нравственному аспекту культуры: честность, совесть, достоинство, порядочность, интеллигентность. Своим личным этическим поведением быть примером для других – цель его жизни.

5. Не показаны профессии, связанные с силовыми методами, так как всё, что связано с насилием в любом виде, воспринимается им крайне болезненно. Не рекомендуется также деятельность, связанная с серьёзной финансовой ответственностью в рискованных предприятиях. Поскольку даже многолетняя практика в каком-то ремесле не избавляет его от растерянности при малейшем отклонении задачи от стандартной. В такие моменты он не может обойтись без помощи со стороны бывалых мастеров.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удастся решение стратегических задач.
2. Не склонен к лидерству. В определенных случаях может взять на себя функции фронтального лидера.
3. Способ установления делового контакта ориентирован на личностный фактор.
4. Форма деловой активности ориентирована на предвидение и заблаговременную предосторожность.
5. Система взаимодействия с коллегами и подчиненными основана на взаимном признании ценностных установок, исключаяющих волевое давление. Уважает должностную иерархию.
6. Характеризуется компромиссным стилем поведения.
7. Достигает высоких результатов за счет выявления и культивирования потенциальных возможностей членов коллектива.
8. Отношение к этическим нормам: управление строго согласуется с общепринятыми этическими и профессиональными нормами поведения.
9. Мотивы: доброжелательные.
10. Цель: преуспевание только в границах этических норм.
11. Отношение к закону: деловая активность только в рамках закона.
12. Стратегия: ориентация на твердые этические нормы. Избегание конфликтных ситуаций [34].

Профессиональные возможности

Лучшим образом его способности могут быть реализованы в области духовных знаний, просветительства, религии. Он может также быть и педагогом-наставником. Особую тягу испытывает к психологии. Многие представители этого психотипа реализуют себя также в искусстве, если

только это не связано с выступлением перед большой аудиторией; скорее – преподавание в области гуманитарных наук, искусства [23].

ГЕКСЛИ

интуитивно-этический иррациональный экстраверт (ИЭЭ)

Код международной классификации по MBTI – **ENFP**

«Индивидом – рождаются, личностью – становятся, индивидуальность – отстаивают».

Александр Асмолов

Общее описание

1. Человек увлекающийся, любознательный. Отличается изобретательностью и творческим отношением к формально-логическим задачам. Способен сплотить коллектив, распределить в нем обязанности и полномочия. Огромный энтузиазм позволяет ему вдохновлять людей на дело.

2. Великолепно ориентируется в тенденциях времени. Быстро улавливает суть вещей и способен оценить перспективность любого начинания. За всё берётся с огромным воодушевлением и не боится неудач. Сложности его не страшат, а наоборот – привлекают, стимулируя и координируя его деятельность на пути к достижению цели.

3. Легко устанавливает контакты с окружающими. Приятный собеседник и исключительно внимательный слушатель. Умеет найти индивидуальный подход к каждому, выстраивая систему необходимых психологических дистанций. Прекрасно разбирается в скрытых способностях людей. Подлинный интерес у него вызывают необыкновенные и талантливые личности (учёные, люди искусства, экстрасенсы и т.д.). Однако в общении часто руководствуется не только чувствами симпатии, но и практическими интересами.

4. Оригинальность – его жизненное кредо. Для него невыносимо заниматься однообразной деятельностью, потому стремится усовершенствовать её, сделать более интересной и захватывающей. Таким образом, он проявляет свою индивидуальность, что окружающими не редко воспринимается как недисциплинированность.

5. Не подходит работа, связанная с регулярным и скрупулезным выполнением формальностей (режим рабочего времени, должностные обязанности, инструкции, иерархия подчинения и т.д.). Ему тягостно вписываться в какие бы то ни было рамки. Более того, его творческая неуемность не приемлет ничего заранее заданного, ведь интуитивные озарения не приходят по расписанию.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Склонен к решению стратегических задач.
2. Может адекватно себя реализовать в качестве фронтального лидера.

3. Способ установления делового контакта ориентирован на личностный фактор.

4. Форма деловой активности основана на предусмотрительности, своевременности поступков, видении перспективы. Подвержен подъему и спаду настроения – импульсивная работоспособность.

5. Система взаимодействия с коллегами и подчиненными ориентирована на глубокое постижение личностного фактора.

6. Компромиссный тип поведения с элементами сотрудничающего типа.

7. Достигает крупных результатов за счет оптимально подобранного коллектива, создания в нем благоприятного климата, удачного делегирования полномочий.

8. Соблюдает принципы этики в бизнесе. В этом плане подвержен влиянию партнеров по деловой активности.

9. Мотивы: благие намерения, сочетаемые с желаниями личного успеха.

10. Цель: реализация своих способностей, самоутверждение, материальный успех.

11. Отношение к закону: предпочтение буквы закона, если он не сковывает инициативу.

12. Стратегия: полная свобода управления. Максимальное внимание человеческому фактору. Может взять на себя функции лидера в разрешении этических проблем [34].

Профессиональные возможности

Благодаря нетривиальности мышления, умению предвидеть новые возможности, может хорошо себя реализовать в научной работе, с лёгкостью предлагать неординарные решения проблем. Его способности находят себе применение также в предпринимательской деятельности, в организации нового дела, в рекламе, журналистике и т.д., словом, там, где на первом месте – азарт, любопытство ко всему новому, умение наладить контакты. Некоторые из представителей данного психотипа успешно работают психологами [23].

ГАБЕН

сенсорно-логический иррациональный интроверт (СЛИ)

Код международной классификации по MBTI – **ISTP**

«Общего одобрения заслуживает тот,
кто соединил приятное с полезным».

Квинт Гораций

Общее описание

1. Человек сдержанный, практичный, скромный. Любую работу выполняет качественно, методично, в размеренном темпе, тщательно

прорабатывая детали. Хорошо чувствует инструмент и материал, улавливает смысл технологических приёмов и на их основе создаёт выводы, планы, прогнозы. Всегда доводит начатое до конца, невзирая на трудности.

2. Проявляет повышенное любопытство ко всему новому, необычному, причём в различных областях. Вместе с тем, не торопится принять всё на веру, так как считает разумным оценить это новое с позиции уже имеющегося опыта. Причины такого отношения во многом обусловлены трудностями, которые он испытывает в предугадывании возможностей и перспектив каких-либо идей. Потому в планах на будущее он полагается, прежде всего, на тонкий расчёт и логику, а не на интуицию.

3. Довольно сдержан в общении и в проявлении эмоций. Не любит быть в центре внимания. Весёлый от природы нрав проявляет только тогда, когда находится в тёплой, душевной компании близких людей, ценящих и понимающих его. Избегает скандалов, криков, эмоциональных вспышек окружающих. Ему интересны умные люди, которые умеют деликатно держаться и тонко выражать свои чувства.

4. Особое место в его системе ценностей принадлежит – ощущению гармонии, красоты, здоровья. Он глубоко убеждён, что всё должно быть хорошо сбалансировано, при этом прекрасное непременно должно сочетаться с целесообразным. Так, благодаря исключительной способности проникать в сущность явлений, которые несёт окружающий мир, он умело дифференцирует полезные и бесполезные действия, оптимально распределяет ресурсы, при этом старается создать не только утилитарно качественную, но и красивую вещь.

5. Сильно зависит от своего текущего состояния и идёт на поводу у настроений, что отражается как на его занятиях, так и на отношениях с окружающими. Плохо переносит давление и критику в свой адрес. Он нуждается в стимулах и положительном отношении к себе. Эффективнее работает в одиночку, чем в составе команды. Считает, что участие окружающих – не что иное, как трата времени.

Ключевые характеристики как руководителя

1. Лучше удастся решение тактических задач.
2. Иерархический лидер практической направленности.
3. Способ установления контакта ориентирован на человеческий фактор.
4. Форма деловой активности ориентирована на выявление и использование интеллектуальных ресурсов.
5. Система взаимодействия с подчиненными основана на принципе патернализма – «отеческой заботы».
6. По отношению к конфликтной ситуации характеризуется вариативностью – может успешно конкурировать, сотрудничать, идти на компромиссы в зависимости от поставленной задачи.
7. Достигает крупных результатов за счет того, что вызывает всестороннюю заинтересованность коллектива в достижении цели. Склонен

к авторитарным методам, но в мягкой, «патерналистской» форме. Соблюдает должностную иерархию.

8. Отношение к этическим нормам: управление согласуется с общепринятыми этическими и профессиональными нормами поведения.

9. Мотивы: преуспевание только в границах этических норм. Придерживается этики долга.

10. Цель: стремление к прибыли в границах, дозволенных законом.

11. Отношение к закону: деловая активность строго в рамках закона.

12. Стратегия: ориентация на традиционную систему ценностей. Руководители берут на себя решение этических проблем своих работников [34].

Профессиональные возможности

Наиболее подходящий род занятий – любая практическая индивидуальная деятельность. Он мастер своего дела, любит работать самостоятельно или в небольшом коллективе, к руководящей работе не стремится. Хорошее ощущение физического состояния – как своего, так и окружающих – может привести его в медицину, спорт, а также к профессиям, связанным с кулинарией. Среди представителей данного типа встречаются также люди искусства – художники, музыканты, артисты, дизайнеры. Часто из них получаются хорошие преподаватели [23].

В заключении данного раздела представляется логичным сделать акцент на том, что не существует универсального работника, точно также как не существует «плохих» или «хороших» типов, а есть лишь сильные и слабые стороны каждого представителя информационного метаболизма, которые необходимо знать и умело использовать.

Надо чётко понимать, что тип – это, прежде всего потенциальная возможность, способствующая развитию определённых талантов человека. Кроме того, следует учитывать тот факт, что на личность каждого человека существенно влияют его воспитание и окружение. Отсюда говорить об абсолютно полном совпадении описания социотипа с соискателем вакансии, а тем более о том, что человек определённого типа никогда не сможет хорошо выполнять ту или иную работу, чем грешат многие специалисты по соционике, нельзя [15]. Определяющую роль в данном случае играет корректная диагностика, которая должна быть сугубо индивидуальной и использоваться в совокупности с традиционными методами.



Задание: прочтите другие описания типов в соционической и типоведческой литературе. Попробуйте найти свой тип, а также тип некоторых знакомых.

ЗАКОНЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

На сегодняшний день не возникает сомнения в том, что условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Проведенные исследования в области организационной психологии свидетельствуют о том, что наиболее частой причиной внезапного падения производственных и коммерческих показателей предприятия является ухудшение социально-психологического климата организации в целом или в отдельных её подразделениях [16].

Социально-психологический климат во многом зависит от уровня совместимости и сработанности членов группы. При этом следует отметить, что на практике коллективы обычно формируются случайным образом, без использования каких-либо методик и теорий, а в государственных и некоммерческих структурах – нередко без учёта интересов и пожеланий руководителя коллектива. В результате непродуманная, пущенная на самотек кадровая политика в ряде случаев приводит к созданию нежизнеспособных и неэффективно работающих коллективов, создающих проблемы не только вышестоящему руководству, но и организации как таковой [22].

Стало быть процессами формирования коллективов необходимо управлять, особенно в тех случаях, когда имеют место те или иные проблемы во взаимоотношениях между его членами и в реализации творческого потенциала каждого участника группы.

Вопросом межличностных отношений заинтересовалась в свое время Аушра Аугустинавичюте и увидела в них закономерности, которые в итоге привели к открытию **интертипных отношений**. Причем, в отличие от понятия межличностных отношений, характеризующего взаимную готовность партнеров к проявлению определенного вида чувств, притязаний, ожиданий и поведения в конкретной ситуации общения, понятие интертипных отношений связано с характеристикой идеального варианта взаимодействия представителей двух типов [6].

Впервые все варианты отношений между соционическими типами были проанализированы и сведены в единую таблицу В. Ляшкявичусом (учеником А. Аугустинавичюте) в 1978 году. С тех пор таблица интертипных отношений составляет один из краеугольных камней соционики, значение которого трудно переоценить. Если известны соционические типы участников общения, то по таблице можно установить коммуникативные возможности всей группы. Практические наблюдения не раз подтверждали эти предсказания, помогая избегать «немотивированных» конфликтов и ненужных напряжений в коллективе [4].

Подробное описание базовых интертипных отношений занимает целую книгу [35]. В данном методическом пособии мы приводим только таблицу интертипных отношений (табл.9) и их краткое описание.

Таблица 9

Интертипные отношения (В. Ляшкявичуса)

ВЫ-----ОН	ИЛЭ	СЭИ	ЭСЭ	ЛИИ	ЭИЭ	ЛСИ	СЛЭ	ИЭИ	СЭЭ	ИЛИ	ЛИЭ	ЭСИ	ЛСЭ	ЭИИ	ИЭЭ	СЛИ
ИЛЭ «Дон Кихот»	Тожд.	Дуал.	Акт.	Зерк.	ПЗ	ПР	Дел.	Мир.	СЭ	ПП	КТ	Конф.	Зак.	Рев.	Род.	ПД
СЭИ «Дюма»	Дуал.	Тожд.	Зерк.	Акт.	ПР	ПЗ	Мир.	Дел.	ПП	СЭ	Конф.	КТ	Рев.	Зак.	ПД	Род.
ЭСЭ «Гюго»	Акт.	Зерк.	Тожд.	Дуал.	Род.	ПД	Зак.	Рев.	КТ	Конф.	СЭ	ПП	Дел.	Мир.	ПЗ	ПР
ЛИИ «Робеспьер»	Зерк.	Акт.	Дуал.	Тожд.	ПД	Род.	Рев.	Зак.	Конф.	КТ	ПП	СЭ	Мир.	Дел.	ПР	ПЗ
ЭИЭ «Гамлет»	Зак.	Рев.	Род.	ПД	Тожд.	Дуал.	Акт.	Зерк.	ПЗ	ПР	Дел.	Мир.	СЭ	ПП	КТ	Конф.
ЛСИ «М. Горький»	Рев.	Зак.	ПД	Род.	Дуал.	Тожд.	Зерк.	Акт.	ПР	ПЗ	Мир.	Дел.	ПП	СЭ	Конф.	КТ
СЛЭ «Жуков»	Дел.	Мир.	ПЗ	ПР	Акт.	Зерк.	Тожд.	Дуал.	Род.	ПД	Зак.	Рев.	КТ	Конф.	СЭ	ПП
ИЭИ «Есенин»	Мир.	Дел.	ПР	ПЗ	Зерк.	Акт.	Дуал.	Тожд.	ПД	Род.	Рев.	Зак.	Конф.	КТ	ПП	СЭ
СЭЭ «Наполеон»	СЭ	ПП	КТ	Конф.	Зак.	Рев.	Род.	ПД	Тожд.	Дуал.	Акт.	Зерк.	ПЗ	ПР	Дел.	Мир.
ИЛИ «Бальзак»	ПП	СЭ	Конф.	КТ	Рев.	Зак.	ПД	Род.	Дуал.	Тожд.	Зерк.	Акт.	ПР	ПЗ	Мир.	Дел.
ЛИЭ «Дж. Лондон»	КТ	Конф.	СЭ	ПП	Дел.	Мир.	ПЗ	ПР	Акт.	Зерк.	Тожд.	Дуал.	Род.	ПД	Зак.	Рев.
ЭСИ «Драйзер»	Конф.	КТ	ПП	СЭ	Мир.	Дел.	ПР	ПЗ	Зерк.	Акт.	Дуал.	Тожд.	ПД	Род.	Рев.	Зак.
ЛСЭ «Штирлиц»	ПЗ	ПР	Дел.	Мир.	СЭ	ПП	КТ	Конф.	Зак.	Рев.	Род.	ПД	Тожд.	Дуал.	Акт.	Зерк.
ЭИИ «Достоевский»	ПР	ПЗ	Мир.	Дел.	ПП	СЭ	Конф.	КТ	Рев.	Зак.	ПД	Род.	Дуал.	Тожд.	Зерк.	Акт.
ИЭЭ «Гексли»	Род.	ПД	Зак.	Рев.	КТ	Конф.	СЭ	ПП	Дел.	Мир.	ПЗ	ПР	Акт.	Зерк.	Тожд.	Дуал.
СЛИ «Габен»	ПД	Род.	Рев.	Зак.	Конф.	КТ	ПП	СЭ	Мир.	Дел.	ПР	ПЗ	Зерк.	Акт.	Дуал.	Тожд.

Список обозначений, принятых в таблице интертипных отношений:

Тожд. – тождество	Дел. – деловые
Даул. – дуальные	ПП – погашающие
Акт. – активация	Род. – родственные
Зерк. – зеркальные	Конф. – конфликтные
ПД – полудуальные	Зак. – заказ
Мир. – миражные	ПЗ – подзаказ
КТ – квазитожество	Рев – ревизия
СЭ – суперэго	ПР – подревизия

Некоторые из этих взаимоотношений комфортные, они ложатся в основу дружбы и симпатии. Другие, наоборот, трудны и сопряжены с разногласиями и раздорами. Ниже описаны радости и сложности, ожидающие человека в различных информационных отношениях.

Отношения **тождества** свойственны для двух взаимодействующих партнёров, относящихся к одному и тому же типу. В них заложена высокая степень взаимопонимания между людьми. Характерной особенностью является наличие одинаковых взглядов, ценностей, чувства юмора и схожих увлечений. Данный тип отношений относят к категории комфортных благодаря отсутствию неожиданностей. Вместе с тем, понятность причин поведения партнёра может снижать интерес к нему, особенно это типично для общения в ситуации отсутствия совместной деятельности или притока новой разнообразной информации.

Помочь друг другу люди тождественного типа личности также не могут, поскольку попадают в одни и те же ситуации, и имеют одинаковые проблемы. Однако их взаимодействие имеет большое воспитательное значение, так как позволяет взглянуть на себя со стороны, объективно оценить свои достоинства и недостатки.

Дуальные отношения возникают между представителями двух типов, различающихся по всем психическим функциям, но сходных по шкале рациональность – иррациональность. При таком виде коммуникации происходит естественное разделение обязанностей по сильным функциям партнёров: то, что трудно решить одному, легко решает другой. В результате этого люди идеально подходят друг другу, оказывая высокую степень взаимопомощи. Причём, каждый старается не столько помочь, сколько реализовать себя и признателен за такую возможность своему товарищу.

Таким образом, рядом с дуалом человек активизируется, чувствует себя защищенным, уверенным и гармоничным. В целом эти отношения расценивают как наиболее благоприятные для длительного тесного взаимодействия. Они призваны решить проблемы доверия и полноты жизни.

Отношения **активации** возникают между представителями двух типов, различающихся по всем психическим функциям, но сходных по шкале экстраверсия – интроверсия. Во многом они похожи с дуальными, однако у

активаторов не возникает желания взять полную ответственность за партнёра или снизить его энергетические и психические нагрузки. Напротив, характерной чертой этих отношений является взаимное стимулирование предприимчивости, с несколько юмористическим настроем. Они в полной мере позволяют зарядиться, снять плохое настроение или стрессовое состояние. Вместе с тем, чрезмерное воздействие чревато быстрым утомлением обоих и способно привести к истощению сил. Потому партнёрам необходимо время от времени увеличивать психологическую дистанцию, которая позволит выровнять и отрегулировать отношения. В процессе взаимодействия им не рекомендуется также затрагивать серьёзные темы для разговоров, поскольку могут привести к недопониманию с последующим столкновением интересов. Данный тип взаимодействия хорош для отдыха и приятного времяпровождения, за редким исключением для совместной работы, в которой возможны перерывы. Стоящая перед ним задача – помочь признать наличие внутренних, обычно вытесняемых проблем.

Зеркальные отношения возникают между типами, противоположными по своей природе по двум чертам:

- один экстраверт – другой интроверт;
- один рациональный – другой иррациональный.

Полярные на первый взгляд качества партнеров, словно магнитом притягивают их друг к другу. Но по истечении некоторого количества времени они начинают понимать, что во многом схожи, нередко имеют общие ценности и интересы, даже мысли одного могут, как в зеркале, отображаться в делах другого. Однако данная реализация имеет искажённую форму, поскольку воплощается через призму менталитета «отражателя», его нормы поведения, кардинально отличающиеся от взглядов оппонента. Нередко эта причина служит поводом для взаимной критики, а то и раздражения. В результате, каждый стремится подправить, перевоспитать, усовершенствовать партнёра, но без резкого противопоставления. Ценность этих отношений определяется тем, что позволяет каждому видеть «по 50%» одной и той же проблемы с двух различных сторон, благодаря чему достигается значительная глубина проникновения в суть обсуждаемого.

В целом зеркальные отношения рекомендуются на профессиональном уровне, клубах интересов. Каждый старается внимательно наблюдать и дополнять то, что другой не заметил. Люди, заинтересованные в творческом росте и самовыражении, найдут хорошую поддержку в этом союзе.

Полудуальные отношения возникают между представителями двух типов, у которых:

- порядок расположения первой психической функции различается либо по шкале сенсорики – интуиция, либо по шкале этики – логика;
- признак экстраверсия – интроверсия не совпадает;
- вторая психическая функция и ведущий признак рациональность – иррациональность – идентичны.

Считается, что данный тип коммуникации более информационно активен, чем дуальные отношения, для него в большей степени присуще сопоставление взглядов, взаимное обучение. Как правило, полудуалы предоставляют возможность друг другу развиваться и жить по собственной программе, соблюдая тем самым дистанцию. Совместная деятельность такой пары весьма продуктивна, поскольку в ней происходит взаимная активация творческого порыва и удачное распределение обязанностей в соответствии с темпераментом. Расхождения во мнениях разрешаются компромиссным путём, то есть благодаря взаимным уступкам. Терпимость, уважение и сотрудничество – три кита, на которых партнёры строят свои отношения. Однако существуют некоторые опасения недолговечности такого союза. Так, когда полудуальная пара оказывается перед необходимостью решать проблемы, обнаруживается, что оба имеют общую природу «болевых точек», которая препятствует полноценной поддержке и компенсации недостатков партнёров. В результате отношения могут быть признаны ненужными обоим. Всё это в значительной мере омрачает их тандем. Но, так или иначе, несмотря на указанные сложности, потенциально это одно из наиболее благоприятных отношений для общения самого разного рода с возможностью периодического отдыха акторов друг от друга.

Миражные отношения возникают между двумя типами, у которых:

- порядок расположения второй психической функции различается либо по шкале сенсорики – интуиция либо по шкале этики – логика;
- признак экстраверсия – интроверсия не совпадает;
- первая психическая функция и ведущий признак рациональность – иррациональность – идентичны.

Это, пожалуй, самые загадочные отношения. Долгое время они могут казаться успешными и понятными. Партнёр производит впечатление человека неординарного, приятного. С ним интересно общаться, отдыхать, и кажется, что сотрудничество принесёт такие же положительные эмоции. Однако в силу особенностей человеческого восприятия миражник часто представляется не тем, кем есть на самом деле. В какой-то момент выясняется, что серьёзные намерения и цели в жизни каждого кардинально различаются, мотивы друг друга неправильно интерпретируются. В следствии возникают обида и разочарование. При попытке сделать вместе что-нибудь серьёзное партнёров ждёт неизбежная ссора и игнорирование мнений между собой. Но размолвки в этих отношениях, как правило, непродолжительны. Партнёры тянутся друг к другу.

Таким образом, миражные отношения, благодаря своей легковесности, очень хороши для совместного отдыха, не особенно обязывающих увлечений (хобби) и вообще дел не слишком серьёзных и ответственных. Стоящая перед ними задача – решить проблемы внутренней свободы и ухода от реальности в мир иллюзий.

Отношения **квазитождества** возникают между представителями двух

типов, различающихся друг от друга по шкале рациональность – иррациональность. Общение партнеров, как правило, протекает в демократической атмосфере, в которой присутствуют много интеллектуальных дискуссий. Вместе с тем, понимание между собеседниками немного затруднено из-за прямо противоположных жизненных ценностей и интересов. Отсюда отношения признаются не достаточно прочными, поскольку в них присутствует ощущение бесполезно потраченного времени. Попытки убедить, доказать свою правоту, объяснить что-то, оборачиваются крахом для обоих, а желание быть понятым возрастает с геометрической прогрессией. Но, если партнёрам удаётся сознательно избегать конфликтов, возникающих на почве недоразумений, то есть большая вероятность сохранить эти отношения. Данный тип коммуникации призван научить людей побеждать, бороться и отстаивать свою точку зрения.

В отношении *суперэго* оба партнёра:

- экстраверты либо интроверты;
- рациональные либо иррациональные.

Отношения характеризуются восторженным восприятием друг друга. Партнёр кажется воплощенным идеалом, «супергероем» на которого хотелось бы походить. Рядом с ним человек испытывает душевным подъём и волнение. Всё, что он говорит и делает, видится как сверзначимое, вследствие чего весьма велик обогащающий эффект [33]. Однако чем дольше отношения длятся, тем сложнее они становятся. Люди настолько друг друга подавляют, что каждый чувствует себя загнанным в угол. Проявляется необходимость восстановить свою независимость и черпать где-то новые впечатления [19]. Следовательно, отношения суперэго не слишком комфортные, они могут изматывать как на работе, так и в семье. Чтобы их сделать относительно оптимальными, следует наладить взаимовыгодный обмен услугами, либо объединить усилия с целью преодоления совместных трудностей.

Задача отношений «взаимного восхищения» – научиться полнее и острее воспринимать окружающий мир, соответствовать требованиям общества, добиваться результатов в тех сферах деятельности, которые кажутся недоступными [33].

Деловые отношения возникают между представителями двух типов, у которых:

- порядок расположения первой психической функции различается либо по шкале сенсорика – интуиция либо по шкале этика – логика;
- вторая психическая функция, признак экстраверсия – интроверсия и ведущий признак рациональность – иррациональность – совпадают.

Партнёры достаточно хорошо понимают друг друга, во многом действуют похожими методами, с удовольствием общаются. Но в целом это

взаимодействие людей с разными целями, которое не сопутствует психологической близости. Впрочем, именно эта разница в мировоззренческих позициях является определяющим фактором, поддерживающим их интерес друг к другу. Однако если партнеров не объединит совместная деятельность, первоначальный конструктивный импульс имеет тенденцию к быстрому разрушению. Отсюда можно сказать, что эти отношения имеют среднюю степень комфортности. Они рекомендуются для совместной работы, но только при условии, что сотрудничество партнёров будет происходить в «импульсивном» режиме, а не на постоянной основе. При длительном близком общении велика вероятность возникновения соперничества, которое впоследствии очень трудно пресечь, к тому же возникает утомление. Данный тип отношений благоприятен в ситуации, когда человек хочет совершить какой-то творческий порыв, и ему нужна поддержка единомышленников.

Отношения *погашения* характерны для двух типов, сходных по всем психическим функциям, но различающихся по шкале экстраверсия – интроверсия. В целом это гармоничное взаимодействие. Партнёры увлечённо обсуждают общие темы (которые обычно легко находятся). Общение свободное, лёгкое и непринуждённое. Однако, несмотря на то, что обмен информации между собеседниками может быть весьма продуктивным, совместная работа в таких отношениях затруднительна. Со стороны видно, что оба стремятся к одной и той же цели, но идут при этом разными путями. Это в свою очередь не может не вызывать споры и возмущения. Но, если по иронии судьбы партнёры работают вместе, то лучше только вдвоём. Замечено, что появление третьего партнера быстро разрушает дружескую связь такой пары, причем, как правило, каждый пытается привлечь нового собеседника на свою сторону. То, о чём можно было договориться вдвоем, становится невозможным. Стоящая задача перед отношениями – научить людей согласовывать свои творческие амбиции.

Родственные отношения возникают между двумя типами, у которых, порядок расположения второй психической функции различается либо по шкале сенсорики – интуиция, либо по шкале этики – логика. Партнёры частично похожи, прекрасно понимают друг друга, любят обсуждать одни темы, имеют много общих интересов. Однако как только дело доходит до практической реализации совместно высказанных намерений, обнаруживается, что действуют они прямо противоположным образом, неприятно удивляя и уязвляя друг друга. Здесь-то и кроется камень преткновения, провоцирующий ссоры, перепалки и конкурентные стычки между партнёрами. Но примечательно то, что конфликтный оттенок отношений можно избежать, добавив им немного терпения и уважения. Очевидно, что поиск взаимопонимания является главной задачей, стоящей перед этим видом коммуникации. Партнёрам следует научиться отступать в критических ситуациях, идти на компромисс, стараться спокойно выслушать собеседника. В целом родственные отношения можно отнести к категории

нейтральных. Успешная работа такой пары возможна только при условии, что объём и время общения будут ограничены.

Отношения **конфликта** возникают между двумя типами, структуры, психики которых полностью различаются. Данный вид взаимодействия довольно обманчив. На расстоянии люди привлекают друг друга своими необычными способностями, иногда особой красотой, оригинальностью поведения. Вместе с тем, взаимное притяжение сменяется недоумением, скрытым противодействием, а затем и открытым конфликтом. Характерно, что каждый из партнеров, не стремясь к этому специально, невольно задевает самые слабые и уязвимые места другого. Причём, как показывают наблюдения, никакие выяснения отношений не помогают. Однако их вполне можно поддерживать на бесконфликтном уровне, если оба партнера осознают взаимную неприспособляемость и сохраняют достаточную дистанцию, тщательно обходя «острые углы». Таким образом, соционика не рекомендует брак или длительное сожительство с конфликтёром. А вот регулярное обучение или работа под началом такого партнёра пророчит быть насыщенными и продуктивными. Ведь в конфликтных отношениях проверяется духовный уровень личности, её стрессоустойчивость.

Отношения **социального заказа** относятся к категории ассиметричных: с одной стороны – тип-передатчик (часто он именуется заказчиком), с другой – тип-приёмник (или просто подзаказный). Структуры психики таких партнёров различаются по двум признакам:

- по шкале рациональность – иррациональность;
- либо по шкале этика – логика, либо по шкале сенсорика – интуиция.

В начале это отношения дружественные, оба восхищаются друг другом. Заказчик кажется подзаказному человеком интересным, а в подзаказном заказчика восхищают способности делать вещи, недоступные ему самому. Е. Шепетько пишет, что, «как только встречаются заказчик и подзаказный, последний из них настраивает свое внимание на заказчика и испытывает потребность действовать в соответствии с его указаниями. Он как бы электризуется». При этом подзаказного не покидает чувство, что пытаются руководить его поведением и навязывают чужие ценности и стиль жизни. Он может попытаться противопоставить свою точку зрения, но, увы, такие попытки чаще всего безрезультатны. Доводы подзаказного для заказчика не имеют веса, они не воспринимаются.

С другой стороны, заказчик способен управлять так, что это почти не обижает подзаказного, и в то же время тому очень трудно отказаться или не подчиниться [38].

Отношения социального заказа – своего рода допинг, побуждающий к активной деятельности, к развитию способностей. Так, контакты с заказчиком способствуют развитию сдержанности, самодисциплины, стимулируют творческое раскрытие личности. Более того, подзаказный учится нести ответственность за реализацию своих способностей. Заказчик в

свою очередь отрабатывает способность нести ответственность за принятые решения.

Отношения *социального контроля (ревизии)* возникают между представителями двух типов, различающихся почти по всем признакам, кроме одного. Это либо этика – логика, либо сенсорика – интуиция. Данный вид отношений также относится к категории ассиметричных, но очень обманчивых и опасных. Один из партнёров является социальным контролёром (ревизором) для другого – подконтрольного (подревизного).

Отношения характеризуются тем, что ревизор, как правило, всегда недоволен действиями подревизного. Стоит подконтрольному проявить какую-то инициативу, высказать мысль или что-то сделать, как на него сразу обрушиваются упрёки контролёра. При этом подконтрольный не может резко парировать обвинение – контролёр подавляет его.

Со своей стороны, подревизный воспринимает ревизора как мелочного, придирчивого, назойливого человека, который почему-то всё время возмущается. В итоге, подревизному всё это надоедает, ему хочется уйти. С другой стороны он думает, что ревизор, в общем, неплохой человек, и его причуды можно потерпеть. Однако он глубоко ошибается, такое подавление со стороны ревизора негативно сказывается на его психике. Велика вероятность развития неврозов, психосоматических заболеваний. Нередко встречаются случаи произвольного «ухода в болезнь» – организм человека самостоятельно находит выход: когда болеешь – тебя не критикуют. Известны даже случаи, когда подревизный заболевает астмой. Ревизор в свою очередь, хотя и критикует партнёра, он ощущает к нему определённую жалость, полагая, что подревизный без него пропадёт [23]. Такой вид коммуникации является дискомфортным и неблагоприятным. Вместе с тем, анализ показывает, что конструктивный режим сосуществования возможен при условии, если подконтрольный будет лично заинтересован в этих отношениях, а контролёр откажется от жёстких оценок партнёра.

Психологическая задача отношений социального контроля – научиться держать удар, побеждать в условиях крайне жёсткой конкуренции. Они учат также толерантности, самообладанию и выдержке.

Важно ещё раз обратить внимание на то, что представленные описания интертипных отношений носят идеальный характер, они лишь отражают некоторую тенденцию возможных отношений между двумя приблизительно равными по возрасту партнёрами, представителями двух типов. Реальные же отношения между ними будут складываться в зависимости от разницы в возрасте, половой принадлежности, уровня интеллекта, жизненного опыта, социального статуса, культурных и национальных особенностей [6].

Начинающим консультантам достаточно использовать при формировании рабочих команд те интертипные отношения, которые отчётливо проявляются, являются действенными.

С одной стороны, это отношения конфликта, а с другой – дуальные. Между этими крайними полюсами есть промежуточные: отношения

социального заказа, ревизии и полудуальные. Этого набора вполне хватает при построении команды [34].

Сотрудниками научно-исследовательской лаборатории по проблемам управления персоналом Донецкого областного ЦППК было проведено исследование социально-психологического климата среди слушателей дневной формы обучения магистратуры государственного управления ДонНТУ. Для определения характера психологического климата коллектива использовалась методика оценки комфортности интертипных отношений. Отчёт по психологической совместимости группы представлен на сайте ДО ЦППК (<http://www.cpk.donetsk.ua/laboratoriya-z-problem-upravlinnya-personalom>) и в Приложении Б настоящей работы.

При создании коллективов единомышленников, объединенных общей идеей, общей целью, ориентированных на решение каких-либо важных проблем, может оказаться полезным также соционическое понятие *квадры*.

Соционическая квадра

Квадра – это четвёрка наиболее совместимых между собой типов, находящихся в тождественных, дуальных, активационных и зеркальных отношениях.

Как правило, участников квадры объединяет определённая общность интересов, а главное – отсутствие возможностей конфликта. Друг друга они всегда понимают, за словами и поступками не замечают ничего обидного. Совместная работа исключительно плодотворна и производительна.

Всего существует четыре квадры, и в каждой своё мировоззрение, свои ценности, свои взгляды на жизнь, свои особенности поведения, даже юмор и тот свой.

Квадры имеют следующие названия:

1. Альфа – квадра;
2. Бета – квадра;
3. Гамма – квадра;
4. Дельта – квадра.

Квадры можно образовать из достаточно большого количества людей, притом совершенно не обязательно, чтобы каждого из типов было бы одинаковое количество. Примечательно, что если в такую группу попадает человек из другой квадры, он либо чувствует себя неуютно, либо ставит в такое положение остальных членов коллектива.

Отсюда становится совершенно очевидным, что наиболее благоприятными будут отношения в коллективе, составленном из представителей одной «квадры».

Далее рассмотрим вместе с Гуленко В.В. каждую из квадр [11].

I квадра «Альфа» состоит из следующих типов информационного

метаболизма:

- интуитивно-логический иррациональный экстраверт (*Дон Кихот*);
- сенсорно-этический иррациональный интроверт (*Дюма*);
- этико-сенсорный рациональный экстраверт (*Гюго*);
- логико-интуитивный рациональный интроверт (*Робеспьер*).

Их восприятие внешнего мира отличается особой легкостью, открытостью, подвижностью. Они живут ожиданием новой интересной информации, откуда бы она ни исходила. Это очень увлекающиеся люди, предпочитающие обстановку неформального общения. Они демократичны по своей натуре, отрицают любую жесткость и канонизацию. Эти социотипы без труда переносятся в любые отрасли человеческой деятельности. Узкая специализация – не для них.

Представители первой квадры при обсуждении возникающих проблем опираются на общие для них ценности. Во-первых, это минимизация отрицательных эмоций. Во-вторых, это положительные ощущения, комфорт. Третья их ценность – это перспективные идеи. Здесь всегда ведутся разговоры о будущем, неизведанном, возможном. Альфа-квадры стремятся заглянуть дальше всех – за горизонт, выдвигают и с удовольствием обсуждают «безумные» теории. Некоторым из этих теорий, уготована долгая жизнь. Настолько долгая, что они всегда переживают своих создателей.

Четвертая ценность этой квадры – абстрактная логика. Инструмент, которым они постоянно пользуются в познании мира, – это системный анализ. Их интересуют в первую очередь универсальные законы, которые правят миром. Причем все традиции, условности, ограничения при этом отбрасываются. Сравнению, анализу и аналогиям подвергается буквально всё. Главная цель, которую они преследуют, – это всеобъемлющая, захватывающая дух своей обширностью и стройностью единая картина мира. Идея целостности, разумности и справедливости всего сущего пронизывает их мировосприятие насквозь.

Первая квадра имеет и соответствующую её ценностям социальную миссию. Её предназначение – создание и распространение новых концепций общественного развития. Кратко эту роль можно было бы назвать **просветительством**. Там, где группируются социотипы этой квадры, всегда зарождаются и начинают распространяться новые общественные, научные и политические течения, способные в будущем круто изменить исторический процесс.

II квадра «Бета». В неё входят:

- этико-интуитивный рациональный экстраверт (*Гамлет*);
- логико-сенсорный рациональный интроверт (*М. Горький*);
- сенсорно-логический иррациональный экстраверт (*Жуков*);
- интуитивно-этический иррациональный интроверт (*Есенин*).

Это общность деятельных натур, превозносящих выносливость и стойкость, ответственных за свои слова и поступки.

Основные ценности второй квадры такие. Во-первых, их объединяет стремление максимизировать положительные эмоции. Они способны радоваться малому. На фоне бурных драматических эмоций, которые всегда сопутствуют их квадре, даже небольшая заслуживающая положительного отклика деталь рассматривается как повод для радости и поднятия настроения. Во-вторых, здесь признают в качестве важнейшей ценности минимизацию слабости, то есть стойкость в борьбе с лишениями и противостоящим противником. Это квадра, где сила воли – непереносимое условие эффективной деятельности. Стойкость, решительность, выносливость и негибкость всегда будут иметь у них высший авторитет. В-третьих, вторую квадру объединяет страстное желание избежать опасности. Они настроены на то, чтобы не допустить ошибок, уже однажды совершенных. В их среде весьма ценится опытность и искушенность. Они уверенно себя чувствуют в экстремальных ситуациях. И четвертая их ценность – это организаторская логика, опирающаяся на развитое чувство долга, верность избранному делу. Поэтому это самая дисциплинированная и организованная квадра, умеющая быстро собрать все силы в кулак в случае грозящей опасности или возникновения экстремальной ситуации.

Из ценностей квадры вытекает и её социальная роль – внедрение новых порядков и организационных структур в условиях сопротивления окружающей среды. Именно здесь фиксируются и оформляются оригинальные, но стихийные идеи «Альфы».

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного, представителей Бета – квадры можно охарактеризовать одним словом – **воплощители**.

III квадра «Гамма» состоит из следующих типов информационного метаболизма:

- сенсорно-этический иррациональный экстраверт (*Наполеон*);
- интуитивно-логический иррациональный интроверт (*Бальзак*);
- логико-интуитивный рациональный экстраверт (*Дж. Лондон*);
- этико-сенсорный рациональный интроверт (*Драйзер*).

Представителей этой квадры отличает большая пробивная сила и критическое отношение к достигнутым результатам.

Третья квадра исповедует свои особые ценности. Во-первых, к ним относится критика зла, стремление уйти от плохих людей и отрицательных отношений, оградить себя от врагов и противников. Гамма-квадры предпочитают минимизировать негативные переживания, поскольку осознают, как это сказывается на настроении и разрушает личность.

Во-вторых, это ощущение потенциальных возможностей. Основываясь на своих предчувствиях, данная общность людей способна преодолеть проблемы, препятствующие стремительному продвижению вперёд. Интересно, что по их глубинным представлениям именно ликвидация пережитков прошлого способствует неограниченному росту возможностей.

Их следующая коренная ценность – предприимчивость. Способность быстро ориентироваться в ситуации неопределенности и риска, позволяет

представителям третьей квадры успешно действовать в условиях экономического дефицита. На них можно положиться, у них всегда найдётся решение, которое, на первый взгляд, простое, но впоследствии – эффективное. В целом считается, что это самая устойчивая квадра, которая не боится хаоса и потрясений. Её особенность заключается в том, что при большой нагрузке люди чувствуют себя полными энергии и творческих сил.

И, наконец, четвёртая ценность этой квадры – стойкость и противодействие. Данное качество свидетельствует о том, что социотипы квадры хорошо умеют отстаивать себя и свои позиции. Способность дать отпор, не выпустить из рук достигнутое – тот принцип, который они уважают. Из названных ценностей естественным образом вырисовывается социальная миссия третьей квадры – очищение, которое следует понимать и в прямом, и в переносном смысле слова. Они восстанавливают осквернённые или подвергнувшиеся искажениям принципы, делая всё, чтобы убрать барьеры и препятствующие развитию ограничения. Третья квадра может быть названа **квადрой критики и реформ общественной системы**.

IV квадру «Дельта» представляют следующие типы информационного метаболизма:

- логико-сенсорный рациональный экстраверт (*Штирлиц*);
- этико-интуитивный рациональный интроверт (*Достоевский*);
- интуитивно-этический иррациональный экстраверт (*Гексли*);
- сенсорно-логический иррациональный интроверт (*Габен*).

Эта довольно консервативная, но плодотворная четвёрка, любящая равновесие, гармонию и стабильность.

Социотипам этой квадры присущи следующие ценности. Во-первых, хорошие, теплые отношения. Психологический фактор играет у них важнейшую роль. Без этических ценностей позитивного характера, таких как признание индивидуальности и неповторимости каждого, невмешательство во внутренний мир человека, конкретный гуманизм и др., стабильность, которую они всячески поддерживают, вряд ли возможна. Вторая ценность – наличие хороших условий для работы, отсутствие дискомфорта, нежелание менять заведенный порядок существования, исключение вредного влияния внешней среды, – одним словом, минимизация отрицательных ощущений. В этой квадре не могут работать аврально, высоко ценится удобство рабочего места, слаженность коллектива. Важнейшее место отводится экологии и чистым продуктам.

В-третьих, четвертая квадра ориентирована на логику потребления и рациональное использование ресурсов. Это наиболее рачительная квадра, умеющая рационально потреблять, предпочитающая качественные и добротные товары. Для социотипов этой квадры несвойственен риск, экономический хаос, махинации.

И четвертая ценность квадры – неординарность. Несмотря на всю свою приземлённость, социотипы этой квадры уважают необычных, талантливых

людей, предлагающих альтернативу. Во всяком случае, не препятствуют распространению новой информации, какой бы авангардистской она ни была.

Социальная миссия квадры «Дельта», таким образом, заключается в том, чтобы обеспечить стабильное развитие и разумно использовать накопленные ресурсы. Отсюда логичнее назвать представителей данной квадры – *перфекторами*.

Итак, знания квадральных ценностей открывают перед руководителем принципиально новые возможности, позволяющие оптимизировать рабочий процесс и выстроить систему взаимоотношений между работниками. Но, самое главное, они способствуют эффективному подбору персонала. А именно помогают определить, насколько мировоззренческие позиции кандидата соответствуют господствующей идеологии организации как таковой.

Нередко руководителю доводится формировать команды под определенную задачу. Знание типологических особенностей персонала даёт ему неоспоримое преимущество в этом процессе. Однако это лишь одна сторона необходимых сведений. Не менее важной для руководителя является информация о *соционических клубах* (установках на вид деятельности) [12].

Соционический клуб

Соционический клуб – малая группа, состоящая из четырех социотипов, находящихся между собой в тождественных, зеркальных, квазитожественных отношениях и отношениях погашения.

Люди, объединённые в соционический клуб, имеют общую направленность на определённый вид деятельности, класс профессий. Им интересно общаться друг с другом, спорить, обсуждать общие проблемы, подвергая их всестороннему рассмотрению. При этом, не смотря на достаточно интенсивную интеллектуальную работу, чувство усталости практически не наступает. Время от времени происходит лишь спад активности, который благополучно сменяется подъёмом при появлении новой задачи [29].

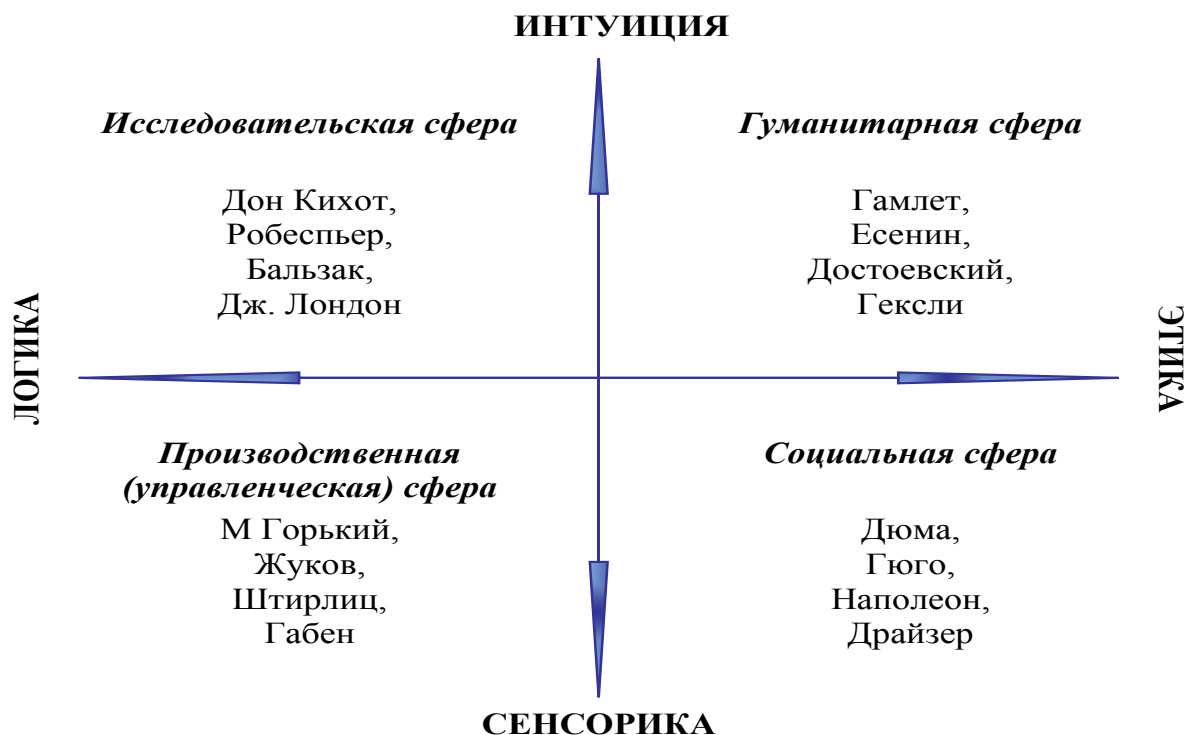
Традиционно соционика выделяет четыре клуба, закладывающих основы профориентации:

- научный (исследовательский);
- гуманитарный;
- социальный;
- производственный (управленческий).

Группы установок на вид деятельности образуются при помощи комбинации юнговских полярностей «логика – этика» (степень ориентации на людей или на объективный, неличностный фактор) и «интуиция – сенсорика» (степень материальной воплощённости продуктов деятельности)

[10].

Сказанное можно проиллюстрировать следующей схемой (схем.1):



Схем. 1 Типы личности и профориентация

Таким образом, каждая из четырех крупных сфер деятельности является оптимальной социальной нишей, где наиболее ярко и творчески проявляются сильные качества подходящих этой сфере социотипов.

Далее рассмотрим каждый клуб отдельно [14].

I клуб – исследователи. Эффективны в работе, связанной с анализом тенденций, построением прогнозов, исследованием возможностей, могут генерировать нестандартные идеи. Это могут быть маркетинговые исследования, разработка новых продуктов, бизнес-планирование, консультирование в области стратегии развития и так далее. Обратной стороной представителей этого клуба является пониженное внимание к практической стороне дела, к воплощению задуманного.

II клуб – гуманитарии. Как следует из названия, лучше всего подходят для работы, связанной с людьми. Они ориентированы на работу с чувствами и эмоциями людей, в том числе при работе с массами. Отдел рекламы, PR-отдел, психология, копирайтинг – вот примеры областей, в которых гуманитарии могут работать с наибольшей пользой.

III клуб – управленцы – это люди с практическим мышлением. Наилучшим образом раскрыть свой потенциал им удастся в области управления чем-либо, начиная от инструментов и заканчивая управлением компаний. Они ориентированы на то, что происходит в реальности, здесь и

сейчас, на практическую отдачу от дела. Хорошо разбираются в технологическом процессе, структуре управления, могут работать в бухгалтерской сфере, области складской логистики, менеджменте различных уровней. При этом нуждаются в поддержке по вопросам планирования, видения возможностей ситуации, перспективах.

IV клуб – социалы. Лучше всего могут проявить себя там, где нужна конкретная забота о конкретном человеке, его физическом и эмоциональном состоянии. Это может быть HR департамент, отдел по работе с клиентами, это менеджеры социальной сферы, дизайнеры.

Следует принять во внимание, что бывают клубы (или группы установок на вид деятельности) низкого, неразвитого уровня и высокого уровня развития [33]. Их отличительные признаки сведены в таблицу 10.

Таблица 10

Характеристики клубов разных уровней развития

Установка на вид деятельности	Низкий уровень развития группы	Высокий уровень развития группы
Исследователи	Нереалистичность проектов, оторванность от жизни, схематизм, переоценка своих интеллектуальных качеств, беспомощность в организации	Демократизм общения, связь с практикой, социально значимые открытия, высокий интеллект, широта кругозора, независимость суждений, оптимизм.
Гуманитарии	Резонёрство, мистицизм, страх перед жизнью, уход в себя, низкая конкурентоспособность, упадочничество, театральные эффекты вместо конкретных технологий.	Возвышенность, духовный поиск, благородные идеалы, умение самоотверженно любить и верить, сочувствие, психологизм, мастерство слова.
Управленцы	Грубость, деспотизм, интеллектуальная неразвитость, примитивные интересы, навязывание своей воли, механистичность, бездушность.	Организованность, ответственность, настрой на координацию усилий, деловое сотрудничество, учёт взаимных интересов, владение эмоциями.
Социалы	Мещанство, настрой на развлечения, сплетни, лёгкую жизнь без усилий, флирт, скандальность, кумовство.	Заботливость, справедливое распределение благ, уважение прав человека, коллективизм, общительность, благожелательность.

Для успешной работы коллектива в современных условиях рынка социоанализ предлагает также соблюдать следующую пропорцию установок на род деятельности в распределении типологических ресурсов персонала. Большую часть персонала должны составлять управленческие социотипы, наименьшую – исследовательские. Вторая по численности группа должна иметь социальную установку, а третья – гуманитарную [12].

Подводя черту данного раздела, можно уверенно сказать, что соционика за своё относительно недолгое существование успела наработать большой опыт в описании взаимоотношений в группах (всего насчитывают 140 видов соционических групп). Исследованы группы, которые можно создать только для отдыха и релаксации, а также такие, где человек быстро утомляется, доходит до состояния стресса и даже заболевает (с ними рекомендовано ознакомиться в книге Г. Рейнина «Соционика»). Нами была рассмотрена только малая часть по сравнению с имеющимся многообразием закономерностей человеческих взаимоотношений.

В нашей стране, в Европе и в США есть корпорации, предприятия и организации, использующие соционические знания в работе кадровых служб, в частности, для расстановки кадров, для создания высокоэффективных проектных групп и других производственных задач. Всё это косвенно указывает на то, что методы, которые предлагает молодая наука является действенными.

Соционика даёт новое представление и помогает правильно воспринимать обычные житейские ситуации. Она создана для образования и гармонизации человеческих отношений.



Вопросы для самопроверки:

1. Сколько видов интертипных отношений существует в соционике?
2. Какой тип коммуникации является наиболее благоприятным для длительного тесного взаимодействия?
3. Для каких интертипных отношений характерна неодинаковая расстановка сил?
4. Каковы социальные характеристики квадр «Альфа», «Бета», «Гамма», «Дельта»?
5. На каких основаниях ТИМ объединяют в «клубы»?

ДИАГНОСТИКА ТИПОВ ЛИЧНОСТИ

Определение психологического типа личности – дело весьма ответственное. Ведь из соционического диагноза, так же как и из диагноза врачебного, делаются многочисленные выводы. Если тип личности определен неверно, то человеку могут быть даны неверные рекомендации [18].

Социотип человека предопределяет его склонности и способности к определённому роду деятельности, помогает выбрать эффективные именно для него методы мотивации, обучения, поощрения и развития. Корректность такого рода сведений в контексте профессионального отбора и расстановки персонала обуславливает успех функционирования всей организации.

Существует несколько способов типирования людей: *тестирование, интервьюирование и наблюдение за поведением* [25].

Рассмотрим каждый метод в отдельности и скажем несколько слов об их положительных и отрицательных качествах.

Тестирование – это формальный метод, основное преимущество которого состоит в возможности дистанционного типирования.

Тесты следует предложить клиенту перед началом беседы. Для этого обычно используют различные аналоги MBTI, хотя в последнее время разработаны и непосредственно соционические тесты, включающие специфические знания из соционики (смотреть Приложение В).

К сожалению, тестам не всегда можно абсолютно доверять. То, что клиент отмечает в тестах, не в полной мере соответствует его внутренним установкам. Испытуемый показывает в тесте, как он сам видит себя, а люди далеко не всегда хорошо себя знают. Самооценка личности редко бывает адекватной. Люди зачастую путают то, что им свойственно, с тем, чем они хотят располагать, какие качества стараются выработать у себя, то есть часто принимают желаемое за действительное. Кроме того, человек редко бывает ярким представителем конкретного типа личности. Обычно границы размыты, и мы можем говорить лишь о предрасположенности: например, экстраверты имеют около трети интровертных признаков и наоборот. К тому же и тесты-опросники не всегда совершенны. Поэтому ответы на тест необходимо проверять и уточнять в ходе диагностического интервью и путем наблюдения.

Для чего же тогда нужны тесты? Тестирование – идеальный способ включить человека в работу, разговорить его, помочь отбросить стеснение и настроить на размышления о самом себе. Это некий переходный этап, необходимый для безболезненного и мягкого переключения внимания с внешнего мира на внутренний, который и будет предметом предстоящей беседы.

При заполнении теста следует рекомендовать клиенту отвечать быстро. Давно замечено, что чем дольше человек размышляет над ответом, тем меньше можно доверять его ответу. При ответе на вопрос теста клиент

должен руководствоваться принципом: «первое, что пришло в голову». Однако время заполнения теста не следует ограничивать, чтобы не создавать клиенту стрессовой ситуации.

Бывает, что у людей отдельные моменты теста вызывают трудности, недопонимание. Обычно это происходит, если в вопросах предлагаются варианты выбора. В таких случаях испытуемый обращается за разъяснением.

При этом исследователь, проводящий диагностику, должен стараться показать одинаковую привлекательность и того, и другого ответа, не ставя акценты, не показывая личного предпочтения. Следует упомянуть, что хорошо и то, и другое из предложенных утверждений, но в силу того, что люди изначально разные, каждый выбирает своё. Клиенту можно предложить вспомнить конкретные случаи и спросить: «Как с Вами чаще бывало в жизни и какой именно выбор приводил к успеху»?

Есть и другая причина для такого уточнения: разные люди по-разному понимают вопросы теста. Семантические поля автора теста и клиента могут не совпадать и, соответственно, ответ может оказаться неадекватным вопросу. В этом случае тоже необходимо разъяснить вопрос и помочь.

Тест можно сравнить с анкетой при приеме на работу. Информация о клиенте дана сжато. Поэтому, например, в агентствах по трудоустройству наряду с анкетированием используется беседа, которая в соционике получила название *диагностического интервью*.

Под *интервью* принято понимать непосредственное социально-психологическое общение интервьюера с клиентом.

Как и тест, интервью не происходит спонтанно. Каждый проводящий соционическую диагностику должен иметь список примерных вопросов. Обычно эти вопросы развивают и уточняют вопросы теста.

Например, для определения *признака экстраверсия – интроверсия* можно дополнительно обсудить: любит ли испытуемый резкие и громкие звуки, неожиданные визиты гостей (наносит ли сам подобные визиты), незнакомые компании; как переносит длительное одиночество, бездействие, однотипную работу.

Для определения *дихотомии интуиция – сенсорика* обсудите с клиентом: как часто сбываются его предчувствия и осуществляются намеченные планы; насколько ему легко следить за своим здоровьем, ежедневно готовить пищу, любит ли он работать руками.

По *дихотомии логик – этика* попробуйте задать вопросы: может ли испытуемый назвать себя бесхитростным, прямолинейным. Способен ли он быть жестким и требовательным ради дела. Насколько хорошо чувствует эмоции людей, способен «заряжать» окружающих своим настроением, вдохновлять на подвиги.

Для уточнения *дихотомии рациональность – иррациональность* поинтересуйтесь у респондента: стабильная ли у него работоспособность или она подвержена переменчивому настроению, есть ли тяга к новым впечатлениям, легко или нет человек переключается с одного дела на другое.

Последовательность вопросов интервью может меняться произвольно. Время беседы ограничивать не стоит. Обычно оно занимает от 30 минут до 1,5 часов. После 2-х часов даже самый «стойкий» клиент устает и теряет нить разговора.

Метод интервью имеет как свои достоинства, так и недостатки.

Преимущества метода интервью:

- существует обратная связь: можно разяснять вопросы, уточнять ответы, наблюдать за поведенческими реакциями, невербальными знаками;
- помогает добиться эмпатии;
- дает возможность получить глубинную информацию, что особенно важно для правильной диагностики;
- это гибкий метод: при необходимости список вопросов может подвергаться изменениям в ходе беседы;
- показывает не только типологические предпочтения, но и проблемы клиента, что очень важно при дальнейшем психологическом консультировании.

У метода интервью существуют и недостатки:

- возможна неправильная интерпретация слов;
- субъективность, влияние интервьюера на ответы клиента.

Для того, чтобы преодолевать существующие недостатки данного метода, соционик-диагност должен владеть методом активного слушания, уметь не афишировать своих личных предпочтений и не проявлять ярко особенностей своего типа личности. Здесь есть очень важный момент. Исследуя какое-либо явление в природе или в технике, мы пользуемся инструментами значительно большей точности, чем изучаемое явление. В медицине, например, для диагностики заболеваний проводятся сложнейшие анализы и применяется высокоточная аппаратура. А в соционике, как и в психологии, таким «измеряющим инструментом» пока остается такой же человек. Можно сказать, что мы измеряем человека человеком. В таком случае очень важно, чтобы психика консультанта «не вносила помех». Ведь консультант – тоже живой человек, у него могут не вовремя сработать защитные механизмы или привычные реакции. Чтобы этого избежать, мы должны сначала очень хорошо изучить самих себя, разобраться со своими проблемами и решить их. Также необходимо уметь переключаться: быстро включаться в работу с клиентом, отставляя в стороне свои нерешенные задачи, а также грамотно выходить из этой работы, ведь психика диагноста тоже должна отдыхать и восстанавливаться.

И еще очень важно для диагноста научиться «растворять» свой тип во время интервью, чтобы не вызвать у клиента односторонних реакций – позитивных или негативных. Ведь известно, что каждый из нас к кому-то поворачивается одной своей стороной, к другому – другой. Наша задача – получить как можно более полное представление о клиенте. Для этого надо

свести до минимума «погрешность измеряющего инструмента», т.е. влияние психики диагноста, которое мы невольно привносим в процесс. Занятия соционикой помогают узнать наиболее характерные проявления собственных типов: слова, особенности поведения, жесты, мимику. Используя эти знания, мы можем нивелировать свои проявления, чтобы не мешать клиенту вести себя привычным для него образом.

В процессе работы должны соблюдаться следующие **правила ведения соционического интервью и поведения интервьюера**:

1. Слушать и говорить надо дружелюбно, вести интервью в радушной манере.

2. Помогать человеку высказаться, подбадривать для обсуждения неявных предположений, если они возникнут в ходе интервью.

3. Каждый раз убеждаться, что человек правильно понял вопрос, а интервьюер правильно понял ответ. При необходимости следует просить клиента уточнять ответы.

4. Не задавать вопросов в альтернативной форме. На вопрос «либо – либо» человек, скорее всего, ответит «и то, и другое». Надо разбить вопрос на две части и обе сформулировать в положительном ключе.

5. Создавать доверительную атмосферу, не высказывать советов, упреков.

6. Не следует употреблять модальных глаголов. Человека обижает любая модальность и контакт с ним теряется. Он «надевает маску» обиженного и диагностика сильно затрудняется. Лучше задавать вопросы мягко, в завуалированной форме.

7. Не спорить с говорящим (спор часто воспринимается как форма упрёка, а упрёк – дорога к недоверию). Стараться избегать вопросов «почему?», они тоже часто воспринимаются как упрёк и вызывают агрессивную реакцию.

Не нужно задавать вопросы слишком прямолинейно. Постарайтесь, чтобы беседа носила дружелюбный, непринужденный характер. Проявляйте интерес к клиенту, но не забывайте при этом фиксировать и обдумывать результаты.

Известно, что большую часть информации человек передает **невербальным**⁵ путем. Поэтому тестирование и интервью следует подкреплять наблюдением за мимикой и жестами клиента, выражением глаз, закрытыми (открытыми) позами. Очень важно понять, насколько соответствует внутреннему состоянию человека то, что он Вам говорит.

В процессе тестирования и интервью необходимо обращать внимание

⁵ **Невербальная коммуникация** – это сторона общения, состоящая в обмене информацией между индивидами без помощи речевых и языковых средств, представленных в какой-либо знаковой форме. Такие средства невербального общения, как мимика, жесты, поза, интонация и др. выполняют функции дополнения и замещения речи, передают эмоциональные состояния партнёров по общению.

также на **внешний вид** человека:

- фигуру, телосложение;
- походку;
- одежду;
- манеру держать себя («презентация»).

Например, люди с тщательно отработанной презентацией, выглядящие уверено и жизнерадостно, умеющие себя подать дают аргумент в пользу экстраверсии. К людям крепкого телосложения легко подходят сенсорные «диагнозы» [37].

Для повышения степени объективности результатов наблюдения приведём некоторые примеры внешних различий между людьми по дихотомическим функциям [27].

Внешние различия экстравертов и интровертов

Экстраверты отличаются широкой жестикуляцией. Даже при хорошем воспитании экстраверт с трудом сдерживает жесты. Жесты экстравертов широкие, от плеча. Интроверты обычно не жестикулируют, а если есть жестикуляция, то от локтя. То же с мимикой: лица экстравертов более подвижные, эмоции ярко выражены. Интроверты держатся более сдержанно, из-за этого они производят впечатление более скромных, но это не внутренняя скромность, а просто способ выражения активности. Проиллюстрируем эти различия с помощью портретов работы известных художников: Д. Левицкий «Портрет Нелидовой» и Д. Веласкес «Дама с веером».



Экстраверсия



Интроверсия

Внешние отличия логиков и этиков

Некоторые черты логических и этических типов хорошо проявляются в общении, заметны внешне. Логика проявляет некоторую эмоциональную закрытость. Ориентация на содержание общения не позволяет им одновременно творчески следить и за формой подачи информации. Поэтому внешние проявления логических типов – одежда, манеры, прически – скорее правильны и просты, чем искусны.

Этики проявляют заинтересованность в общении, эмоциональную подстройку к партнеру. Этики ценят впечатление, производимое их внешностью и творческая работа в этом направлении заметна окружающим. Проиллюстрируем эти различия с помощью портретов работы известных художников: А. Варнек «А.П. Бунина» и В. Боровиковский «Портрет М.И. Лопухиной».



Логика



Этика

Внешние различия интуитов и сенсориков

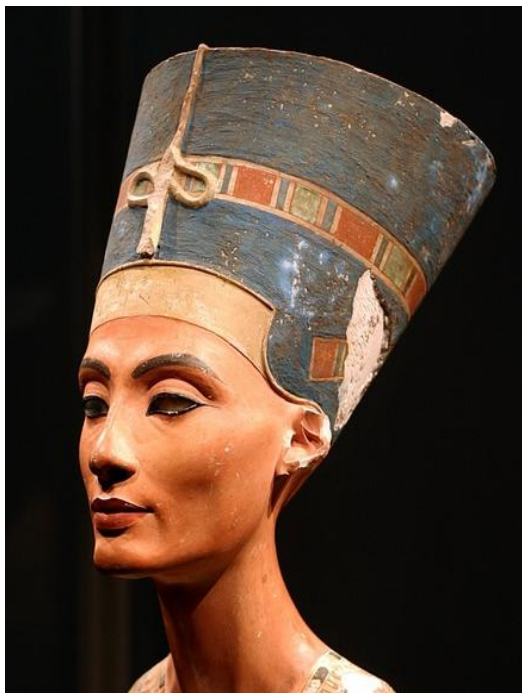
Интуиты, как правило, худощавы, но если они полнеют, то полнота их скорее рыхлая или слегка отечная. Интуиты хуже ощущают пространство, поэтому могут при движении задевать предметы. У интуитов, как правило, тонкая шея и узкие ладони.

Сенсорики, как правило, крепкие, плотные, даже если худые. Они обладают хорошей координацией движений. Они лучше чувствуют свое состояние, крепче стоят на ногах, но они не такие быстрые, как интуиты.

Вот что пишет об этом Аушра Аугустинавичюте: «Отличаются они и внешне: глазами, походкой. Глаза интуитивного – это глаза, которые смотрят и не видят. Глаза сенсорного, наоборот, глаза очень хорошо видящего и все

замечающего человека. Походка каждого интуитивного менее уверенна, он как бы немного парит в воздухе и готов каждому уступить дорогу. Походка сенсорного отличается отчетливостью, самоуверенностью, неуступчивостью» [3].

Внешние отличия интуитов и сенсориков наглядно представлены в произведениях искусства: Тутмос «Нефертити» и И. Аргунов «Портрет неизвестной в русском костюме».



Интуиция



Сенсорика

Внешние различия рационалов и иррационалов

А. Аугустинавичюте пишет о внешних различиях этих типов: «Шизотима (рационального) от циклотима (иррационального) в какой-то мере можно отличить по сложению и особенно по движениям. Шизотимам, если они даже набирают лишний вес, присуща какая-то сухопарость. Циклотимам и тогда, когда они худые – мягкость и закругленность линий. Особенно мягкость линий лица. Что касается движений, то у шизотимов они фиксированы. От угловатых и прыгучих до как бы скользящих. Однако в «скольжении» чувствуется скованность, оно негибкое. У циклотима движения мягкие, всегда более или менее импульсивные» [3]. То же можно сказать о мимике и об эмоциях: эмоции циклотима гораздо более импульсивны, менее управляемы, чем эмоции шизотима.

Н.Р. Якушина отмечает особенности речи рационалов и иррационалов. Рациональные говорят, словно по полочкам раскладывают, мысли излагают последовательно, слова дискретные, четкий ритм речи. Иррациональные говорят более плавно, слитно, меняют темп речи, могут перескакивать с

одной мысли на другую. Среди дикторов радио и телевидения больше рационалов.

Внешние отличия рационалов от иррационалов хорошо видны на портретах: И.Н. Крамской «Неизвестная» и Э. Манэ «Берта Моризо».



Рациональность



Иррациональность

Метод наблюдения, как и все другие, имеет ряд достоинств и недостатков.

Среди главных *преимуществ* этого метода можно отметить:

- ✗ непосредственное восприятие поведения типизируемого в конкретных условиях и в реальном времени;

- ✗ целостность, то есть фиксация сразу по нескольким параметрам, например, вербального и невербального поведения;

- ✗ доступность. Тип можно определить, не зная многого о жизни конкретного человека, что в свою очередь позволяет определить ТИМ малознакомых и малодоступных людей;

- ✗ оперативность, являющаяся следствием предыдущего качества, что при развитых навыках иногда позволяет уверенно определять тип в течении первых минут общения.

К *недостаткам* метода можно отнести:

- ✗ субъективность восприятия наблюдающего (достоверность результатов зависит во многом от опыта и квалификации исследователя);

- ✗ неформализуемость, являющаяся следствием предыдущего качества. Результаты, полученные в ходе наблюдения, носят качественный характер, с трудом поддающийся формализации, отчего сравнить между собой двух индивидов бывает сложно, не говоря уже о том, чтобы написать толковое учебное пособие по этому методу;

✗ несерьёзное отношение к методу, являющееся следствием описанных выше двух качеств, затрудняющих вербальную передачу опыта и обмен ним.

Таким образом, процесс диагностического типирования представляет собой совокупность процедур и действий, осуществляемых поэтапно с целью достоверного определения соционического типа человека:

- вначале клиенту предлагается работа с *тестом*;
- затем с ним проводится диагностическое *интервью*;
- на протяжении всей диагностики исследователь производит *наблюдение* за особенностями внешности и поведения клиента.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, использование соционики даёт возможность проведения всесторонней диагностики персонала, что позволяет:

- оптимизировать результаты отбора персонала, помогая найти людей, наиболее подходящих для выполнения определённого рода работы;
- повысить производительность труда;
- снизить текучесть кадров;
- создать грамотную мотивационную политику;
- построить эффективную систему адаптации и ротации кадров;
- совершенствовать управленческое консультирование и обучение, обеспечивая личностный и профессиональный рост сотрудников;
- сформировать благоприятную организационную культуру;
- решить вопрос о пространственном размещении сотрудников;
- регулировать организационные конфликты [17].

Соционический подход к оценке личных качеств кандидата при приёме на работу позволяет получить следующую информацию:

- анализ соответствия способностей кандидата специфике работы;
- предпочтительная сфера деятельности для сотрудника;
- зоны возможных перегрузок, ограничения и противопоказания;
- области, в которых можно ожидать творческой активности человека;
- как адаптировать и создать определённые условия сотруднику;
- стимулы деятельности и ценностные установки;
- прогноз деловой карьеры;
- стиль управления сотрудником, стиль общения и восприимчивость к информации [30].

Таким образом, можно констатировать, что соционика как инструмент отбора персонала и кадрового менеджмента имеет право на существование и доказывает в ряде случаев свою высокую эффективность в решении вопросов, связанных с кадровой политикой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аугустинавичюте А. Комментарий к типологии Юнга и введение в информационный метаболизм / А. Аугустинавичюте // Соционика, ментология и психология личности. – 1995. – № 2 – С 2 – 11.
2. Аугустинавичюте А. Теория интертипных отношений / А. Аугустинавичюте // Отдел рукописей библиотеки Литовской АН. – Вильнюс, 1982. – 116 с. (Рукопись).
3. Аугустинавичюте А. О дуальной природе человека / А. Аугустинавичюте. – Киев: Изд-во Международного института соционики, 1997. – 40 с.
4. Бескова Л. Я и все остальные. Начала соционики [Электрон. ресурс] / Л. Бескова, Е. Удалова. – Режим доступа: http://www.tinlib.ru/psihologija/ja_i_vse_ostalnye_nachala_socioniki/p2.php
5. Бескова Л.А. Как выбрать сотрудника по психотипу / Л.А. Бескова, А.Б. Холоденко // Главный редактор. – 2008. – № 4. – С. 26 – 31.
6. Богомаз С.А. Психологические типы К.Г. Юнга, психофизиологические типы и интертипные отношения / С.А. Богомаз. – Томск, 2000. – 71 с.
7. Бордюгова Т.Г. Человеческий капитал и само-реализация: стратегии адаптации личности в современном обществе [Электрон. ресурс] / Т.Г. Бордюгова. – Режим доступа: <http://sps.kture.kharkov.ua/articles.html>. – Название с экрана.
8. Букалов А.В. Соционика: гуманитарные, социальные, политические и информационные интеллектуальные технологии XXI века [Электрон. ресурс] / А.В. Букалов. – Режим доступа: http://old.nasledie.ru/ipravo/20_8/article.php?art=1. – Название с экрана.
9. Государственное управление: словарь-справочник (по материалам «International Encyclopedia of Public Politic and Administration»). – СПб.: ООО «Издательство «Петрополис», 2000. – 632 с.
10. Гуленко В.В. Гуманитарная соционика / В.В. Гуленко. – М.: Чёрная белка, 2009. – 334 с.
11. Гуленко В.В. Квадры и их социально-психологические особенности [Электрон. ресурс] / В.В. Гуленко. – Режим доступа: <http://socionics.kiev.ua/other/quadra-soc-psy/>. – Название с экрана.
12. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды: Соционика для руководителей / В.В. Гуленко. – М.: АСТ, 2003. – 282 с.
13. Гуленко В.В. Описание соционических типов и интертипных отношений [Электрон. ресурс] / В.В. Гуленко. – Режим доступа: <http://bookap.info/socionica/gulenco/gl1.shtm> – Название с экрана.
14. Девяткин А.С. О путях построения самоорганизующихся систем [Электрон. ресурс] / А.С. Девяткин, Д.Ю. Цыпулев. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/socionics-tehnique/sociotekh3/2010-01-13-20-08-06>. – Название с экрана.
15. Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности / А. Денисова // Управление

- персоналом. – 2007. – № 24. – С. 66 – 70.
16. Жданов И.О. Социально-психологический климат в коллективе [Электрон. ресурс] / И.О. Жданов. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html. – Название с экрана.
 17. Иванов Ю.В. Деловая Соционика / Ю.В. Иванов // Спецвыпуск журнала «Управление персоналом». – 2004. – № 9. – 287 с.
 18. Методика диагностики психологического типа [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/diagnostic>. – Название с экрана.
 19. Микелсоне В.Л. Соционика. Не меняйся, только познай себя. Руководство по отношениям / В.Л. Микелсоне. – Рига: Изд-во Общество «SOCIONIKA», 2011. – 224 с.
 20. Морова А.П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру / А.П. Морова // СоцИС. – 1998. – № 9. – С. 72 – 77.
 21. Овчаров А.А. Описание типов [Электрон. ресурс] / А.А. Овчаров. – Режим доступа: http://ru.laser.ru/socion/references/ovcharov/index_old.html. – Название с экрана
 22. Подмаркова И.П. Методика определения индекса комфортности интертипных отношений в группе [Электрон. ресурс] / И.П. Подмаркова. – Режим доступа: <http://www.socionics.su/2009/07/podmarkova-i-p-metodika-opredeleniya-indeksa-komfortnosti-intertipnyx-otnoshenij-v-gruppe/>. – Название с экрана.
 23. Пономарь А.А. Мудрость общения. Основы соционики для всех / А.А. Пономарь. – Тирасполь, 2003 – 176 с.
 24. Прокофьева Т.Н. История соционики [Электрон. ресурс] / Прокофьева Т.Н., Кузьмина М. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/about-socionics/socionichistory2>. – Название с экрана.
 25. Прокофьева Т.Н. Методика диагностики типов информационного метаболизма [Электрон. ресурс] / Прокофьева Т.Н. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/diagnostic/diagnostic1>. – Название с экрана.
 26. Прокофьева Т.Н. Психологические типы К. Г. Юнга [Электрон. ресурс] / Т.Н. Прокофьева. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/types/ung2>. – Название с экрана.
 27. Прокофьева Т.Н. Соционика. Алгебра и геометрия человеческих взаимоотношений / Т.Н. Прокофьева. – М.: Гном-Пресс, 1999. – 46 с.
 28. Прокофьева Т.Н. Соционический анализ коллектива [Электрон. ресурс] / Т.Н. Прокофьева, А.Е. Князев. – Режим доступа: <http://www.socionics.ru/consultations/consalting1/consalting3>. – Название с экрана.
 29. Слинко О.Б. Описание типов [Электрон. ресурс] / О.Б. Слинко. – Режим доступа: http://www.socionics.org/type/type_slin.html. – Название с экрана.
 30. Согрина А.В. Особенности современных нетрадиционных методов отбора персонала / А.В. Согрина, Т.Н. Чернова // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2010. – № 8. – С 84 – 89. – (Серия 9:

Исследования молодых ученых).

31. Соционика (материал из Википедии – свободной энциклопедии.) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D1%EE%F6%E8%EE%ED%E8%EA%E0>. – Название с экрана.
32. Столяренко Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону. – 2000. – 672 с.
33. Струкчинская Е.М. Соционика: учебное пособие / Е.М. Струкчинская, С.З. Струкчинский, Е.В. Разгоняева. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010. – 183 с.
34. Танаев В.М. Практическая психология управления / В.М. Танаев, Карнаух И.И. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2004. – 304 с.
35. Удалова Е.А. Соционика в работе с персоналом, или Что показывает MBTI / Е.А. Удалова. – М.: «Прикладная соционика», 2007. – 152 с.
36. Филатова Е.С. Соционика для всех. Соционика – наука общения, понимания и согласия / Е.С. Филатова. – М.: Чёрная белка, 2010. – 312 с.
37. Цыпин П.Е. Технология успешного типирования. Энциклопедия отношений / П.Е. Цыпин. – М.: Доброе слово: Чёрная белка, 2007. – 312 с.
38. Шепетько Е. Метод простой классификации / Е. Шепетько // Психол. журн. «Мост». – 1997. – № 3-4. – С. 13 – 16.
39. Эгстр Л.Г. Описание психологических типов великих людей [Электрон. ресурс] / Л.Г. Эгстр. – Режим доступа: http://vknige.com.ua/elektronnaya_biblioteka/log_egstr/opisanie_psihologicheskikh_tipov_velikih_dyudey.61302. – Название с экрана.
40. Юнг К. Психологические типы / К. Юнг [под общ. ред. В.В. Зеленского]. – СПб.: Ювента, М.: Прогресс-Универс, 1995. – 716 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1

Наиболее известные названия соционических типов

Тип ¹	Название (Г) ²	Название (МО) ³	Название (Ф) ⁴	Название (Ш) ⁵	Название (С) ⁶
ИЛЭ	Искатель	Новатор	Искатель	Генератор	Вундеркинд
СЭИ	Посредник	Посредник	Посредник	Домовой	Сибарит
ЭСЭ	Энтузиаст	Коммуникатор	Энтузиаст	Неистовый	Игрок
ЛИИ	Аналитик	Аналитик	Аналитик	Старатель	Софист
ЭИЭ	Наставник	Наставник	Артист	Идеолог	Артист
ЛСИ	Инспектор	Инспектор	Систематик	Хозяин	Механик
СЛЭ	Маршал	Лидер	Реалист	Воин	Легионер
ИЭИ	Лирик	Лирик	Лирик	Миротворец	Мечтатель
СЭЭ	Политик	Политик	Политик	Властелин	Массовик
ИЛИ	Критик	Критик	Критик	Энциклопедист	Плановик
ЛИЭ	Предприниматель	Экспериментатор	Предприниматель	Сэлфмэйдмэн	Предприниматель
ЭСИ	Хранитель	Хранитель	Хранитель	Каноник	Блюститель
ЛСЭ	Администратор	Управляющий	Профессионал	Исследователь	Оператор
ЭИИ	Гуманист	Гуманист	Гуманист	Гуманист	Психолог
ИЭЭ	Советчик	Вдохновитель	Инициатор	Энтузиаст	Коммуникатор
СЛИ	Мастер	Мастер	Мастер	Умелец	Дизайнер

¹ Агустиновичюте А.

² Гуленко В.

³ Мегель В. и Овчаров А.

⁴ Филатова Е.

⁵ Шульман Г.

⁶ Слинько О.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

ОТЧЁТ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ КОЛЛЕКТИВА

(группа слушателей дневной формы обучения
магистратуры государственного управления ДонНТУ)

Психологический климат важен не только сам по себе, важным выступает гармоническое развитие личности, которое во многом определяется тем, в какие коллективы и как включается личность в процессе своего развития. Коллектив действительно становится весомым средством формирования личности в том случае, когда он характеризуется положительным психологическим климатом.

Исходя из *рамочного соглашения о сотрудничестве и взаимодействии между Донецким областным центром переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций (далее – Центр) и Донецким национальным техническим университетом*, сотрудниками научно-исследовательской лаборатории по проблемам управления персоналом Центра было проведено исследование социально-психологического климата среди слушателей дневной формы обучения магистратуры государственного управления ДонНТУ. Выборочную совокупность составили 10 человек, из них 80% женщин и 20% мужчин. Возрастные границы обследуемых лежали в пределах от 23 до 36 лет.

Для определения характера психологического климата коллектива использовалась оценка комфортности интертипных отношений.

Итак, по результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы о составе коллектива с указанием соционических типов, которые представлены в Таблице Б.1

Таблица Б.1

Состав коллектива с указанием соционических типов

№ П/П	Ф.И.О.	СОЦИОТИПЫ
1.	В.В.В.	«Драйзер» <i>этико-сенсорный интроверт (ЭСИ)</i>
2.	Г.Н.С.	«Драйзер» <i>этико-сенсорный интроверт (ЭСИ)</i>
3.	Д.Е.А.	«Драйзер» <i>этико-сенсорный интроверт (ЭСИ)</i>
4.	К.Е.С.	«Гамлет» <i>этико-интуитивный экстраверт (ЭИЭ)</i>
5.	К.М.В.	«Жуков» <i>сенсорно-логический экстраверт (СЛЭ)</i>

Продолжение таблицы Б.1

6.	М.Т.В.	«ДЖ. ЛОНДОН» <i>ЛОГИКО-ИНТУИТИВНЫЙ ЭКСТРАВЕРТ (ЛИЭ)</i>
7.	М.И.В.	«Штирлиц» <i>логико-сенсорный экстраверт (ЛСЭ)</i>
8.	П.А.В.	«Гюго» <i>этико-сенсорный экстраверт (ЭСЭ)</i>
9.	П.С.Е.	«Гюго» <i>этико-сенсорный экстраверт (ЭСЭ)</i>
10.	Т.К.М.	«Штирлиц» <i>логико-сенсорный экстраверт (ЛСЭ)</i>

***Краткие характеристики членов коллектива
по соционическим типам***

В.В.В., Г.Н.С., Д.Е.А. – систематичны и упорны в работе. Эти люди уверены, что любое дело можно выполнить лишь при наличии тщательной профессиональной подготовки. Отчего не могут принять эффективное решение, если жизнь непрерывно меняется. Необходимость угадывать тенденции и отсутствие возможности всё контролировать для них чрезвычайно стрессовые факторы.

В контактах с окружающими, как правило, соблюдают дистанцию. Предпочитают общаться в пределах узкого круга старых, проверенных друзей. Тонко чувствуют настроения людей, оттенок их отношений к друг к другу, но своё мнение редко высказывают. Высоко ценят взаимопонимание, терпимость, умение делать уступки. Осуждают предательство, насилие, драки. С присущей им решительностью могут стать на защиту обиженного, так как считают, что каждый имеет право на свои чувства и желания.

К.Е.С. – человек с ярко выраженной драматической внутренней и внешней эмоциональностью. К любой работе относится серьёзно, с большой ответственностью, стремится довести её до конца. Любит экстремальные задачи, требующие напряжения нервов и скорости. Однако деятельность, при которой необходимо самостоятельно составлять сложные логические задачи, разрабатывать инструкции и договоры, даже скрупулезно их выполнять, для неё не подходит.

Общительна, довольно демократична, старается быть со всеми в хороших отношениях. Будучи человеком эмоциональным, легко откликается на чужую беду, способна на горячее, искреннее, хотя и кратковременное сочувствие. Её расположением пользуются люди спокойные, логичные и подчёркнуто корректные. Немаловажна для неё и социальная роль, а также то место, которое занимает человек на иерархической лестнице.

К.М.В. – характеризуется большой работоспособностью, настойчивостью, которая возрастает пропорционально количеству препятствий. В работе для неё важны чёткость и последовательность. Умеет

концентрировать усилия свои и других людей на общем деле и твёрдой рукой всё доводит до конца. Но в ситуации спешки может принять необдуманное решение, потому как не умеет рационально распределять своё время.

Считает, что к людям надо относиться осторожно и доверять только после того, как хорошо их узнаешь. Поэтому, если в коллективе появляется новый человек, внимательно наблюдает за ним, составляя о нём собственное мнение. Людей не обязательных не уважает. Охотно строит отношения с уступчивыми и миролюбивыми людьми, которых легко подчинить. Человека, который обратился за помощью в корректной форме, никогда не оттолкнет, выслушает, постарается дать совет корректного плана.

М.Т.В. – отличается энергичностью, инициативностью и трудолюбием. Легко выбирает из многих проектов оптимальный, никогда не упускает из виду «генеральную линию», главный ориентир своего дела. Во всём стремится к деловой ясности и чёткости. Может заниматься разнообразной работой, если она интересна, перспективна, динамична и не требует особой тщательности.

С людьми общается демократично на близкой психологической дистанции. Настроена на положительное отношение и дружелюбие. Врождённый оптимизм позволяет ей максимально ограничиться от отрицательных эмоций и пессимистических рассказов, что окружающими иной раз воспринимается как несерьёзность. Возникшие разногласия предпочитает решать методом взаимовыгодного сотрудничества.

М.И.В., Т.К.М. – характеризуются напористостью и работоспособностью. Обладают практическим складом ума, ориентированным на решение конкретных задач. Среди множества выигрышных стратегий могут выбрать оптимальную, которая способна принести максимальную пользу. Критерий выбора – целесообразность и полезность. Располагая неполными или не вполне достоверными данными, испытывают при принятии важных решений определённые сложности, так как всё, что нельзя просчитать, вызывает у них опасения.

В контактах с людьми стремятся выявить эмоциональный настрой оппонента. Повышенную эмоциональность воспринимают как опасность. С коллегами склонны общаться на довольно длинной психологической дистанции, не смешивая деловые и личные отношения. Главная особенность их стиля общения – подчеркнуто воспитанные манеры, строгое соблюдение норм этики, отсутствие фамильярности.

П.А.В., П.С.Е. – люди действий, энергичны, напористы. Отличаются ответственностью и работоспособностью. Легко переключаются. Могут делать несколько дел одновременно и всё доводят до конца. Способны найти выход из многих затруднительных положений без особого ущерба для себя и других. Однако то, что касается расчета времени, представляет для них одну из основных проблем, потому как из-за этого им постоянно приходится обрекать себя на губительную спешку.

Сильная сторона – эмоциональное воздействие на людей. Великолепно чувствуют тончайшие оттенки настроения других и могут найти

индивидуальный подход к каждому, выстраивая систему необходимых психологических дистанций. Наэлектризовать массу, вызвать энтузиазм – основные приёмы их руководства.

Между соционическими типами существует определённая форма отношений, которая выражает характер их взаимодействия. В соционике данные отношения называются «интертипными». Для наглядности, имеющиеся интертипные отношения в коллективе показаны в Таблице Б.2

Таблица Б.2

Интертипные отношения в коллективе

ТИМ	ЭСЭ (ГЮГО)	ЭСЭ (ГЮГО)	ЭИЭ (ГАМЛЕТ)	СЛЭ (ЖУКОВ)	ЛИЭ (ДЖ.ЛОНДОН)	ЭСИ (ДРАЙЗЕР)	ЭСИ (ДРАЙЗЕР)	ЭСИ (ДРАЙЗЕР)	ЛСЭ (ШТИРЛИЦ)	ЛСЭ (ШТИРЛИЦ)
ЭСЭ		Тожд.	Род.	Зак.	СЭ	ПП	ПП	ПП	Дел.	Дел.
ЭСЭ			Род.	Зак.	СЭ	ПП	ПП	ПП	Дел.	Дел.
ЭИЭ				Акт.	Дел.	Мир.	Мир.	Мир.	СЭ	СЭ
СЛЭ					Зак.	Рев.	Рев.	Рев.	КТ	КТ
ЛИЭ						Дуал.	Дуал.	Дуал.	Род.	Род.
ЭСИ							Тожд.	Тожд.	ПД	ПД
ЭСИ								Тожд.	ПД	ПД
ЭСИ									ПД	ПД
ЛСЭ										Тожд.
ЛСЭ										

Условные обозначения: Дуал. – дуальные отношения; Акт. – отношения активации; Тожд. – тождественные отношения; ПД – полудуальные отношения; ПП – отношения полной противоположности/отношения погашения; КТ – отношения квазитождества; Род. – родственные отношения; СЭ – отношения суперэго; Дел. – деловые отношения; Мир. – миражные отношения; Зак. – отношения заказа; Рев. – отношения ревизии.

Описание отношений

Дуальные отношения. Партнеры дополняют друг друга, общение обычно легкое и непринужденное, а совместная работа – приятная. Благоприятны для длительного тесного взаимодействия.

Отношения активации. Отношения похожи на дуальные, но партнеры

имеют разный жизненный ритм, при длительном общении склонны уставать друг от друга. Подходят для отдыха и приятного времяпровождения, либо для совместной работы, в которой возможны перерывы.

Тождественные отношения. Партнеры аналогичным образом воспринимают и осмысливают информацию, имеют одинаковые сильные и слабые стороны, общие ценности и интересы. Наиболее благоприятны для обучения.

Полудуальные отношения. Отношения неполного дополнения. Взаимный интерес в общении, однако, при попытках сближения возможны серьезные проблемы. Благоприятны для совместного обучения и развития с возможностью периодического отдыха друг от друга.

Отношения погашения. Партнеры имеют похожие слабые и сильные стороны, однако в общении и совместной деятельности происходит обоюдное погашение, один партнер как бы препятствует деятельности другого. Соперничество и нечеткое разделение полномочий нежелательно.

Отношения активации. Отношения похожи на дуальные, но партнеры имеют разный жизненный ритм, при длительном общении склонны уставать друг от друга. Подходят для отдыха и приятного времяпровождения, либо для совместной работы, в которой возможны перерывы.

Родственные отношения. Сложные отношения со сходными жизненными установками и противоположными программами их реализации. Неблагоприятны для длительного тесного взаимодействия.

Отношения суперэго. Отношения взаимного уважения и симпатии, которые, однако, при переходе на близкую психологическую дистанцию могут привести к конфликтам и непониманию. Плохо подходят для тесного взаимодействия.

Деловые отношения. Отношения делового равноправия с элементами соперничества и конкуренции при разных целях партнеров. Подходят для совместного решения деловых вопросов.

Миражные отношения. Отношения достаточно комфортные и приятные, но не во всем удовлетворяющие потребности партнеров. Благоприятны для отдыха и общения, но малоэффективны для совместной деятельности.

Отношения социального заказа. Заказчик обычно имеет больше влияния на подзаказного, чем подзаказный на заказчика. В таких отношениях заказчик может несколько недооценивать партнера. **Подзаказный**, как правило, практически беззащитен перед заказчиком. Старается либо угодить партнеру, либо сопротивляться его влиянию. Отношения в целом неблагоприятные.

Отношения ревизии. Асимметричные отношения, в которых ревизор постоянно, хотя и непреднамеренно, указывает подревизному на его слабое место, иногда пытаясь его «перевоспитывать». **Подревизный** воспринимает советы и помощь ревизора как навязчивые указания, по возможности стремится уйти из-под влияния ревизора. Отношения неблагоприятны, кроме случаев их непродолжительности.

В Таблице Б. 3 интертипные отношения между членами коллектива сгруппированы по степени их комфортности.

Таблица Б.3

Количество интертипных отношений в коллективе

Комфортные ИО	Кол-во	Нейтральные ИО	Кол-во	Напряженные ИО	Кол-во
Тождество	5	Деловые	5	Заказ	3
Дуальные	3	Миражные	3	Ревизия	3
Активация	1	Погашение	6	Конфликт	-
Зеркальные	-	Квазитождество	2	Суперэго	4
Полудуальные	6	Родственные	4		
Итого, из них:	15		20		10

Таким образом, в коллективе преобладают благоприятные и нейтральные отношения, что хорошо сказывается на совместной деятельности. Кроме того, в группе отсутствуют люди, у которых были бы негативные, конфликтные отношения. Из этого следует, что члены группы достаточно хорошо совместимы по интертипным отношениям, у них отсутствуют полюса напряженности и преимущественно преобладает взаимопонимание.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

ТЕСТЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ТИПОВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

I. Цифровой тест В Мегедь – А. Овчарова

В каждой паре утверждений, представленных ниже, необходимо выбрать только одно, которое Вам больше подходит. Номера выбранных утверждений последовательно запишите: 1 или 2; 3 или 4; 5 или 6; 7 или 8. Полученному четырехзначному цифровому коду соответствует условное название Вашего типа личности.

1. Вам нравится ясность и определенность во всем, поэтому Вы не склонны менять свои планы, убеждения и привычки. Не любите ничего откладывать «на потом», умеете равномерно распределять нагрузку и укладываться в сроки. Предпочитаете иметь четко обозначенные задачи и конкретный временной график работы.

2. Вы не составляете четких планов на будущее, так как любите действовать без подготовки, по ситуации, рассчитывая на находчивость. Легко переключаетесь с одного дела на другое, пересматриваете прежние взгляды и решения. Вам трудно укладываться в сроки, подчиняться определенному графику или распорядку.

3. В своих решениях Вы, прежде всего, опираетесь на факты и здравый смысл, не ставя их в зависимость от Ваших чувств и отношений с окружающими. Умеете логично обосновывать свою точку зрения, руководствуясь аргументами и доказательствами, а не личными побуждениями. Считаете, что важнее быть правым, чем приятным, поэтому Вам порой не хватает дипломатичности и такта.

4. Вас глубоко интересуют темы, связанные с чувствами и отношениями между людьми. Вы охотно участвуете в обсуждении и решении их личных проблем, стараетесь улучшить взаимопонимание, так как тяжело переживаете разногласия и обиды в своем окружении. Вам нравится делать другим комплименты просто так – для создания теплой и приятной атмосферы общения.

5. Вы – реалист и практик, любите больше действовать, чем размышлять, многие вещи предпочитаете делать своими руками, не доверяя этого другим. Охотно занимаетесь бытовыми делами, заботясь об окружающих. Ваши высказывания конкретны, и Вы не любите предположений и догадок, а также не испытанных на практике идей и методов работы.

6. Вы – человек с развитым воображением, хорошо предвидите дальнейший ход событий. Склонны к сомнениям, не всегда уверены в себе, часто проявляете непрактичность в материальных вопросах. Любите

творческую деятельность, поиск и эксперимент больше, чем гарантированную выгоду.

7. Вы не любите чем-либо выделяться среди окружающих, выставять свои заслуги напоказ. Предпочитаете больше слушать собеседника, чем высказываться. Не стремитесь брать на себя инициативу и ответственность за других. Вам ясен и понятен свой внутренний мир, поступки и побуждения, но Вы не спешите рассказывать о себе и своих планах.

8. Ваш внутренний мир достаточно сложный и противоречивый, поэтому Вам легче охарактеризовать знакомого человека, чем самого себя. Вы склонны поступать опрометчиво, можете брать на себя слишком много дел или обязательств. Нуждаетесь в переменах занятий, охотно проявляете инициативу в новых делах или знакомствах.

Расшифровка соционического теста

1357 – Максим	2357 – Габен
1358 – Штирлиц	2358 – Жуков
1367 – Робеспьер	2367 – Бальзак
1368 – Джек	2368 – Дон Кихот
1457 – Драйзер	2457 – Дюма
1458 – Гюго	2458 – Наполеон
1467 – Достоевский	2467 – Есенин
1468 – Гамлет	2468 – Гексли

II. Тест института им. Карла Густава Юнга в Цюрихе

Инструкция: Ниже представлены вопросы в виде пары утверждений. Вам необходимо выбрать лишь одно – наиболее верное для Вас.

№ n/n	Утверждения		Ответ
1.	О себе:	а) пунктуальный	
		б) безмятежный	
2.	Вам свойственна:	а) систематичность	
		б) случайность	
3.	Вам приятнее	а) события своей жизни планировать заранее	
		б) оставаться свободным от обязательств и делать то, что предлагает случай	
4.	Если вы составите себе почасовой план на день то	а) он вам поможет	
		б) только стеснит	
5.	Если в субботу утром спросить Вас, что вы делаете в этот день?	а) ответите достаточно точно	
		б) перечислите вдвое больше возможного или задумаетесь	
6.	Свои дела Вы улаживаете так	а) чтобы не отложить на последнюю минуту	
		б) нередко в последнюю минуту	
7.	Вы предпочитаете (процесс):	а) систематический	
		б) спонтанный	
8.	Вам приятно задолго до начала знать, что и когда конкретно Вам придётся делать?	а) да, так как это даёт возможность планировать	
		б) немного неприятно, как будто Вы уже чем-то связаны	
9.	Вам свойственна:	а) аккуратность	
		б) непринуждённость	
10.	Постоянный режим дня для Вас:	а) удобный способ исполнения дел	
		б) тягостен и обременителен, даже когда необходим	
11.	Вам более свойственно:	а) решение	
		б) импульс	
12.	Если Вам придётся заняться каким-то непривычным делом	а) Вы подготовитесь, прежде чем начать	
		б) нужное найдёте в процессе самой работы	
13.	Вы:	а) считаете, что для всяких перемен должны быть веские	

		причины	
14.		б) приветствует перемены: лишь бы не так, как раньше	
15.	Вы:	а) предпочитает иметь возможность планировать свою работу и работать по плану	
		б) хорошо приспосабливаетесь к меняющимся ситуациям	
16.	Вы:	а) не любите прерывать текущую работу на середине	
		б) можете начать слишком много работ сразу и потом с трудом их заканчивать	
17.	В дружбе ищите:	а) контакта с большим количеством разных людей	
		б) глубокой связи с узким кругом людей	
18.	Выберите вариант:	а) Вы нередко кого-то с кем-то знакомите	
		б) чаще Вас с кем-то	
19.	Вы:	а) разговорчивый	
		б) сдержанный	
20.	Вы:	а) оживлённый	
		б) спокойный	
21.	Выберите вариант:	а) Вам легко передаётся воодушевление окружающих	
		б) не сразу и не всегда	
22.	Попав в новую компанию:	а) Вы довольно легко в неё включаетесь	
		б) Вы не очень легко в неё включаетесь	
23.	Вы находите темы для разговора:	а) только с определёнными людьми или в определённых условиях	
		б) без особых трудностей беседуете почти с каждым человеком	
24.	На празднике Вы:	а) помогаете раскручивать его ход	
		б) оставляете всех общаться на свой собственный лад	
25.	Вы предпочитаете:	а) праздник	
		б) театр	
26.	Вам свойственна:	а) общительность	

		б) замкнутость	
27.	В компании Вам:	а) обычно весело и хорошо б) не так уж редко бывает скучно	
28.	Вы:	а) по натуре общительны б) испытываете трудности в общении	
29.	Вы:	а) лучше себя чувствуете, если не скрываете свои чувства б) обычно своих чувств не демонстрируете	
30.	Любите:	а) разнообразие и действие б) сосредоточение и тишину	
31.	Обычно:	а) действуете быстро, а иногда не думая б) любите, как следует подумать, перед тем как (или вместо того чтоб) действовать	
32.	Предпочитаете:	а) завершённость б) эскиз	
33.	Вам более свойственно:	а) разобраться в фактическом положении и понять, что нужно делать сейчас б) увидеть перспективные возможности, которые таит ситуация	
34.	Предпочитаете:	а) строительство б) проектирование	
35.	Предпочитаете:	а) сделать б) изобрести	
36.	Будучи преподавателем, Вы предпочли бы читать курс:	а) о конкретных вещах б) теоретический курс	
37.	Ваше предпочтение:	а) практика б) теория	
38.	Ваше предпочтение:	а) рассудительный б) удивительный	
39.	Предпочитаете:	а) конкретное б) абстрактное	
40.	Вы б предпочли бы строить:	а) фундамент б) шпиль	
41.	Если бы Вы, вместе с Вашим близким другом решили выполнить дело:	а) то Вы б взяли на себя часть, требующую реализма б) то Вы б взяли на себя часть, требующую фантазии	

42.	Вы:	а) считаете, что скромность украшает человека	
		б) любите быть оригинальным	
43.	У Вас в доме:	а) именно Вы заботитесь о порядке и чистоте	
		б) этим занимается кто-то другой или бывает, что там царит хаос	
44.	Вам свойственно:	а) принимать	
		б) изменять	
45.	Тем, чего Вы достигли (или достигнете) в жизни Вы обязаны своему:	а) здравому смыслу и умению двумя ногами стоять на земле	
		б) воображению	
46.	Вы:	а) предпочитаете пользоваться знакомыми средствами, чем изучать новые	
		б) больше любите изучать новые вещи, чем пользоваться ими	
47.	Вам свойственно:	а) симпатизировать	
		б) анализировать	
48.	У Вас склонности:	а) эмоции оценивать выше чем логику	
		б) логику ценить больше, чем чувства	
49.	Что является большим недостатком:	а) быть не сопереживающим	
		б) быть неблагоразумным	
50.	Вы:	а) кроткий	
		б) упорный	
51.	Вы предпочитаете:	а) согласиться	
		б) спорить	
52.	Производительность:	а) может быть подорвана склоками в учреждении	
		б) возможна в дисгармоничной обстановке	
53.	Что для Вас является более справедливым комплиментом:	а) это человек с настоящими чувствами	
		б) это человек с настоящим разумом	
54.	Что происходит чаще:	а) Вы позволяете своему разуму идти за чувствами	
		б) Вашими чувствами руководит разум	
55.	Вам нужна:	а) удача	
		б) преимущество	

56.	Вы:	а) участливый	
		б) решительный	
57.	Вы б просили:	а) пощады	
		б) справедливости	
58.	Вам свойственно:	а) переживать	
		б) думать	
59.	Вы:	а) трогательный	
		б) убедительный	
60.	Вы нередко принимаете решения:	а) под влиянием симпатий и желаний, как собственных, так и других людей	
		б) невзирая на лица, иногда игнорируя пожелания других	
61.	Вы:	а) не любите говорить людям неприятные вещи	
		б) если нужно готовы сделать выговор или заставить человека покраснеть	

Обработка результатов тестирования

Все утверждения имеют свой индекс, который представлен ниже в таблице В.1. Просуммировав баллы в каждой колонке, Вы установите, каково у Вас соотношение того или иного признака. Однако стоит отметить, если сумма баллов имеет величину в пределах 48 – 71, то соответствующая альтернатива не является достаточно сильно выраженной, в случае же значений меньших 48 и больших 71 – результат можно считать более надежным.

Первый столбец: 10 – 48 – *рациональность*, 71 – 119 – *иррациональность*.

Второй столбец: 10 – 47 – *экстраверсия*, 70 – 118 – *интроверсия*.

Третий столбец: 10 – 49 – *сенсорика*, 73 – 122 – *интуиция*.

Четвертый столбец: 10 – 47 – *этика*, 70 – 117 – *логика*.

Отметьте Ваши качества и найдите соответствующий им соционический тип в таблице типов информационного метаболизма (табл.В.2).

Таблица В.1

Ключ к тесту

<i>Шкала рациональность – иррациональность</i>			<i>Шкала экстраверсия – интроверсия</i>			<i>Шкала сенсорика – интуиция</i>			<i>Шкала этика – логика</i>		
<i>№ n/n</i>	<i>a</i>	<i>б</i>	<i>№ n/n</i>	<i>a</i>	<i>б</i>	<i>№ n/n</i>	<i>a</i>	<i>б</i>	<i>№ n/n</i>	<i>a</i>	<i>б</i>
1	0	8	16	0	6	31	0	8	46	0	8
2	0	8	17	0	8	32	0	8	47	1	7
3	0	8	18	1	7	33	0	8	48	1	7
4	1	7	19	1	7	34	0	8	49	0	6
5	1	6	20	1	7	35	1	7	50	1	6
6	1	7	21	1	7	36	1	7	51	1	7
7	1	7	22	2	6	37	0	6	52	2	6
8	2	8	23	2	6	38	2	8	53	0	8
9	1	5	24	2	6	39	2	8	54	1	7
10	1	7	25	2	6	40	0	8	55	3	7
11	2	6	26	3	5	41	2	6	56	1	5
12	2	6	27	3	5	42	2	6	57	2	6
13	2	6	28	3	5	43	2	6	58	2	6
14	0	8	29	1	7	44	2	6	59	1	7
15	0	8	30	0	8	45	1	7	60	1	7

Таблица В.2

Типы информационного метаболизма

РАЦИОНАЛЬНОСТЬ	ЛОГИКА	Сенсорика	Экстраверсия	Логико-сенсорный экстраверт	ШТИРЛИЦ
			Интроверсия	Логико-сенсорный интроверт	МАКСИМ
		Интуиция	Экстраверсия	Логико-интуитивный экстраверт	ДЖЕК
			Интроверсия	Логико-интуитивный интроверт	РОБЕСПЬЕР
	ЭТИКА	Сенсорика	Экстраверсия	Этико-сенсорный экстраверт	ГЮГО
			Интроверсия	Этико-сенсорный интроверт	ДРАЙЗЕР
		Интуиция	Экстраверсия	Этико-интуитивный экстраверт	ГАМЛЕТ
			Интроверсия	Этико-интуитивный интроверт	ДОСТОЕВСКИЙ
ИРРАЦИОНАЛЬНОСТЬ	ЛОГИКА	Сенсорика	Экстраверсия	Сенсорно-логический экстраверт	ЖУКОВ
			Интроверсия	Сенсорно-логический интроверт	ГАБЕН
		Интуиция	Экстраверсия	Интуитивно-логический экстраверт	ДОН-КИХОТ
			Интроверсия	Интуитивно-логический интроверт	БАЛЬЗАК
	ЭТИКА	Сенсорика	Экстраверсия	Сенсорно-этический экстраверт	НАПОЛЕОН
			Интроверсия	Сенсорно-этический интроверт	ДЮМА
		Интуиция	Экстраверсия	Интуитивно-этический экстраверт	ГЕКСЛИ
			Интроверсия	Интуитивно-этический интроверт	ЕСЕНИН

III. Тест Кейрси

Опросник содержит 70 утверждений, каждое из которых имеет два варианта продолжения: а) и б). Ваша задача: выбрать один из них. Имейте в виду, что оба варианта равноценны – не нужно искать какого-то «более правильного» из них, выбирайте тот, который больше соответствует Вашему поведению, Вашим представлениям о себе, Вашим взглядам на жизнь. Выбранный Вами вариант отметьте знаком «+» в соответствующей клетке бланка, помещенного в конце опросника. После заполнения бланка сделайте подсчет результатов по указанной схеме и определите формулу Вашего психологического типа.

1. В компании (на вечеринке)

Вы:

- а) общаетесь со многими, включая и незнакомых людей;
- б) общаетесь с немногими – только с Вашими знакомыми.

2. Вы человек скорее:

- а) реалистичный, чем склонный теоретизировать;
- б) склонный теоретизировать, чем реалистичный.

3. Как Вы думаете, что хуже:

- а) «витать в облаках»;
- б) придерживаться проторенной дорожки.

4. Вы более подвержены влиянию:

- а) принципов, законов;
- б) эмоций, чувств.

5. Вы более склонны:

- а) убеждать;
- б) затрагивать чувства.

6. Вы предпочитаете работать:

- а) выполняя всё точно в срок;
- б) не связывая себя определенными сроками.

7. Вы склонны делать выбор:

- а) довольно осторожно;
- б) внезапно, импульсивно.

8. В компании (на вечеринке) Вы:

а) остаётесь допоздна, не чувствуя усталости;

б) быстро утомляетесь и предпочитаете пораньше уйти.

9. Вас больше привлекают:

- а) люди здравомыслящие;
- б) люди с богатым воображением.

10. Вам интереснее:

- а) то, что происходит в действительности;
- б) те события, которые могут произойти.

11. Оценивая поступки людей, Вы больше учитываете:

- а) требования закона, чем обстоятельства;
- б) обстоятельства, чем требования закона.

12. Обращаясь к другим, Вы склонны:

- а) соблюдать формальности, этикет;
- б) проявлять свои личные, индивидуальные качества.

13. Вы человек скорее:

- а) точный, пунктуальный;
- б) неторопливый, медлительный.

14. Вас больше беспокоит необходимость:

- а) оставлять дело незаконченным;
- б) непременно доводить дело до конца.

15. В кругу знакомых Вы, как правило:
а) в курсе происходящих событий;
б) узнаете о новостях с опозданием.
16. Повседневные дела Вам нравится делать:
а) общепринятым способом;
б) своим оригинальным способом.
17. Вы предпочитаете таких писателей, которые:
а) выражают свои мысли просто и четко, напрямую;
б) пользуются аналогиями, иносказаниями.
18. Вас больше привлекает:
а) стройность мысли;
б) гармония человеческих отношений.
19. Вы чувствуете себя увереннее:
а) в логических умозаключениях;
б) в практических оценках ситуаций.
20. Жизнь доставляет Вам больше удовольствия, когда дела:
а) решены и устроены;
б) не решены и пока не улажены.
21. Вы человек скорее:
а) серьезный, ответственный;
б) беспечный, беззаботный.
22. При телефонных разговорах Вы:
а) заранее не продумываете, что нужно сказать;
б) мысленно «репетируете» то, что будет сказано.
23. По Вашему мнению, факты:
а) важны сами по себе;
б) важны как проявления общих закономерностей.
24. Фантазеры, мечтатели обычно:
а) раздражают Вас;
б) довольно симпатичны Вам.
25. Вы чаще действуете как человек:
а) хладнокровный;
б) горячий, вспыльчивый.
26. Как Вы думаете, хуже быть:
а) несправедливым;
б) беспощадным.
27. Обычно Вы предпочитаете действовать:
а) тщательно оценивая все возможности;
б) полагаясь на волю случая.
28. Вам приятнее:
а) покупать что-либо;
б) иметь возможность купить.
29. В компании Вы, как правило:
а) первым заводите беседу;
б) ждете, когда с Вами заговорят.
30. С Вашей точки зрения «здравый смысл»:
а) редко ошибается;
б) часто попадает впросак.
31. Детям часто не хватает:
а) практичности;
б) воображения.
32. В принятии решений Вы руководствуетесь скорее:
а) принятыми нормами;
б) своими чувствами, ощущениями.
33. Вы человек скорее:
а) твердый, чем мягкий;
б) мягкий, чем твердый.
34. Что, по Вашему, больше впечатляет:
а) умение методично организовать;
б) умение приспособиться и

довольствоваться достигнутым.

35. Вы больше цените:

- a) определенность, законченность;
- b) открытость, многовариантность.

36. Новые и нестандартные отношения с людьми:

- a) стимулируют, придают Вам энергию;
- b) утомляют Вас.

37. Вы чаще действуете как:

- a) человек практического склада;
- b) человек оригинальный, необычный.

38. Вы более склонны:

- a) находить пользу в отношениях с людьми;
- b) понимать мысли и чувства других людей.

39. Вам приносит большее удовлетворение:

- a) тщательное и всестороннее обсуждение спорного вопроса;
- b) достижение соглашения по спорному вопросу.

40. Вы руководствуетесь более:

- a) рассудком;
- b) велениями сердца.

41. Вам удобнее выполнять работу:

- a) по предварительной договоренности;
- b) которая подвернулась случайно.

42. Вы обычно полагаетесь:

- a) на организованность, порядок;
- b) на случайность, неожиданность.

43. Вы предпочитаете иметь

- a) много друзей на непродолжительное время;
- b) несколько старых друзей.

44. Вы руководствуетесь в большей степени:

- a) фактами, обстоятельствами;
- b) общими положениями, правилами, принципами.

45. Вас больше интересуют:

- a) производство и сбыт продукции;
- b) проектирование и исследования.

46. Что Вы скорее сочтете за комплимент:

- a) «Вы очень логичный человек»;
- b) «Вы тонко чувствующий человек».

47. Более ценным качеством для себя Вы считаете:

- a) невозмутимость;
- b) увлеченность.

48. Вы предпочитаете высказывать:

- a) определенные и окончательные утверждения;
- b) предварительные и неоднозначные утверждения.

49. Вы лучше чувствуете себя:

- a) после принятия решения;
- b) не ограничивая себя решениями.

50. Общаясь с незнакомыми людьми, Вы:

- a) легко завязываете продолжительные беседы;
- b) не всегда находите темы для разговора.

51. Вы больше доверяете:

- a) своему опыту;
- b) своим предчувствиям.

52. Вы чувствуете себя человеком:

- a) более практичным, чем изобретательным;
- b) более изобретательным, чем практичным.

53. Кто заслуживает большего одобрения:

- a) рассудительный, здравомыслящий человек;
- b) человек глубоко переживающий.

54. Вы более склонны:

- a) быть прямым и беспристрастным;
- b) сочувствовать людям.

55. Что, по Вашему, предпочтительней:

- a) удостовериться, что все подготовлено и улажено;
- b) предоставить событиям идти своим чередом.

56. Отношения между людьми должны строиться:

- a) на предварительной взаимной договоренности;
- b) в зависимости от обстоятельств.

57. Когда звонит телефон, Вы:

- a) торопитесь подойти первым;
- b) надеетесь, что подойдет кто-нибудь другой.

58. Более ценным качеством для себя Вы считаете:

- a) развитое чувство реальности;
- b) пылкое воображение.

59. Вы придаете больше значения:

- a) тому, что сказано;
- b) тому, как сказано.

60. В Ваших глазах большим заблуждением выглядит:

- a) излишняя пылкость, горячность;
- b) чрезмерная объективность, беспристрастность.

61. Вы считаете себя, в общем:

- a) трезвым и практичным;

- b) сердечным и отзывчивым.

62. Вас больше привлекают ситуации:

- a) регламентированные и упорядоченные;
- b) неупорядоченные и нерегламентированные.

63. Вы человек, скорее:

- a) педантичный, чем капризный;
- b) капризный, чем педантичный.

64. Вы чаще склонны:

- a) быть открытым, доступным
- b) быть сдержанным, скрытным.

65. В литературных произведениях Вы предпочитаете:

- a) конкретность, буквальность;
- b) образность, переносный смысл.

66. Что для Вас труднее:

- a) находить общий язык с другими людьми;
- b) использовать других в своих интересах.

67. Чего бы Вы себе больше пожелали:

- a) ясности размышлений;
- b) умения сочувствовать.

68. Что хуже:

- a) быть неприхотливым;
- b) быть излишне привередливым.

69. Вы предпочитаете:

- a) запланированные события;
- b) незапланированные события.

70. Вы склонны поступать скорее:

- a) обдуманно, чем импульсивно;
- b) импульсивно, чем обдуманно.

Форма для внесения результатов тестирования

[illegible]

Образец внесения результатов тестирования

	a	b		a	b		a	b		a	b		a	b		a	b			
1	+		2	+		3	+		4		+	5		+	6		+	7		+
8	+		9	+		10	+		11	+		12		+	13	+		14	+	
15	+		16	+		17	+		18	+		19		+	20	+		21	+	
22		+	23	+		24	+		25		+	26		+	27	+		28	+	
29	+		30	+		31		+	32		+	33		+	34		+	35	+	
36	+		37	+		38	+		39		+	40		+	41	+		42	+	
43		+	44		+	45	+		46	+		47		+	48	+		49		+
50	+		51	+		52	+		53		+	54	+		55	+		56	+	
57	+		58	+		59	+		60		+	61		+	62		+	63		+
64	+		65	+		66		+	67	+		68		+	69	+		70	+	
	8	2		9	1		8	2		4	6		1	9		7	3		7	3
							9	1					4	6					7	3
	8	2					17	3					5	15					14	6
	E	I					S	N					T	F					J	P

E = сумма a в первом столбце; I = сумма b в первом столбце.

$S = \text{сумма } a \text{ во 2-м и 3-м столбцах; } N = \text{сумма } b \text{ во 2-м и 3-м столбцах.}$

$T = \text{сумма } a \text{ в 4-м и 5-м столбцах; } F = \text{сумма } b \text{ в 4-м и 5-м столбцах.}$

J = сумма *a* в 6-м и 7-м столбцах; P = сумма *b* в 6-м и 7-м столбцах.

В каждой паре (E – I), (S – N), (T – F), (J – P) выделите букву, которой соответствует большее число баллов (если в какой-либо паре числа равны, не выделяйте ни одной буквы, а поставьте под этой парой большую литеру «X» и обведите её). ЭТИ ЧЕТЫРЕ ВЫДЕЛЕННЫХ БУКВЫ ОБРАЗУЮТ ФОРМУЛУ ВАШЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТИПА.

Теперь Вы определили свой тип. Это один из 16-ти вариантов отмеченных ниже:

Четыре **SP**:

ESTP ISTP
ESFP ISFP

Четыре **SJ**:

ESTJ ISTJ
ESFJ ISFJ

Четыре **NF**:

ENFJ INFJ
ENFP INFP

Четыре **NT**:

ENTJ INTJ
ENTP INTP

Сначала прочитайте описание своего психологического типа и «узнай» себя, то есть насколько это описание соответствует Вашим представлениям о себе. Если при определении Вашего типа появилась буква «X», то Вы столкнулись с комбинациями двух типов. Следовательно, прочитайте оба возможных портрета и выберите более похожий на Вас. Например, если Ваш тип ESXJ, прочитайте характеристики типов для ESTJ и для ESFJ. Это может помочь Вам выяснить, какой тип подходит Вам больше.

Описания типов (по Филатовой Е.С.)

Дон Кихот, ENTP

1. Мир полон загадок, таящих в себе необычайные возможности. Эти тайны могут быть разгаданы и возможности реализованы, если найти общие закономерности, лежащие в их основе.

2. Когда дело касается принципов, которые я исповедую, могу проявить стойкость, упорство и неуступчивость. Но эти принципы чаще не лежат для меня в сфере материальных благ.

3. Для меня очень важны в общении с людьми моральные критерии, многие считают их чересчур завышенными. Но, к сожалению, я не всегда могу почувствовать нюансы отношений людей друг к другу и ко мне.

Дюма, ISFP

1. Человек живет ради того, чтобы испытать удовольствие и наслаждение от красоты, комфорта и чистоты окружающего мира, но все это имеет смысл только тогда, когда окружающие люди разделят радость этого ощущения вместе с тобою.

2. Потусторонние миры, мистика, кармические законы,

перевоплощения – может быть, они и существуют, но зачем нам теперь об этом думать? Сначала лучше заняться земными проблемами.

3. Мне не очень интересны задачи, связанные со строительством заводов, процессом производства, проблемами технологии, хотя я и признаю необходимость всего этого.

Гюго, ESFJ

1. Главное, что движет людьми во всех их поступках – это эмоции; самая большая ценность – положительные эмоции, и для этого необходимо доставлять окружающим «маленькие радости» всеми возможными способами – заботиться о здоровье, готовить вкусную пищу, дарить подарки, создавать вокруг красоту и комфорт.

2. Мне не всегда удается хладнокровно, логически продуманно распределять свои силы. Бывает, что я себя загоняю, работаю слишком много, но недостаточно эффективно.

3. Охватить сразу весь ход событий, увидеть конечный результат бывает довольно трудно, поэтому я предпочитаю не отрываться от конкретной повседневной реальности.

Робеспьер, INTJ

1. В основе всего происходящего лежат определенные закономерности, которые необходимо открыть, для этого следует как можно глубже вникнуть в суть явлений и процессов.

2. Мне бывает нелегко понять мотивы поступков людей, их отношение ко мне, поэтому я стараюсь вести себя достаточно сдержанно, чтобы не оказаться в неловком положении.

3. Меня всегда возмущает любое силовое давление. Каждому человеку можно логически доказать необходимость того или иного действия. Если же логики в нем нет, значит, и делать этого не следует.

Гамлет, ENFJ

1. Жизнь наполнена смыслом, если в ней присутствует эмоциональный накал, драматизм переживаний, и надо угадать ту идею, которая захватит воображение людей и правильным образом сформирует их чувства.

2. Рутинный, монотонный труд, в котором нет фантазии, мне претит (вызывает отвращение). Кропотливую мелкую работу все же делать приятнее, чем работать «крупными блоками».

3. Мне неинтересно и, возможно, поэтому трудно заниматься бытовыми проблемами, хотя я и очень чувствителен к комфорту и чистоте.

Максим Горький, ISTJ

1. Жизнь должна подчиняться определенной системе – как в материальном мире, так и в мире человеческих отношений. Если эта система нарушается, следует прикладывать волевые усилия для ее поддержания, усовершенствования и восстановления.

2. В широком общении полезно пользоваться этическими нормами

поведения, а в отношениях с близкими людьми – договорными обязательствами

3. Я не очень доверяю тому, что выглядит слишком неординарным, сильно отличается от общепринятых норм, не подверглось длительной практической проверке.

Жуков, ESTP

1. Жизнь – это всегда борьба, активное действие, использование силы, и я готов померяться ею с другими, для этого следует правильно рассчитать баланс сил и организовать нужное направление его реализации, – только так можно победить.

2. Мне бывает трудно вникнуть в тайные пружины, которые приводят в движение поступки людей и события, гораздо надежнее просчитать их действия по конкретным проявлениям в фактах.

3. Никому не дано знать, что я порой переживаю внутри себя. Я считаю, что нельзя поддаваться слабости и тем более ее афишировать.

Есенин, INFP

1. Главная ценность в мире – роскошные сады собственного воображения. С их помощью можно проникнуть в прошлое и будущее, почувствовать окружающий мир в его целостности, уловить динамику происходящего и далее эмоционально вдохновить людей на необходимые действия.

2. Мне хочется жить не хуже других, но сам я не способен быть практичным, мне трудно вспомнить, на что я трачу деньги и куда они все ушли. Я не могу устоять перед покупкой чего-то «красивенького» или «вкусненького».

3. Трудовая деятельность для меня может быть эффективной только в том случае, если она творческая, и у меня есть подходящее настроение. Мне тяжело заниматься рутинными делами, особенно решать бытовые проблемы.

Наполеон, ESFP

1. Каждому свойственно стремление расширить свое влияние, желание власти и славы, и для реализации этой цели необходимо научиться управлять людьми, манипулируя их слабыми сторонами и уклоняясь от сильных, чтобы никогда не оказаться побежденным.

2. Предаваться фантазиям, несбыточным мечтам – пустая трата времени и сил. Жизнь подчиняется тем, кто действует, а не витает в облаках.

3. Всякая логическая система, все то, что называют «объективной закономерностью», мне кажется очень скучным, поэтому бывает так, что я действую вопреки логике и даже в таких случаях стремлюсь достичь успеха.

Бальзак, INTP

1. Мир бесконечен, тягуч, многообразен, его состояние непрерывно меняется, и цель человека – найти свое место в бесконечном ряду событий, стать его звеном. Работать имеет смысл только тогда, когда найдена точка

оптимального приложения сил.

2. Бытовые проблемы меня мало волнуют, но поскольку без их решения все равно не обойтись, я спокойно могу в точности выполнять то, что от меня требуется, лишь бы меньше об этом думать.

3. От излишне бурных эмоций один только вред, они мешают трезво оценивать ситуацию.

Джек Лондон, ENTJ

1. Реальность – прежде всего. Она состоит в том, что человеку для выживания необходимо эффективно трудиться, создавая материальные ценности, и для получения хорошего результата следует действовать эффективно, используя неожиданные подходы и с максимальной выгодой используя время.

2. Мне приходится заставлять себя заниматься рутинными хозяйственными делами – уборкой, стиркой, – и я бы не отказался от того, чтобы эти дела взял на себя кто-то другой.

3. В общении с людьми я предпочитаю простой партнерский стиль общения, люблю игру, легко нахожу общий язык с детьми.

Драйзер, ISFJ

1. Условие нормальной жизни – гармония человеческих отношений, соблюдение норм этики, морали и нравственности, бережное хранение традиций, и следует приложить волевые усилия для сохранения и поддержания этой системы ценностей.

2. Я стараюсь работать как можно больше, но, поскольку не всегда удается правильно рассчитать свои силы, мой труд не всегда оказывается эффективным а сам я переутомляюсь.

3. Я не люблю попусту предаваться мечтам, фантазировать о том, что все равно не может осуществиться. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.

Штирлиц, ESTJ

1. Реальность – прежде всего. Она состоит в том, что человеку для выживания необходимо эффективно трудиться, создавая материальные ценности. Для этого во всем должен быть порядок, хорошая организация труда, чтобы работать было удобно и каждый мог получать за свой труд заслуженное вознаграждение.

2. Сдержанность и корректность кажутся мне наиболее приемлемым стилем общения, хотя и не всегда удается его придерживаться – я иногда бываю вспыльчивым.

3. Я не сторонник рискованных мероприятий. Мне хочется заранее знать, что может произойти через день, неделю, месяц, а если ситуация непредсказуема, я очень нервничаю.

Достоевский, INFJ

1. Условие нормальной жизни – гармония человеческих отношений,

соблюдение норм этики, морали и нравственности, бережное хранение традиций, поэтому необходимо заниматься нравственным усовершенствованием, воспитывать и развивать духовность, искать в человеке истинные ценности.

2. Мне не всегда удастся логически правильно продумать и организовать свой труд, привести все рабочие элементы его в систему, поэтому я трачу неоправданно много сил там, где другим это удастся делать намного легче.

3. Самым тяжким грехом я считаю насилие над личностью. Никто не вправе распоряжаться судьбой другого человека без его согласия.

Гексли, ENFP

1. Самое интересное и захватывающее – это увидеть потенциальные возможности и перспективные направления развития как в человеческом обществе, так и в сфере производства, и, чтобы потенциальное сделать явным, необходимо организовать людей на реализацию увиденных возможностей.

2. Нельзя давать себя в обиду. Если кто-то пытается на меня давить, немедленно дам отпор, может быть, даже и разыграю ответную агрессию, хотя и в драку сам стараюсь не лезть.

3. По-моему, такие понятия, как «план», «регламент», «режим», «норматив», «подчиненность сверху донизу», ограничивают свободу и творчество, поэтому я стараюсь всеми силами избегать того, что с этим связано.

Габен, ISTP

1. Самое главное – это чистота и красота, гармония и баланс во всем, и самый верный путь к достижению этого – делать эстетичную, качественную продукцию, которая будет удовлетворять как потребительским, так и эстетическим запросам людей.

2. Я не приемлю ничего таинственного и загадочного, того, что нельзя увидеть, потрогать, в реальности чему нельзя быть уверенным.

3. Свои чувства я предпочитаю не афишировать, чаще всего выгляжу человеком спокойным и уравновешенным. Но иногда, правда, очень редко, бывает так, что я могу потерять контроль над собой и неожиданно взорваться.

Особенности применения соционики при подборе и расстановке персонала

Методические рекомендации

Составитель:

Сытникова А.А., магистр психологии, ведущий специалист-психолог отдела по проблемам управления персоналом Донецкого республиканского центра повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций.

Редактирование текста: Опанасюк Л.В.

Ответственный за выпуск: Савченко В.Л.

Тираж 20 экземпляров. Размножено на копировальном аппарате Донецкого республиканского центра повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций 83105, Донецк, бул. Пушкина, 32.