



Кто задумывался, почему и в чем различия между друзьями разных типов? задачи, на

Бальзак и другие.

Многие знакомы с названиями 16 соционических типов: «Наполеон», «Джек Лондон», «Бальзак» и другие. Но не все специалисты знают, что стоит за их научными названиями, например, интуитивно-логический интроверт. Что обозначают соционические признаки, и как они проявляются в работе?

Еще К.Г. Юнг разработал классификацию типов личности на основе четырех противопоставлений: экстраверсия-интроверсия, рациональность-иррациональность, логика-этика и сенсорика-интуиция.

Особенности каждого соционического типа зависят от того, как в его структуре расположены функции информационного метаболизма. Так, название «интуитивно-логический интроверт» означает, что программная функция психотипа — интровертная интуиция, а вторая («творческая») — экстравертная логика.

Настало время рассмотреть каждую из характеристик подробнее.

О чем молчат интроверты?

Экстраверсия-интроверсия. Вопреки стереотипам, данные признаки имеют мало общего с общительностью и замкнутостью. Можно встретить как нелюдимых

экстравертов, так и разговорчивых интровертов (например, ИЛИ).

«**Для экстравертов** существует прежде всего внешний мир: как сумма объектов, то есть людей, предметов, явлений, действий и т. д. У них всегда широкий круг интересов, причем расширение интереса происходит значительно легче, чем углубление», — дает характеристику Татьяна Прокофьева, доктор социологии, психолог, основатель НИИ Социологии.

«**Интроверты** больше ориентируются на свой внутренний мир и на взаимосвязи между объектами. Их интерес к предмету растет в глубину», — продолжает эксперт.

Рациональность-иррациональность. Речь идет не о способности к рациональному мышлению, а о стиле работы с информацией.

«**Рационалы** предпочитают опираться на готовые суждения по любому вопросу. Для того чтобы приспособиться к изменившимся обстоятельствам, им нужно некоторое время», — комментирует эксперт.

«**Иррационалы** ориентированы на непосредственное восприятие. Их сильная сторона — быстрая реакция на перемены», — говорит Татьяна Прокофьева. Именно иррационалы отличаются способностью делать несколько дел сразу и быстро переключаться между задачами.

Логика-этика.

«**Логика** ориентируются на объективные факты и закономерности.

Этики — на моральные ценности и нормы. От этиков чаще можно услышать фразы "мне нравится" или "это нехорошо с нашей стороны" в качестве весомого аргумента», — утверждает Татьяна Прокофьева.

Соционика вовсе не отказывает логикам в чувствах, а этикам — в способности мыслить логически. Мышление и чувство для соответствующих типов — предпочтительные каналы обработки информации.

Сенсорика-интуиция. «Фундаментальное отличие сенсорики от интуиции: первая сортирует информацию в пространстве, вторая — во времени», — говорит эксперт НИИ Соционики.

Интуиты живут в мире образов и умело их синтезируют. Креативность — это про них. Зато, по словам эксперта, «их физическим ощущениям не хватает яркости»

Сенсорики живут ощущениями. «Они более полно воспринимают природу, очень хорошо чувствуют свое тело и его потребности. С другой стороны, сенсорный тип как будто живет одним днем. Все, что будет завтра, для него всегда немного неожиданно», — комментирует Татьяна Прокофьева.

Признаки Рейнина. Так называются производные от основных функций мыслительные, поведенческие и коммуникативные характеристики психотипов, открытые математиком Г. Рейниным. Сюда относятся уступчивость-упрямство, аристократизм-демократизм, беспечность-предусмотрительность и другие.

«**Аристократы**», например, рассматривают окружающих через призму их социального статуса, национальности, круга общения и т. д. Для демократических типов важнее индивидуальные качества каждого.

«В соционике, помимо 15 признаков, существует еще 35 малых групп и 140 аспектов», — говорит Сергей Ионкин, генеральный директор кадрового агентства «Консалт Прайм». Поэтому рассмотреть их подробно, к сожалению, не получится.

□

Нам не дано предугадать?

Аналогичная соционике американская система MBTI изначально задумывалась как профориентационная. Например, этикам-сенсорикам рекомендуется работать в социальной сфере (врач, учитель, социальный работник, менеджер по работе с клиентами), этикам-интуитам — в сфере коммуникаций (журналистика, психология, PR), логикам-сенсорикам — в административно-производственной сфере (администратор, бухгалтер), а логикам-интуитам — в сфере исследований (наука, маркетинг, консалтинг и т. д.).

Соционика же воздерживается от подобных предписаний. Указывать человеку на его место, по мнению экспертов — псевдосоционика. «Псевдосоционика очень агрессивна в своем рекомендательном характере: "этик — забудь о науке", "логик — забудь о работе психолога", "сенсорик — не смей фантазировать", "интуит — не смей заниматься бытовыми вещами", "рационал — не смей действовать экспромтом", "иррационал — не смей планировать" и т. п.», — говорит Сергей Ионкин.

«Только на пересечении научных открытий соционики и практических наработок MBTI находятся наиболее эффективные инструменты управления персоналом или карьерой», — убеждена Татьяна Прокофьева.

«Есть немало примеров, когда люди со слабой функцией логики становились отличными программистами, бухгалтерами и бизнесменами, — утверждает эксперт НИИ Соционики. — Правда, немногие из них открыли новые правила или новые методы в своей профессии».

«Когда сотрудник рассматривается исключительно в рамках "Модели А" и про него говорят как про "соционический автомат", неспособный ни на какое развитие и самосовершенствование — это псевдосоционика», — подчеркивает Сергей Ионкин.

«Соционика действительно не навязывает никому области профессий, — поддерживает Татьяна Прокофьева. — Важно, чтобы человек, который выбирает профессию (пускай и не по своим сильным сторонам), сумел применить и свои врожденные сильные качества на благо себе и другим членам коллектива». Здесь соционика пересекается с концепцией командных ролей по М. Белбину. Эксперты НИИ Соционики называют это «специализацией в профессии».

В практике управления персоналом эксперты советуют учитывать не столько сферы деятельности, сколько конкретные условия работы.

□

Нужные ТИМы в нужном месте

«Если характер работы динамичный, нужно часто перемещаться с места на место, если коэффициент незапланированных дел выше 60%, то следует искать людей иррационального типа. Их интеллектуальные предпочтения хорошо подходят для рваного ритма работы. Разумеется, если у вас в компании все упорядочено и доведено до автоматизма, то наиболее комфортной такая работа окажется для людей с рациональным складом психики», — советует Сергей Ионкин.

«Если это работа с документами, где от соискателя требуется точность, методичность, скрупулезность, то с такой работой лучше всего справятся рациональные, интровертные, сенсорно-логические психотипы. Но бывают и исключения. Например, в нотариальной конторе, которая находится в центре города и в которой очень большая проходимость, человек с интровертным психотипом быстро "выгорит", хотя это тоже работа с документами, где так же нужны точность и методичность их заполнения», — продолжает эксперт «Консалт Прайм».

Если продолжить тему нотариальной конторы, то с большим наплывом клиентов лучше справятся экстраверты. Несмотря на «логический» характер работы, такой компании подошел бы и этико-сенсорный сотрудник. «Они последовательны, опираются на

проверку и надежность. В то же время им легче контактировать с людьми и налаживать связи», — говорит Татьяна Прокофьева.

Советы экспертов вполне выдерживают проверку практикой. Например, как выяснилось, Гюго (ЭСЭ, ESFJ) отлично справляется с работой билетного кассира метро.

Знание психотипов нужно, прежде всего, для понимания, какого рода работу лучше поручить сотруднику. В рекрутинге же соционике должна отводиться вспомогательная роль.

Психотип — не профессия, поэтому результат соционического типирования не должен стать причиной отказа от хорошего специалиста.

Эта статья была написана при участии экспертов НИИ Соционики.

Статья размещена на ресурсе Rabota.RU:

www.rabota.ru/rabotodateljam/podbor_personala/jung_wam_w_pomoszcz_.html

[Обсуждение в форуме...](#)